



Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit

Bericht in der Sitzung der 16. Landessynode am **9. Juli 2022**

Sehr geehrte Frau Präsidentin, hohe Synode!

Vorbemerkung

Alle vier Jahre präsentiere ich neben einem bewährten Datenteil einen Rück- und Ausblick aus dem Büro für Chancengleichheit.

Dazu gehört auch eine Verordnung und damit die Weiterentwicklung der Aufgaben im Büro für Chancengleichheit, sowie die Anbindung der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt. Diese Verordnung liegt noch nicht vor.

Ich könnte den 15- minütigen Bericht alleine mit der Interpretation des Datenteils füllen. Ich werde aber Schlaglichter auf verschiedene Schwerpunkte des Büros legen.

Folie 1 und 2

Büro für Chancengleichheit: Verortung und Themen

Die Folie zeigt die Verortung und die thematisch weit gespannte Zuständigkeit im Büro für Chancengleichheit. Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe: Sie betrifft Faktoren wie Geschlecht, sexuelle Identität, Alter, Behinderung, Migration und Religion entsprechend den Kriterien des Allg. Gleichstellungsgesetzes.

Ein Schwerpunkt der Arbeit der Beauftragten liegt neben den Querschnittsaufgaben bei der Intervention, der Aufarbeitung, den Hilfen und Anerkennungsleistungen. Die Einrichtung einer Meldestelle für sexualisierte Gewalt mit 25 % Auftrag (befristet auf 2 Jahre) ist für den Sommer geplant. Im Unterschied zur bisher bereits bestehenden Anlaufstelle muss die Meldestelle innerhalb von 24 Stunden tätig werden, wenn ein Fall gemeldet wird.

Folie 3

Büro für Chancengleichheit: Personalia

Seit 2000 bin ich - damals als Frauenbeauftragte - seit 2007 als Beauftragte für Chancengleichheit auf dieser Stelle.

Seit 2014 ist das Büro für Chancengleichheit bzw. die Chancengleichheitsbeauftragte auch Anlaufstelle für sexualisierte Gewalt in der Landeskirche und damit für Intervention, Hilfen und Aufarbeitung zuständig, seit 2021 nun ausgewiesen mit einem 50% Stellenanteil bis 2023. Miriam Günderoth ist Projektkoordinatorin „Prävention sex. Gewalt“ und ebenfalls befristet bis 2024 angestellt mit 75%. Stefanie Beck hat seit 2021 50% als Projektmitarbeiterin Personalentwicklung und Chancengleichheit, insbesondere Vereinbarkeit übernommen und Ulrike Voigt, als Assistenz mit 50% (60% bis Ende 2023). Das Schaubild zeigt, dass alle Stellen im Bereich Prävention und Anlaufstelle derzeit befristete Teilzeitstellen sind, was für die Kontinuität und Planbarkeit der Arbeit nicht einfach ist und ihrer jetzigen Bedeutung nicht entspricht.

Folie 4

Umgang mit sexualisierter Gewalt: Schulungen und Sensibilisierungen

Da in der Kirche Prävention inzwischen auf etlichen Ebenen vorgeschrieben ist, zum Beispiel auf Ebene des Dekaneamts, nimmt die Nachfrage nach Schulungen ständig zu. Hierfür muss wohl künftig auch auf Honorarkräfte zurückgegriffen werden. Die Folie zeigt, auf welchen Ebenen die Prävention bereits erfolgreich läuft:

Mittlere Führungsebene: Dekaninnen und Dekane werden geschult, Implementierung eines jährlichen Schulungstags für neuberufene Dekaninnen und Dekane im Frühsommer hat stattgefunden.

Alle Verwaltungsstellenleitenden sollen jeweils im Herbst geschult werden.

Die ausbildungsverantwortlichen Stellen sind angehalten, das derzeitige Curriculum auf die wichtigen Inhalte zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt zu überprüfen und zu ergänzen.

Außerdem sind zur Ausbildung für Multiplikator*innen des Schulungskonzeptes „hinschauen-helfen-handeln“ für die Implementierungen vor Ort zwei Kurse für 2023 ausgeschrieben. Dies dient zur Sicherung von Standards.

