

## **Leitlinien zur Gerechten Gemeinschaft von Frauen und Männern im Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten und im Evangelischen Kirchenkreis Recklinghausen**

Wir leben und arbeiten in unserer Kirche zusammen als Frauen und Männer an allen Orten und auf allen Ebenen: hauptberuflich und ehrenamtlich; in den Gemeinden und ihren Einrichtungen, in den Gemeindeverbänden, in den Kirchenkreisen.

### **1. Unser Ziel**

**Unser Ziel ist eine gerechte Gemeinschaft, in der Frauen und Männer gleiche Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten haben.**

Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern sind durchgängiges Leitprinzip unseres Handelns.

Wir verpflichten uns zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming, d.h. zur Berücksichtigung und Einbeziehung der Interessen und Perspektiven von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen und auf allen Ebenen.

Wir wirken aktiv darauf hin, Ungerechtigkeiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, Diskriminierungen zu verhindern und Geschlechtergerechtigkeit zu fördern.

Damit ist eine grundlegende Querschnittsaufgabe aller Personen mit Leitungsverantwortung in den Kirchengemeinden und den Kirchenkreisen beschrieben.

*Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.*

*Gender kommt aus dem Englischen und 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 (engl. für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.*

*Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag an alle, die leitende Verantwortung haben sowie an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation, in der Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv erreichen zu können.*

*Verpflichtungen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming ergeben sich sowohl aus internationalem Recht (Amsterdamer Vertrag der EU vom 1. Mai 1999) wie aus nationalem Recht (Grundgesetz, Bundesgesetze). Die Leitprinzipien des Gender Mainstreaming werden auf Bundes- und Länderebene umgesetzt.*

## 2. Unsere Grundlagen

**Der biblische Gedanke der Gerechtigkeit Gottes gegenüber allen Menschen ist für uns von zentraler Bedeutung. Diese Gerechtigkeit gilt in gleicher Weise für Frauen und Männer.**

Unser Ziel einer gerechten Gemeinschaft zwischen Frauen und Männern steht auf der Grundlage unserer Glaubensüberzeugungen und unserer theologischen Erkenntnisse.

Die **Bibel** spricht die Menschen in der Unterschiedlichkeit der Geschlechter an.

*„Und Gott schuf den Menschen zu seinem Bilde, zum Bilde Gottes schuf er ihn; und schuf sie als Mann und Frau.“ (1. Mose 1,27)*

Ebenso bezeugt sie die Gleichheit in der Differenz der Geschlechter.

*„Denn ihr alle, die ihr auf Christus getauft seid, habt Christus angezogen. Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid alle eins in Christus Jesus.“ (Galater 3,27f)*

Eine Ausgrenzung von Einzelnen oder ganzer Gruppen von Menschen aufgrund des Geschlechtes steht in einem deutlichen Widerspruch zum christlichen Menschenbild und dem Grundgedanken der Gerechtigkeit Gottes gegenüber allen Menschen.

### *Rechtliche Grundlagen*

*Eine Entsprechung finden diese Erkenntnisse in der Entwicklung des Rechts der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Dabei spielen die Normen und Programme der Europäischen Gemeinschaft eine wichtige Rolle.*

*„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ (Artikel 3, Absatz 2, Vertrag von Amsterdam)*

*Seit Beginn der achtziger Jahre sind in der Bundesrepublik eine Vielzahl von Rechtsgrundlagen geschaffen worden, die die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Ziel politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Handelns erklären. Dabei ergänzen sich das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung und das Gebot, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der gesellschaftlichen Wirklichkeit durchzusetzen. Basis dieser Zielsetzung ist: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Grundgesetz, Artikel 3, Absatz 2)*

