

EKD-Zukunftsforum 16.5.2014 Workshop: **Jetzt wird's bunt!**  
Gendersensibel führen und leiten in einer heterogenen Arbeitswelt

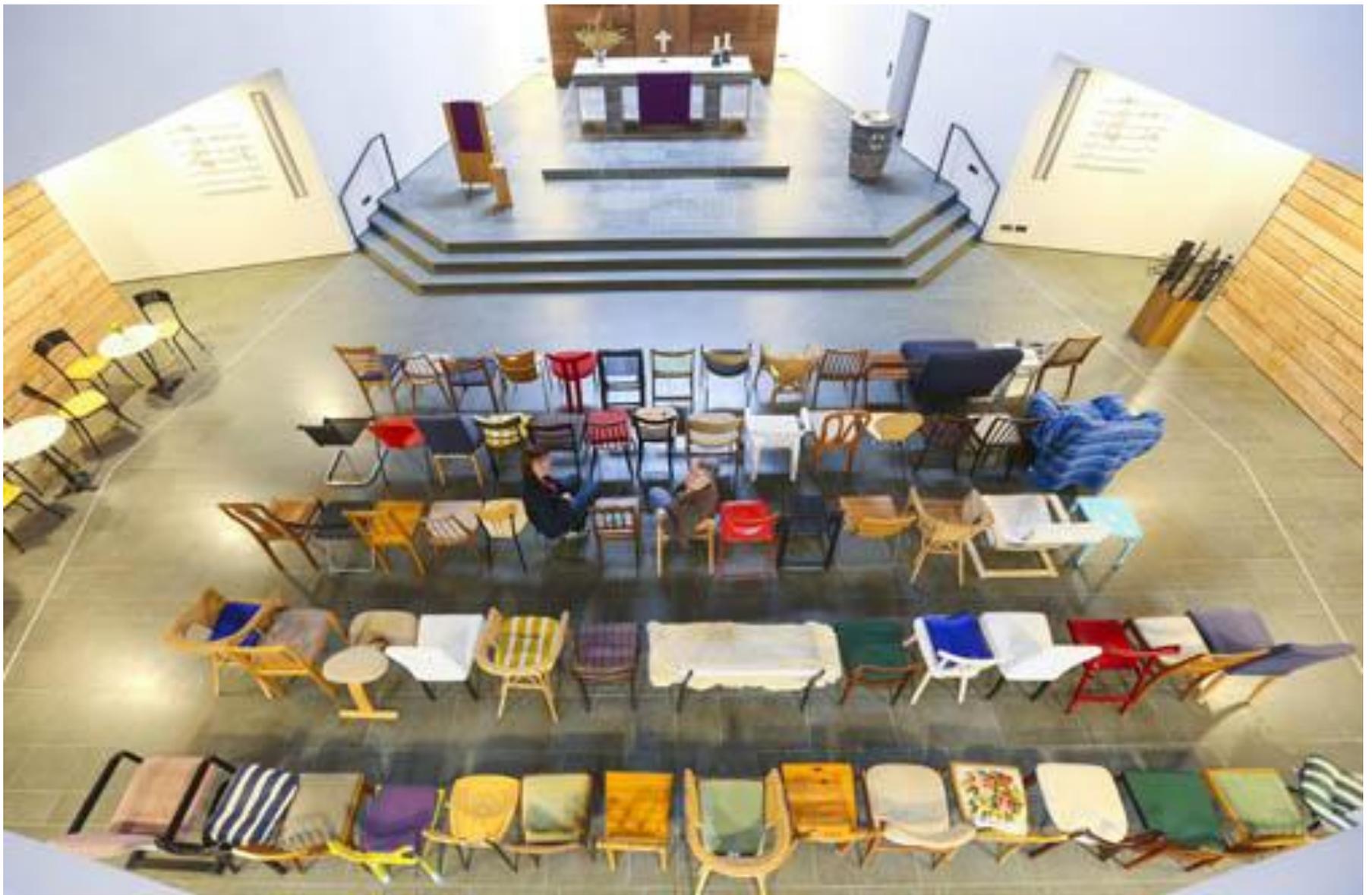


**Herzlich  
willkommen !**

## **Neue Vielfalt – Problem oder Potential?**

Auswirkungen des Geschlechterrollenwandels auf kirchliche Berufe

**Pfrin. Dr. Simone Mantei**



Melanchthongemeinde Hannover: Stuhlspenden der Gemeindeglieder

# Neue Vielfalt – Problem oder Potential?

Auswirkungen des Geschlechterrollenwandels  
auf kirchliche Berufe

- **Managing diversity**

- 1) Individuen
- 2) Strukturen
- 3) Kulturen

- **Gender at work – (k)ein Thema?**

- 1) Pfarrberuf und Geschlecht – historischer Zugang
- 2) Beruf und Geschlecht – soziologische Zugänge
- 2) Pfarrberuf und Geschlecht – biographische Zugänge

- **Ertrag**

# Rad der Vielfalt- Diversity wheel



## Dimensionen des Wandels

1. Individuelle Vielfalt
2. Strukturelle Vielfalt
3. Kulturelle Leitbilder

Zu den Gaben der Geisteskraft möchte ich Euch auch etwas sagen, Geschwister: [...] Es gibt Unterschiede in den geschenkten Fähigkeiten, doch sie stammen aus derselben göttlichen Geistkraft. Es gibt Unterschiede in den Arbeitsfeldern, doch der Auftrag dazu kommt von ein und derselben Ewigen. Es gibt Unterschiede in den Fähigkeiten, doch es ist derselbe Gott, der in allen alles in gleicher Weise bewirkt; den Einzelnen offenbart sich die Geistkraft zum Nutzen aller. [...]

Wir alle sind durch den einen Geist zu einer leiblichen Einheit getauft worden, ob wir jüdische oder griechische Menschen sind, oder ob wir Unfreie oder Freie sind. [...]