Ein Online-Angebot zur ersten Information und Sensibilisierung wird angestrebt. Die bereits beschlossene Meldestelle soll im Sommer 2022 eingerichtet werden.

Folie 5

Umgang mit sexualisierter Gewalt: Nachhaltigkeit in den Strukturen

Über das Programm in den Verwaltungsstellen, AHAS, soll eine Rückmeldung über den Stand der Schutzkonzepte vor Ort in den Gemeinden erfolgen. Damit soll eine Dokumentation und Aussagefähigkeit gewährleistet werden, die Bereiche Umsetzungsstand der Schutzkonzeptentwicklung und Schulungen von Mitarbeitenden werden somit erfasst.

In der Personalentwicklung sollen alle neuen Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtungserklärung abgeben. Die Broschüre „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten“ ist überarbeitet und erweitert worden.

Dabei wurden die Veröffentlichungen des Arbeitsstabs des unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs und des Deutschen Instituts für Jugendhilfe und Familienrecht e.V. unter Berücksichtigung der Regelungen aus dem Gewaltschutzgesetz berücksichtigt.

Folie 6

Umgang mit sexualisierter Gewalt: Aktuelles: Bericht 1. Betroffenenforum 2.4.22

Am 2. April 2022 fand im Hospitalhof zum ersten Mal ein Forum für Betroffene von sexueller Gewalt statt. Von ca. 145 Angeschriebenen haben 45 in Präsenz teilgenommen, 3 digital. Leitung von DWW und Landeskirche, Landesbischof July und Prof. Dr. Noller, brachten Scham und Betroffenheit persönlich zum Ausdruck.

Es wurden vielfältige Informationen vermittelt:

Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen, Aufarbeitungsstudie Forum, Angebot der Anlauf- und Beratungsstelle beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

Es gab moderierte AGs für die Teilnehmenden, aus denen folgende Rückmeldungen kamen
- *Bedarf nach kontinuierlicher Unterstützung für Menschen, die auf Sozialleistungen angewiesen sind*

- *Bedarf nach Vermittlung therapeutischer Unterstützung*
- *Anregungen zu Präventions- und Interventionsangeboten (z.B. Hilfestellung bei Akteneinsicht, Qualifizierung von -Kontrolle/Aufsicht, Erreichbarkeit/Hotline, Schweigepflicht, Infos zu Angebotssportfolio, Evaluation der Angebote; Disziplinarverfahren, Zeugenschutz, Schutz von whistle blowern)*

Ebenso wurde zu rechtlichen Fragestellungen wie Verjährungsfristen, Opferentschädigungsgesetz-Verfahren Stellung bezogen.

Es ging auch um Möglichkeiten, Betroffene zu beteiligen, zum Beispiel bei weiteren Foren.

Bereiche: Vorbereitung nächstes Betroffenenforum, Pressearbeit, Präventionsveranstaltungen, Wunsch nach Unterstützung bei der Selbstorganisation

Ein Symposium zu theologischen Fragestellungen wie „Toxische Traditionen in Kirche und Diakonie - Welche Traditionen in der Kirche begünstigen/ermöglichen sexuellen Missbrauch?“ (Arbeitstitel) ist für das Frühjahr 2023 vorgesehen.

Es gibt bereits eine Terminzusage für Mitte September 2022 zur Fortsetzung des Dialogs mit Betroffenen. Dieses ist derzeit in Planung, die Betroffenen wurden bereits angeschrieben.

Folie 7

Freiwillige Quote Evangelische Landeskirche in Württemberg Bilanz nach 9 Jahren

Folie 8

Landessynodenbeschluss von 3/2013 zur freiwilligen Quote unter den Aspekten „Kultur – Struktur – Qualifizierung“ – Rückblick:

*„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)*

9 Jahren nach dem Beschluss der Landessynode 2013, eine freiwillige Quote einzuführen, werfen wir noch einmal einen Blick auf die Ziele und Maßnahmen die zur Umsetzung der Quote ergriffen worden sind.

Es braucht ein klares Commitment der Leitung zur Zielvereinbarung/Quote. Dies geschah z.B. mit einem Zusatz in Stellenausschreibungen

Mehr Frauen in Leitung: Dazu führt das Büro Statistiken über Leitungsstellen. Im Datenteil sehen Sie die Bilanzen der Gremien und Organe.