*Die Evangelische Kirche von Westfalen hat diesen Grundsatz anerkannt und an vielen Stellen durch die Schaffung von Rechtsnormen in kirchliches Recht transformiert. Dazu gehören die Verpflichtung in der Kirchenordnung, eine gleichmäßige Berücksichtigung von Frauen und Männern in kirchlichen Gremien anzustreben und die Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes vom 14. November 1996.*

*Ziel des Gesetzes ist „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der kirchlichen Arbeitswelt“. (§ 1 Gleichstellungsgesetz der EKvW)*

*Die EKvW wendet staatliches Gleichstellungsrecht in kirchlichen Arbeitsverhältnissen an, insbesondere die Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch zur Gleichbehandlung in Arbeitsverhältnissen:*

*„Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen.“ (§ 611 a BGB Geschlechtsbezogenes Benachteiligungsverbot)*

*Es gilt das Beschäftigtenschutzgesetz: „Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.“ (BGB I. I Nr.39 vom 24.Juni 1994).*

### **3. Geschlechtergerechtigkeit in Gottesdienst und Verkündigung**

**Wir wollen, dass unsere Verkündigung des befreienden Evangeliums allen Menschen gerecht wird und niemanden ausschließt.**

Die innerkirchlichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozesse zwischen den Geschlechtern finden auch ihren Niederschlag in unserem gottesdienstlichen Sprechen, Singen, Beten und Handeln.

Dabei sollen Form und Inhalt des Gottesdienstes der Schaffung gerechter Verhältnisse dienen. Was wir sprachlich ausdrücken, formt entsprechende Bilder in unseren Köpfen. Was wir uns vorstellen oder nicht vorstellen können, prägt unser Handeln und Leben.

Wir wollen weiterhin in Gottesdienst und Verkündigung an einer für Frauen und Männer gerechten Sprache, an dem Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung sowie veralteten Sprachbildern arbeiten.

### **4. Geschlechtergerechtigkeit im pädagogischen Handeln**

**In den pädagogischen Handlungsfeldern (Kindertageseinrichtungen, Kirchlicher Unterricht, Evangelische Erwachsenenbildung usw.) werden traditionelle Rollenbilder und Herrschaftsverhältnisse zur Sprache gebracht, reflektiert und es wird auf deren Veränderungen hingewirkt.**

Als pädagogisch Handelnde sind wir uns in der jeweiligen Rolle des eigenen Geschlechts und der eigenen Prägung bewusst. Wir reflektieren unser Verhalten bewusst als Frauen und Männer und orientieren unser praktisches Handeln an unseren gewonnenen Erkenntnissen.

Wir stellen unsere Ressourcen (Zeit, Geld, Raum, Personal) in gleichem Maße für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer zur Verfügung.

Besonders achtsam gehen wir bei Mädchen und Jungen in der frühkindlichen Entwicklungsphase mit der Festlegung von Rollenbildern um.

### **5. Geschlechtergerechtigkeit in gesellschaftlicher und politischer Verantwortung**

**Auf der Grundlage unseres kirchlichen Auftrags setzen wir uns in Gesellschaft und Politik für Geschlechtergerechtigkeit ein.**

Wir nennen Gewalt und Gewaltverhältnisse beim Namen.

Wir setzen uns aktiv gegen Diskriminierung in Wort, Schrift und Handlung ein.

In einer pluralen Gesellschaft setzen wir uns ein für eine aufmerksame Wahrnehmung der sich verändernden Rollen von Frauen und Männern, die unterschiedliche Lebensentwürfe ermöglichen. Wir verpflichten uns zur Teilnahme an der gesellschaftlichen Diskussion über Rahmenbedingungen, die dieser Veränderung gerecht werden.

## **6. Geschlechtergerechtigkeit in unserer Leitungsverantwortung in Kirchengemeinde, Gemeindeverband oder Kirchenkreis**

**Als Menschen, die in der Leitung unserer Kirche und in der Personalführung Verantwortung haben, begegnen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Achtung und Wertschätzung.**

Wir leiten in klaren Strukturen. Das regelmäßige Gespräch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klärt Ziele und Erwartungen, Aufgaben und Entwicklungen.