Denn auch der menschliche Körper besteht nicht nur aus einem Körperteil, sondern aus vielen. [...] Wenn der ganze Körper Hören wäre, wo bliebe dann das Riechen? Nun hat Gott den Körper aus vielen Teilen zusammengefügt. Jedes einzelne Körperteil gehört nach Gottes Willen dazu. Wenn aber alle Teile identisch wären, wo bliebe der Körper?



Conchita Wurst: Gewinner\_in des Eurovision song contest 2014

# Geschlecht und Beruf – (k)ein Thema?



# Was unterschied Frauen und Männer im Pfarramt der EKHN vor 1971?

## 1. Die Amtsbezeichnung

Männer werden zu Pfarrern ordiniert, Frauen bei gleicher Ausbildung bis 1959 zu Vikarinnen

## 2. Die Aufgabenbereiche

Theologinnen dürfen bis 1959 kein ‚Gemeindepfarramt im herkömmlichen Sinn‘ bekleiden, sondern nur in Funktionspfarrämtern mit Frauen, Kindern, Alten und Kranken arbeiten

## 3. Die Lebensform

Zölibatsklausel für Theologinnen bis 1969

Witwer von Pfarrerrinnen haben zunächst (1969-1971) keine Versorgungsansprüche

## 4. Das Gehalt

Ordinierte Theologinnen verdienen 1950-1955 80% des Gehalts ihrer Kollegen.

## 5. Und manches mehr...

Kirchen- und Dekanatsynodalvorstände müssen ihr Plazet zur Stellenbesetzung mit einer Pfarrerin geben.

Pfarrer dürfen im Gegensatz zu ihren Kolleginnen nicht in Teil- bzw. Elternzeit gehen (1969- 1971)



Waltraud Hübner, erste Frankfurter Gemeindepfarrerin

# Historische Entwicklungen

## A) Gleiches Dienstrecht f. Pfarrer und Pfarrerinnen (1971)

Vorform der Elternzeitregelung

## B) Die Pfarrerin ist anders (1980er)

kommunikativ, sensibel, partizipatorisch...