Entscheidungsträger, Wahlgremien und Leitungsgremien sollen sensibilisiert und geschult werden. Das ist teilweise gelungen. Es bleibt aber nach wie vor bei Appellen.

Das Stellvertretungsamt soll als Qualifikationsamt institutionalisiert werden. Das wurde beispielsweise bei der Besetzung in Verwaltungsstellen gut umgesetzt.

Der EKD-Atlas zur Gleichstellung dient als Benchmarking: Die Schaubilder mit den eingefärbten Flächen sind ein Indikator für die unterschiedliche Entwicklung den einzelnen Landeskirchen.

Die Fraunhofer Gesellschaft hat eine Analyse der Organisationskultur der EKD zur Erhöhung des Frauenanteils auf mittlerer Leitungsebene durchgeführt unter dem Titel „Kirche in Vielfalt führen...“ – zu den Ergebnissen dieser Studie kommen wir weiter unten.

„Inklusiv Kirche sein“ bzw. „milieusensible Kirche“ impliziert ein diversity management: Das bedeutet nicht mehr nur eine Betrachtung von Geschlecht, sondern eine Multiperspektivität in Belegschaften und Leitung (Alter, Interreligiosität, Geschlechtervielfalt, Inklusion, Berufsgruppenvielfalt). Hier gibt es noch viel Luft nach oben! Im Beirat der Beauftragten haben wir eine AG Diversity, die aktuell zum Thema Vergleichbarkeit der Abschlüsse arbeitet.

Folie 9

Statistik auf dem Prüfstand: Frauen in Führungspositionen

Ein Vergleich der Zahlen von 2018 und 2022 in Bezug auf den Frauenanteil in den Führungsgremien der Landeskirche an ausgewählten Beispielen ergab eine teils beachtliche Steigerung des Frauenanteils in vielen Leitungsgremien. Insgesamt ist eine Zunahme des Frauenanteils zu beobachten, wobei der Anteil nur in ungefähr einem Drittel der Ausschüsse plus/minus 50 % und damit die Quote erreicht.

Im Kollegium stieg der Anteil von Frauen von 23 % auf 38 %, aber auch zum Beispiel im Projekt Digitalisierung von 10 % auf 40 %.

Der Frauenanteil in der Synode sank allerdings um fast 5 %. Den höchsten Anteil von Frauen hat der Ausschuss für Kirche, Öffentlichkeit und Gesellschaft mit 75 %.
(siehe die einzelnen Schaubilder im Datenteil)

Folie 10

Frauenanteile Beschäftigungsgruppen

Diese Folie zeigt den Frauenanteil bei den Beschäftigten in der Landeskirche. Am höchsten ist der Anteil bei den Angestellten, am niedrigsten bei den Theologinnen. In allen Beschäftigungsgruppen sind die Zahlen leicht gestiegen.

Folie 11

Verteilung Voll-/Teilzeitbeschäftigung

Wenn wir einen Blick auf die Teilzeitbeschäftigungen in der Landeskirche werfen, zeigt sich: die Gesamtteilzeitquote beträgt 64%, aber 70 % der Frauen arbeiten in Teilzeit.

Die Teilzeitquote bei den angestellten Frauen hat sich laut Statistik im letzten Jahrzehnt lediglich im 1% Bereich geändert.

Zum Vergleich: Deutschlandweit haben im Quartal 04/21 **47,5%** der Frauen und **10,8%** der Männer Teilzeit gearbeitet (Quelle: <https://de.statista.com/>)

Wir können hier nur eine quantitative Analyse vorlegen. Über die Gründe für die Zunahme, das Stagnieren oder Sinken können wir keine Aussagen machen.

Folie 12

Maßnahmen: Aspekte zu „Kultur – Struktur – Qualifizierung“

Was wurde nun zum Erreichen des Ziels bereits initiiert oder umgesetzt? Es gab diverse Handreichungen dazu:

Gendersensible und diskriminierungsfreie Personalbeurteilung bzw. -management.