In allen Arbeitsfeldern sind Frauen und Männer beruflich gleichgestellt, begegnen einander mit Wertschätzung und haben gleiche Chancen.

Familie und Beruf sollen für Frauen und Männer vereinbar sein. Wir bemühen uns um Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern eine partnerschaftliche Teilung von Familien- und Erwerbsarbeit ermöglichen.

Wir unterstützen Frauen und Männer gleichermaßen in ihren beruflichen Entwicklungen und bereiten sie auf zukünftige Aufgaben und Entwicklungen vor, z.B. indem wir auf Fortbildungen hinweisen, diese ermöglichen oder selbst anbieten.

Neben den beruflichen und fachlichen Qualifikationen schätzen wir die im privaten und familiären Umfeld erworbenen persönlichen Kompetenzen der bei uns beschäftigten Frauen und Männer.

Wir ermutigen Frauen und Männer, sich für sie neue Berufsbilder, Arbeitsfelder und Funktionen zu erschließen. Zur Erweiterung der eigenen Lebensentwürfe und Prägungen ermutigen wir Frauen zur Übernahme von Leitungspositionen und Männer zur Übernahme sozialer Ehrenämter.

## **7. Geschlechtergerechtigkeit in struktureller Hinsicht**

**Bei Veränderungen auf allen Ebenen ist die Frage der Geschlechtergerechtigkeit ständig mit im Blick.**

Wir achten auf eine möglichst paritätische Besetzung aller Gremien, weil wir der Überzeugung sind, dass wir so eine gute Mischung aus Erfahrungen und Kompetenzen, Einstellungen und Prägungen für Entscheidungsprozesse zur Verfügung haben.

## **8. Beratung und Qualifizierung**

**Wir informieren und beraten die Mitarbeitenden über ihre Rechte und Möglichkeiten in der jeweiligen Organisation.**

**Wir unterstützen qualifizierende Maßnahmen, die die Kooperation zwischen Frauen und Männern verbessern, um ein neues Niveau der Akzeptanz, Einfühlung und Wertschätzung zu erreichen.**

Leitungskräfte und an Personalentscheidungen Beteiligte sind dazu aufgefordert, eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit zu übernehmen.

Angebote von Gender-Trainings im Rahmen von Bildungsveranstaltungen, Fortbildungen etc. sollen die Handlungsmöglichkeiten für eine gerechtere und vielfältigere Gestaltung der Geschlechterverhältnisse eröffnen.

Fortbildungsveranstaltungen, die Gender-Fragen aufgreifen, sind insbesondere allen Leitungsverantwortlichen und an Personalentscheidungen Beteiligten anzubieten.

## **9. Verpflichtung zur Umsetzung**

**Die Umsetzung dieser Leitlinien liegt in der besonderen Verantwortung der Leitungsgremien (Presbyterium, Verbandsvorstände, Kreissynodalvorstand, Kreissynode).**

Geschlechtergerechtigkeit ist eine Querschnittsaufgabe aller ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchengemeinden, Verbänden sowie in der Verwaltung, den Referaten und Diensten der Kirchenkreise.

Wir sind verantwortlich für die Anwendung der gesetzlichen und kirchenrechtlichen Grundlagen sowie für eine Leitungskultur und einen Leitungsstil, der Frauen und Männern die Möglichkeit zur Beteiligung und Gestaltung eröffnet.

Insbesondere Personen mit Verantwortung für Personalführung sind für die Umsetzung der Leitlinien verantwortlich.

Im Falle einer Beschwerde haben Leitungsverantwortliche die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung eines geschlechterdiskriminierenden Verhaltens zu unterbinden. Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragte können beratend hinzugezogen werden.

Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit ist im Berichtswesen und bei Visitationen zu berücksichtigen.

Recklinghausen, 27. Januar 2004