## C) Alle sind anders - und gleich (2000er)

Vielfalt der ethnischen, ökonomischen, kulturellen, religiösen, lebensförmigen, generationsgebundenen Lebenslagen und Differenzmechanismen

# EKD-Statistik Stand 2008/ Ausg.2010

Theologinnen und Theologen deutschlandweit		Insge-samt	darunter Frauen	
			Anzahl	Anteil
<b>Theologinnen und Theologen im aktiven Dienst</b>		<b>22.075</b>	<b>7.289</b>	<b>33,0</b>
davon	auf Planstellen	18.847	5.929	31,5
	darunter			
	Vollzeit	14.308	3.255	<b>29,0</b>
	Teilzeit	4.539	2.674	<b>58,9</b>
	ohne Planstelle beschäftigt	663	385	58,1
	beurlaubt, freigestellt, abgeodnet oder im Wartestand	2.565	975	38,0
Im Gemeindedienst ganz oder teilweise beschäftigt		14.300	4.151	29,0
Im Funktionsdienst ganz oder teilweise beschäftigt		5.504	2.143	36,9

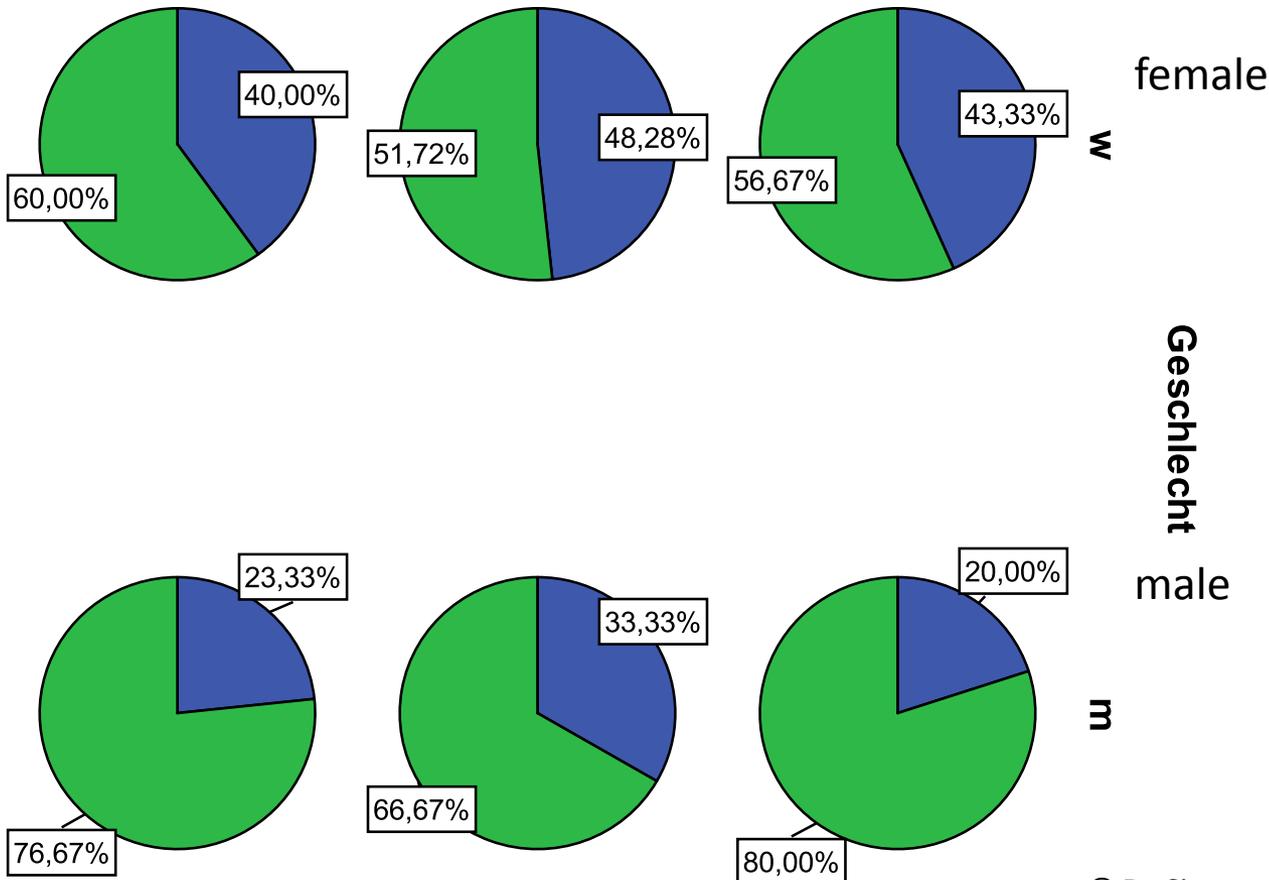


# Berufsverlaufsstudie Dr. Simone Mantei

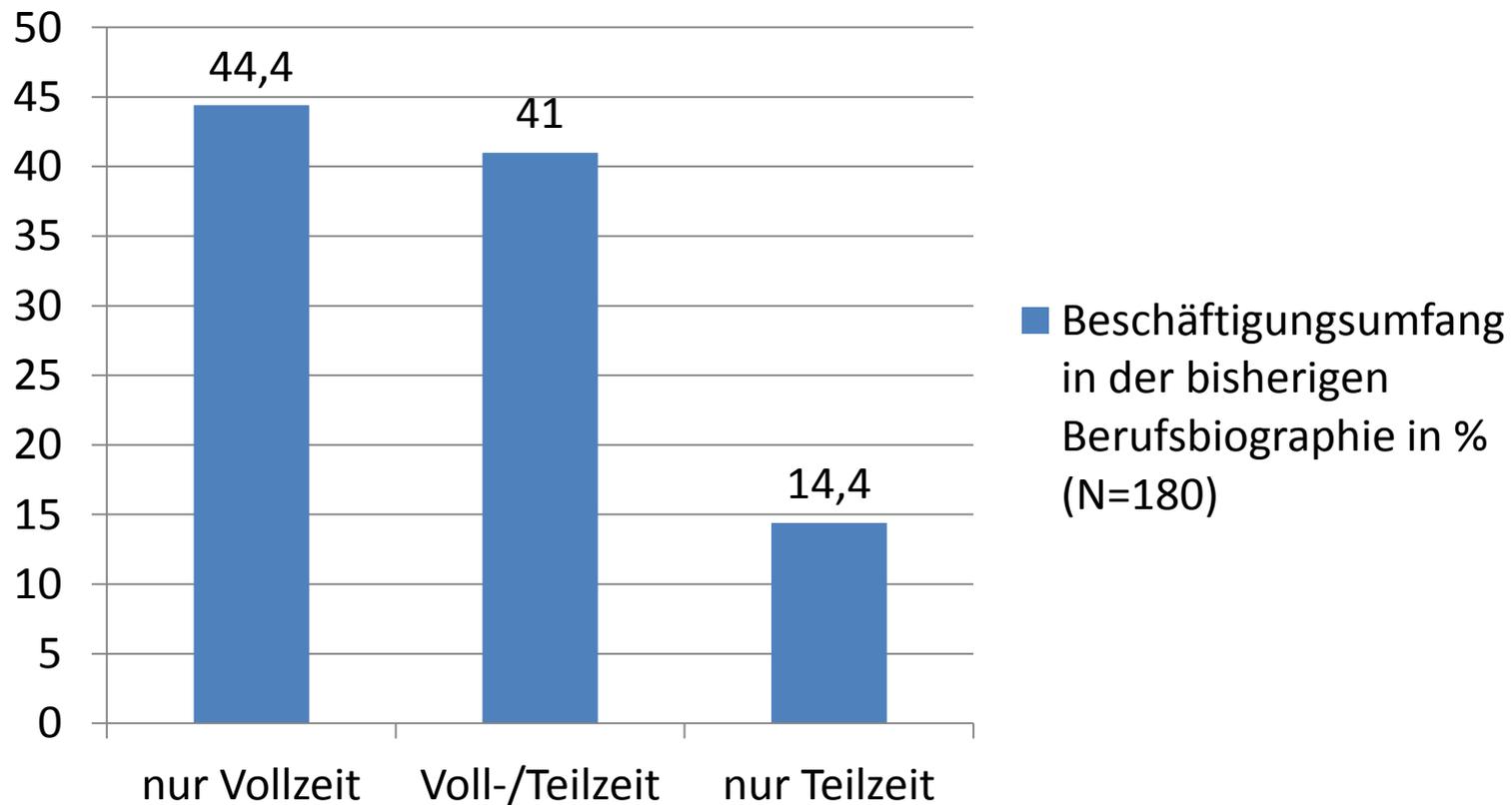
Aktuell in Voll-/Teilzeit tätig in % nach  
Geschlecht und Alterskohorten  
(N=179 aktive Pfarrpersonen der EKHN)