Handreichung „Die richtige Person am richtigen Platz“

Eine gezielte Ansprache und Vernetzung erfolgte über ein Netzwerk von Führungsfrauen aus Kirche und Diakonie. So konnte eine Art *Nachwuchs-Pool entstehen*

Die vorhandenen Führungsleitbilder und Schaffung lebensdienlicher Vorbilder wurde über Podienveranstaltungen der Prüfung unterzogen.

Es gibt ein Maßnahmenpaket mit dem Ziel einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, das Bestandteil des neunten Handbuches für Personalentwicklung ist.

Und die im Büro koordinierten beide Programme zur Qualifizierung wurden weiter ausgebaut: Debora Fach- und Führungskräfteprogramm und Einstieg in Führung sowie Mentoring als empfohlene PE-Maßnahme

Folie 13

Auf dem Prüfstand: „Qualifizierung“ – Wirksamkeit von „Debora – Fach- und Führungskräftevielfalt sichern“

Die beiden im Büro verantworteten Qualifizierungsmaßnahmen Debora und Mentoring bringen Menschen beruflich voran und oft in Führungspositionen.

Seit 2013 gibt es das Fach- und Führungskräfteprogramm Debora im DWW. Der Neustart erfolgt alle 2 Jahre, seit 2017 sowohl für Frauen als auch für Männer.

Es beinhaltet 15 Präsenztage, Mentoring, Coaching, Lerngruppen Leitungshospitalation, Pflicht- und Wahlmodule.

Von den 70 Teilnehmenden seit 2013 haben sich 33 Frauen beruflich verändert. 23 Frauen haben den Führungsverantwortungsbereich erweitert, 12 von ihnen sind Top Führungskräfte!

Zitat einer Debora Führungskraft:

„Debora bringt extrem voran - Das Wachsen dürfen und Ausprobieren der eigenen Kompetenzen entwickelt die Persönlichkeit weiter, ich empfinde das gesamte Format als Bereicherung/Ermutigung, als ‚Schubs‘, sich zu trauen. Netzwerken stärkt und bringt weiter. Debora ist der Steigbügel auf das Karrierepferd.“

Ein frühzeitiger Einstieg in Führung erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Aufstieges und die Motivation von Frauen, ihre Karriere aktiv zu planen und anzugehen. Daher gibt es auch das sog. Debora light Programm „Einstieg in Führung“.

Folie 14

Auf dem Prüfstand: Mentoring als PE-Maßnahme

Das Mentoring-Programm ist eine seit Jahren anerkannte und empfohlene Personalentwicklungsmaßnahme. Für Frauen gibt es dieses Programm seit 2003, für Männer seit 2007 in der Kirche – es ist eine Maßnahme zur individuellen und personalplanerischen Förderung von Frauen und Männer im Hauptamt.

Start ist jedes Jahr, insgesamt haben bis heute über 150 Tandems teilgenommen. Es wird jeweils ein Mentee mit einem erfahrenen Mentor, einer Mentorin, zusammengebracht. Themen sind Karriereplanungen, berufliche Weiterentwicklungen sowie die Begleitung bei aktuellen Bewerbungen für Leitungsstellen. Auch für Einstiege und sog. Onboarding hilft die Begleitung durch jemand mit viel Berufserfahrung im gleichen Bereich. Mentoring ist seit Jahren auch Bestandteil der Fortbildung im Pfarrdienst in den ersten Amtsjahren (FEA).

Als Resümee kann gelten: Das Mentoring hat sich als Instrument bewährt und muss noch bekannter (gemacht) werden!

<https://www.buero-fuer-chancengleichheit.elk-wue.de/aktivitaeten/mentoring>

Folie 15

Auf dem Prüfstand: Bewerbungsverfahren

Hier sehen Sie die Datenauswertung aus dem OKR und den KVSt 2021:

Insgesamt sind 640 Bewerbungen eingegangen (389 von Frauen und 250 von Männern), davon wurden 77 Personen angestellt (12 % der Bewerbungen führen zur Anstellung)

61 % aller Bewerbungen wurden von Frauen eingereicht

Mit 43 % der Frauen, die eine Bewerbung eingereicht hatten, wurde ein Interview geführt, 35 % dieser interviewten Frauen wurden eingestellt.

