

Vorlage Nr.: LS_75_2022_DS15
Aktenzeichen:

Zuständiger Bereich: Landessynode
Verantwortlich: Irene Diller
Irene.Diller@ekir.de

Beschlussvorlage

Gleichstellungs- und Diversitäts-Atlas 2022

Gremium	Zuständigkeit / Zusatzinfo	Datum / Dauer	Berichterstattung
LS Innerkirchlicher Ausschuss (IV)	Federführende Beratung		
LS Ausschuss für Erziehung und Bildung (V) Landessynode	Mitberatung Entscheidung		

Anlage(n):
Gleichstellungs- und Diversitätsatlas 2022

Beschluss:

1. Die Landessynode nimmt den Gleichstellungs- und Diversitäts-Atlas 2022 mit Dank zur Kenntnis.
2. Sie bittet Gemeinden, Kirchenkreise und Landeskirche, auf Grundlage der Daten und Erkenntnisse aus dem Atlas im Vorfeld der Wahlen 2024 Maßnahmen zu ergreifen, die die Vielfalt in den (Leitungs-)Gremien der Evangelischen Kirche im Rheinland auf allen Ebenen befördern.

Begründung:

Der Gleichstellungs- und Diversitäts-Atlas 2022 zeigt auf, dass die (Leitungs-)Gremien der Evangelischen Kirche über alle Ebenen hinweg recht homogen zusammengesetzt sind.

Je „höher“ diese Gremien angesiedelt sind, desto geringer ist der Frauenanteil (Ausnahme seit 2021 die Landessynode).

Junge Menschen sind deutlich unterrepräsentiert, ihr Anteil liegt zwischen 1,2% bei den Synodalältesten und 4,6% in den Presbyterien.

In vielen Gremien stellen Beschäftigte von Kirche und Diakonie (Pfarrer*innen, Beam*innen, Angestellte) die Mehrheit der Gremienmitglieder.

Hinweise:

Im Vorfeld der Wahlen in 2024 wird im Rahmen der Wahlkampagne bei den Nominierungsausschüssen und „Finde-Kommissionen“ ein Bewusstsein für den Nutzen von divers zusammengesetzten Gremien geschaffen. Bei der Aufstellung der Wahlvorschläge wird darauf geachtet, Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, sozialer und kultureller Prägung etc. zu gewinnen.

Zur Entwicklung neuer Kontaktflächen und Ansprachekonzepte sowie für das Finden von „anderen“ kann auf entsprechende Handlungsempfehlungen aus Studien zurückgegriffen werden, z.B. für mehr Frauen in Leitungsgremien oder eine höhere Partizipation junger Menschen. Ziel ist nicht primär die Schaffung neuer rechtlicher Regelungen (z.B. Quoten), sondern ein Kulturwandel in der Nominierungs- und Gremienarbeit. Die Kampagne wird begleitet durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit, um auch Menschen für die Mitwirkung in (Leitungs-)Gremien zu gewinnen, die bislang nicht zur Kerngemeinde zählen.

Gleichstellungs- und Diversitätsatlas – siehe auch: <http://www.ekir.de/url/Erg>

Offene Fragen:

Wie kann die Partizipation vielfältiger gesellschaftlicher Gruppen in der Evangelischen Kirche im Rheinland auch über die Gremienarbeit hinaus weiter befördert werden?
Kann eine Begrenzung der Amtszeit, z.B. auf 2 oder 3 Wahlperioden, den Wechsel bei den Mitgliedern und damit die Vielfalt befördern?