Mit 28 % der Männer, die eine Bewerbung eingereicht hatten, wurde ein Interview geführt, 24 % dieser interviewten Männer wurden eingestellt.

Auf die Gesamtheit der 640 Bewerbungen bezogen, wurden 15,4% der Bewerberinnen eingestellt, 6,8 % der männlichen Bewerber.

Sensibilisierungen und Schulungen zu geschlechtersensiblen und diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahren zeigen Wirkung.

Hinweis zu einem Sensibilisierungs-Tool zu Geschlechterstereotypen. Mithilfe eines audiovisuellen Tools, das in Personalauswahlverfahren eingesetzt wird, soll zur Reflektion über Geschlechterstereotype angeregt werden, um eine Personalauswahl unabhängig von (unbewussten) Geschlechterzuschreibungen zu ermöglichen. Zur Broschüre "Unbewusste Begleiter"
<https://www.unbewusste-vorurteile.de>

Folie 16

Auf dem Prüfstand: Das PE-Handbuch

So nimmt auch das neue PE-Handbuch, das durch das Büro aktualisiert, überarbeitet und ergänzt wurde nimmt neue Themenschwerpunkte auf:

Führen auf Distanz (wegen Homeoffice)

Gesundheitsmanagement

Lebensphasenorientierte PE

PE-Maßnahmen „zur Seite hin“, d.h. Fokus liegt nicht nur auf der Karriereentwicklung, sondern auf der persönlichen und beruflichen Entwicklung (Bspw. Sabbatical)

Folie 17 und 18

Auf dem Prüfstand: Kirche in Vielfalt führen

Hier sehen Sie die bereits vorhin erwähnte Studie zur Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Förderung einer Leitungskultur in der evangelischen Kirche, die Vielfalt zulässt und wertschätzt.

Sie wurde durchgeführt durch das Fraunhofer Institut CERRI (Center for Responsible Research and Innovation). Die EKD hat mit dem Fraunhofer Institut diese Handlungsempfehlungen entwickelt.

Methode: Umfeldanalyse & Ursachenanalyse in 5 Landeskirchen (ELKB, EKBO, EKVW, EVLKA, ELK-Wue)

Beide Folien zeigen die zentralen Erkenntnisse bzw. Faktoren, die einer Zunahme der Vielfalt in der Leitkultur entgegenstehen können:

Leitungspositionen werden primär mit negativen Assoziationen in Verbindung gebracht (z.B. Unvereinbarkeit mit Familie/Privatleben, Intransparenz der Zugangswege)
Bewerbungsverfahren sind mit großen Unsicherheiten verbunden (z.B. unklare Voraussetzungen, intransparente Mechanismen)

Frauen bewerben sich nur dann auf Leitungspositionen, wenn eine frühzeitige und fortwährende Bestärkung und Ansprache erfolgt, die den zahlreichen Infragestellungen entgegenwirkt und wenn Entlastungen im familiären/privaten Lebensbereich antizipiert werden. Es wurde daher versucht, über eine Formalisierung und Professionalisierung des Bewerbungs- und Auswahlprozesses diese Punkt anzugehen:

Der Stellenbesetzungsprozess muss transparenter gestaltet werden.

Ein klares Anforderungsprofil für mittlere Leitungsämter macht diese Stellen attraktiver.

Befugnisse und Verantwortlichkeiten werden geschärft sowie neue Formate partizipativer Leitung (weiter-)entwickelt.

Kombinierbarkeit von Familienverantwortung und Leitung bzw. Qualifikationsämtern muss erhöht werden.

Auf Seiten der Personalentwicklung und Qualifizierung bedeutet dies: Qualifikationsmechanismen werden entwickelt und Berufswege aufgezeigt.

Gestaltungsspielräume werden kommuniziert, Bewerberinnen und Bewerber ermutigt.

Eine Aufgabe die bleibt ist, dass stereotype Rollenbilder abgebaut werden müssen.

Folie 19

Auf dem Prüfstand: Kirche in Vielfalt führen

zeigt den Frauenanteil in den einzelnen Landeskirchen vor Start der Untersuchung und nach der Durchführung der Maßnahmen bezüglich der mittleren Führungsebene (siehe dazu unten) – in der Mehrzahl der Landeskirchen ist der Frauenanteil zum Teil signifikant gestiegen. In Württemberg von 7 % auf 20 % gesprungen. In anderen Landeskirchen sank der Anteil hingegen.

Folie 20

Auf dem Prüfstand: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Familien.

Dies ist auch die Beantwortung des Synodalantrags Antrag Nr. 60/20: Beitritt zum Aufruf „Wann, wenn nicht jetzt?“

Gerade in der Coronapandemie haben sich manche Probleme wie in einem Brennglas gebündelt.

Eine Studie des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg ergab – wenig überraschend –, dass die Pandemie die ungleiche Arbeitsteilung innerhalb von Familien verstärkt hat. Mütter übernahmen vor der Pandemie wie auch während des Lockdowns den größten Anteil der Care-Arbeit.

Es fand eine Re-Traditionalisierung statt sowie eine Zunahme der Belastungssituation (ca. 30% der Eltern waren betroffen: Freistellungen, Kurzarbeit, Anpassung oder Verlust des Arbeitsplatzes). Daraus resultieren auch Einkommensverluste.

Je egalitärer die vormalige Rollenverteilung in einer Familie/Beziehung war, desto stabiler blieb das Modell.

25 % der Mütter und 34 % der Väter waren im Homeoffice. Die Pandemie hat hier einen kräftigen Schub in Richtung Homeoffice gegeben.

Im kommenden August wird eine Studie vom Bundesfamilienministerium vorgestellt, in dem das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nochmals bundesweit genau untersucht wurde.

Folie 21

Auf dem Prüfstand: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Familien

Jetzt geht es darum, die Fortschritte, die durch die Pandemie entstanden sind, zu nutzen, weiterzuentwickeln und zu verankern!

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht alle an. Hierfür sind Infrastrukturen und Rahmenbedingungen wichtige Geling-Faktoren:

DV zu Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten
Der Ausbau und die Sicherung der Kindertagesstätten
Eine familienfreundliche Arbeitgeberkultur

Bei der Betrachtung der Faktoren wird klar, dass es bei weitem nicht nur um die Bedingungen geht, die der jeweilige Arbeitgeber schafft, sondern auch um gesamtgesellschaftliche Probleme wie den eklatanten Fachkräftemangel im Bereich Kita und Betreuung oder in der Pflege, die bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Familie mit dem Beruf eine große Rolle spielen. Ein großes Problem ist der bestehende Fachkräftemangel bei Erzieher*innen und Pflegekräften.

Maßnahmen könnten sein: Anwerbung nicht nur weltweit, sondern eine regionale Fachkräfteallianz z.B. Teilqualifizierungen mit Ukrainerinnen, Kürzere Qualifizierungen, Zusatzwege, Anerkennung der Abschlüsse, Sprachkenntnisse.

Weitere politische Forderungen sind:

Die Elternzeit soll gestärkt werden, vor allem wenn Väter sie alleine übernehmen. Dazu könnten Honorierungen helfen!

Haushaltsnahe Dienstleistungen, die über Beschäftigungsgutscheine abgerechnet werden könnten wären sicherlich eine große Erleichterung.

Folie 22

Pilotprojekt: Auszeit am 20./21.05.2022 in Bad Boll vom Büro für Chancengleichheit

Als Pilotprojekt hat das BfC in Kooperation mit dem Gesundheitsmanagement eine Auszeit am 20./21.05.2022 in Bad Boll durchgeführt.

Zielgruppe waren Personen mit Familien- und/ oder pflegerischen Aufgaben, die insbesondere während der Covid-19 Pandemie durch KiTa- und Schulschließungen, Pflege etc. besonders herausgefordert waren und sind. Es nahmen 12 Personen teil sowie eine externe Referentin.

Inhalt:

Übungen und Impulse: Stress, Resilienz und Selbstfürsorge/ Genießen und Entspannen, Möglichkeiten zum Austausch

*Positives Feedback der Teilnehmer*innen mit Wunsch nach Wiederholung*

*Wünsche der Teilnehmer*innen: Sensiblere und verständnisvollere Führungskultur im Spannungsfeld Vereinbarkeit Familie & Beruf, Mehr „gesunde Führung“ am Arbeitsplatz, die Führungskraft als Vorbild und Unterstützung durch weitere spezielle Gesundheits- und Fortbildungsangebote zur Prävention (Burn-out, Überlastung, etc.)*

Folie 23

Ausblick: Diversity-Management

Bereits am Anfang des Berichts fiel das Stichwort Diversity Management. „Geschlecht“ allein ist zukünftig kein zentraler Faktor mehr. Im Blick sind alle Bereiche, in welchen **körperlich, sozial oder kulturell** geprägte Gegebenheiten zu Benachteiligung und Diskriminierung einzelner Personen oder Gruppen führen. Dies kann beispielsweise auch den Zugang nichtkirchlich geprägter oder sozialisierter Personen auf eine kirchliche Laufbahn betreffen.

Was bedeutet dann Vielfalt/Diversity für die Teilhabe? Was kann jede*r einzelne für mehr Vielfalt tun?

Eine AG Diversity im Beirat der BfC hat die Arbeit aufgenommen. Zunächst geht es um Abschlüsse, Zugänge, Quereinstiege, Nachqualifikationen: Es wäre eine Evaluation durch eine Hochschule wert, hier zu detaillierten Aussagen zu kommen!

Alter, Inklusion, sexuelle Identität, Milieus, Kirchenzugehörigkeit, Migration, Berufsgruppen – diese Kriterien sind per Datenabfrage noch nicht erhältlich PO muss diese Daten erheben können!

Folie 24

Diversität im Alltag: Altersstrukturen der Beschäftigten – Überalterung

Ein weiterer Bereich im Thema Chancengleichheit und Diversität im Alltag ist der Bereich des Alters/verschiedener Lebensalter. Das Schaubild zeigt im OKR eine deutliche Überalterung der Beschäftigten an, der weitaus größere Teil ist älter als 50 Jahre.

Zum einen fordert diese Entwicklung die Erhaltung der Leistungsfähigkeit durch gesundheitsfördernde Maßnahmen, zum anderen aber auch Maßnahmen, um die Attraktivität für jüngere Beschäftigte zu fördern, das „Führen Alternsgemischter Teams“ in den Blick zu nehmen sowie Ver-

ständnis und Beachtung der Bedürfnisse aller Generationen zu fördern. Insbesondere auch Seminare zur Vorbereitung auf den Ruhestand anzubieten.

Am Beispiel der gerechten Altersversorgung/-bezüge nach „Zwangsstellenteilung“ von Theologenehepaaren Mitte der 90 Jahre und die Folgen für die Pensionsansprüche wäre hier eine Datenerhebung die diskriminierungsrelevant bzw. gleichstellungsrelevant ist, sinnvoll.

Folie 25

Diversity im Alltag: Teilhabe ermöglichen, Inklusion leben

Derzeit sind 154 Pfarrer*innen von ca. 2 000 auf der Liste der Landeskirche mit einem Grad der Behinderung gemeldet (knapp 8 %). Die Dunkelziffer der behinderten Menschen liegt meist höher. Viele haben keine Ausweise, Angst und es herrscht auch große Unwissenheit vor.

Die Pflichtquote für Arbeitnehmer zur Einstellung von Behinderten liegt ab 20 Beschäftigten bei 5 %.

Oberkirchenrats-Quote der Angestellten mit Behinderung:

2020: **7 %** von 428 MA

2021: **6,42 %** von 467 MA

2022: **7,72 %** von 479 MA

(Grad der Behinderung 50-100 %)

Zum Thema Behinderung gab es den Aktionsplan der Evang. Landeskirche in Württemberg und ihrer Diakonie von 2016 bis 2020

Seit 2021 existiert ein „Orga-Stab Inklusion“ sowie eine Ombudsperson - in der Person von Dekan Hertneck, Waiblingen.

Eine Dienstvereinbarung zur Inklusion ist erstellt und noch in Abstimmung. Seit 4/2022 gibt es eine 50% Pfarrstelle als Inklusionsbeauftragung im Pfarrdienst nach § 181 SGB IX (Alleinstellungsmerkmal in der EKD)

Inklusionsbeauftragte der Landeskirche ist ebenfalls die Beauftragte für Chancengleichheit.

Forderungen:

- Ressourcenorientiertheit statt Defizitorientierung heißt Verwendung vor Versorgung!
- Barrierefreier Internetauftritt, Induktionsschleifen (*Fonds DWW hat bisher 100 Induktionsschleifen gefördert!*)
- Arbeitsplatzgefährdungsanalyse: Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeiten

Folie 26

Gelebte Vielfalt: Pilgerprojekt „Go for Gender Justice“

Als ein Beispiel für gelebte Vielfalt möchten wir das EKD-Projekt Go for gender justice (Pilgerprojekt) vorstellen, mit dem das Büro aktuell beschäftigt ist.

Im Blick auf dieses Projekt gelingt die Verschränkung der 3 Bereiche, in denen Chancengleichheit dringend anzustreben ist, nämlich:

- Arbeit, Macht und Einfluss fair teilen
- Abwertung und Gewalt überwinden
- Vielfalt anerkennen

Der ÖRK hat seine Mitgliedskirchen im Vorfeld der 11. Vollversammlung zu Pilgerwegen der Gerechtigkeit und des Friedens aufgerufen. Zwischen Mai und September 2022 gibt es in neun Landeskirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) Pilgeretappen.

Unter dem Titel „Verborgene Frauenwelten“ pilgern Frauen und Männer in Württemberg am 16. und 17. Juli zu Hoffnungs- und Schmerzorten in Stuttgart und Esslingen.

Die Pilgerinitiative in Württemberg gibt Einblicke in die reale Lebenswelt von Frauen, die der der Prostitution nachgehen oder Opfer von Menschenhandel und sexueller Ausbeutung geworden sind. Es sollen Forderungen und Impulse erarbeitet werden, die zum ÖRK nach Karlsruhe gebracht werden. Außerdem werden Delegierte des ÖRK am 3. September dieselbe Pilgeretappe in Kurzform in Stuttgart nachgehen.

[Pilgerinitiative \(elk-wue.de\)](http://elk-wue.de)

Folie 27

Zum Schluss: Evangelischer Glaube, Sexismus und Homo-/Transfeindlichkeit Erkenntnisse und offene Fragen:

Der evangelische Glaube im Kontext von Sexismus und Homo-/Transfeindlichkeit - Diese Aussage irritiert und provoziert, doch die Erfahrungen mit und die Aufarbeitung des kirchlichen sexuellen Missbrauchs auch in der evangelischen Kirche hat eine Fülle von Erkenntnissen ergeben, die zum Nachdenken, zur Selbstkritik und zum Handeln mahnen. Es gibt nach wie vor offene Fragen:

- Geschlechter-Ressentiments sind auch in der Kirche relevant. Evangelische Christinnen und Christen unterscheiden sich dabei zunächst kaum vom Rest der Bevölkerung.
Studie „Zwischen Nächstenliebe und Abgrenzung. Eine interdisziplinäre Studie zu Kirche und politischer Kultur.“
- Religiosität kann sich auf Geschlechter-Ressentiments verstärkend auswirken: gerade durch traditionelle Rollen- und Familienbilder
- ein Viertel der Kirchenmitglieder äußert sexistische Einstellungen und jedes fünfte Kirchenmitglied äußert Skepsis gegenüber feministischen Forderungen und Gleichstellung.
- Es gibt nach wie vor Streit in der Frage der Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften („Homo-Ehe“, Regenbogengemeinden)
- Inwiefern hängen kirchliche Strukturen/Familienideologien oder Gemeinschaftsbildungen und Missbrauch zusammen?

Bevorzugt bzw. begünstigt der evangelische Rechtsfertigungsglaube die Täter, während die Opfer auf „Gerechtigkeit“ warten müssen?

Hier schließt sich der Kreis zum Anfang wieder: **Wir wollen achtsam Kirche sein:** beim Thema sexualisierte Gewalt **und** bei Diskriminierungen aller Art!

Siehe das Buch von: Johann Hinrich Claussen, Sexualisierte Gewalt in der Ev. Kirche – Wie Theologie und Spiritualität sich verändern müssen. Herder (Freiburg) 2022.

Folie 28

Das Team vom BfC dankt für die Aufmerksamkeit!

Beauftragte für Chancengleichheit, Ursula Kress