Vollzeit  
ja/nein  
aktuelle  
Stelle

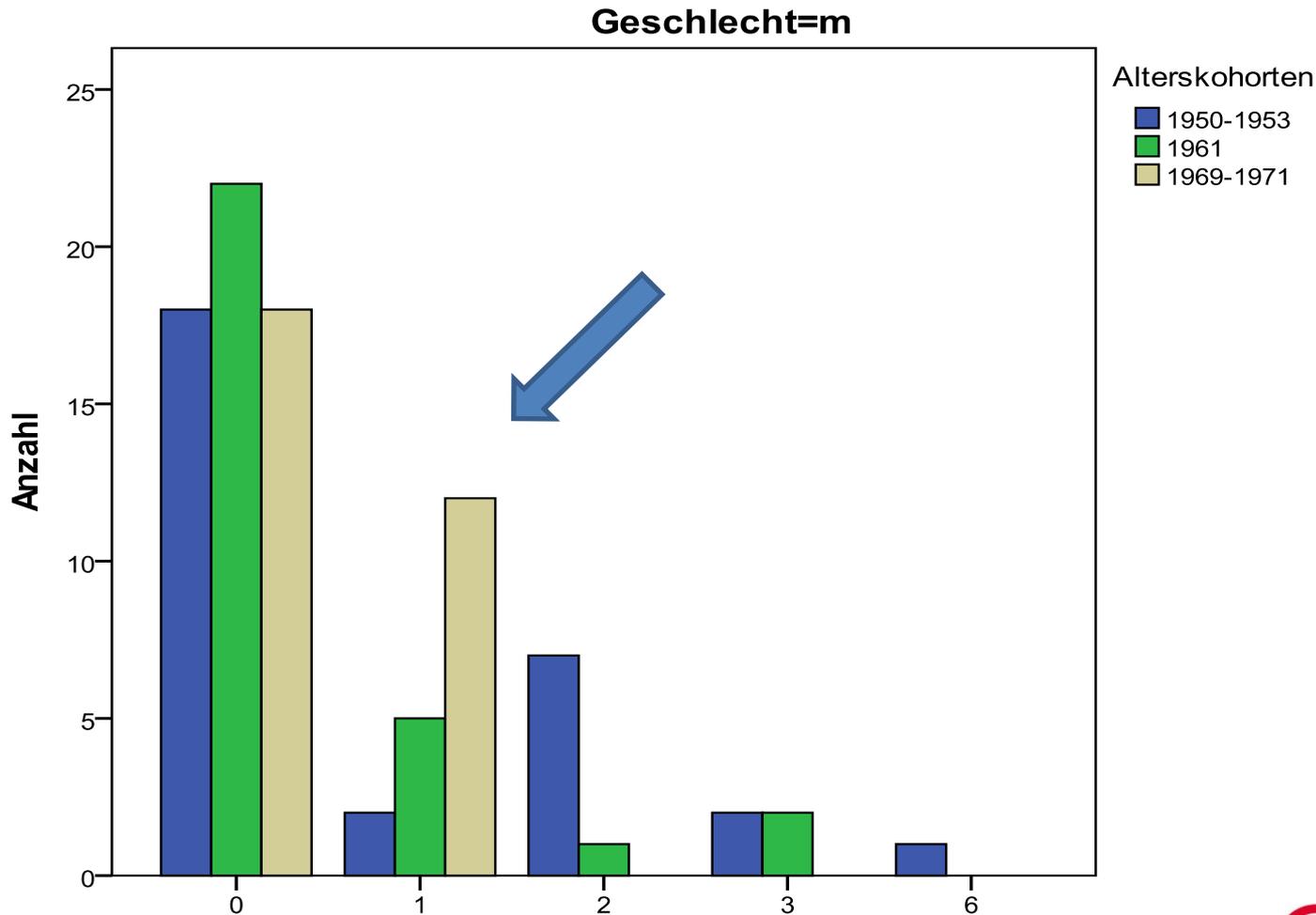
■ nein  
■ ja



## Beschäftigungsumfang in der bisherigen Berufsbiographie in % (N=180)



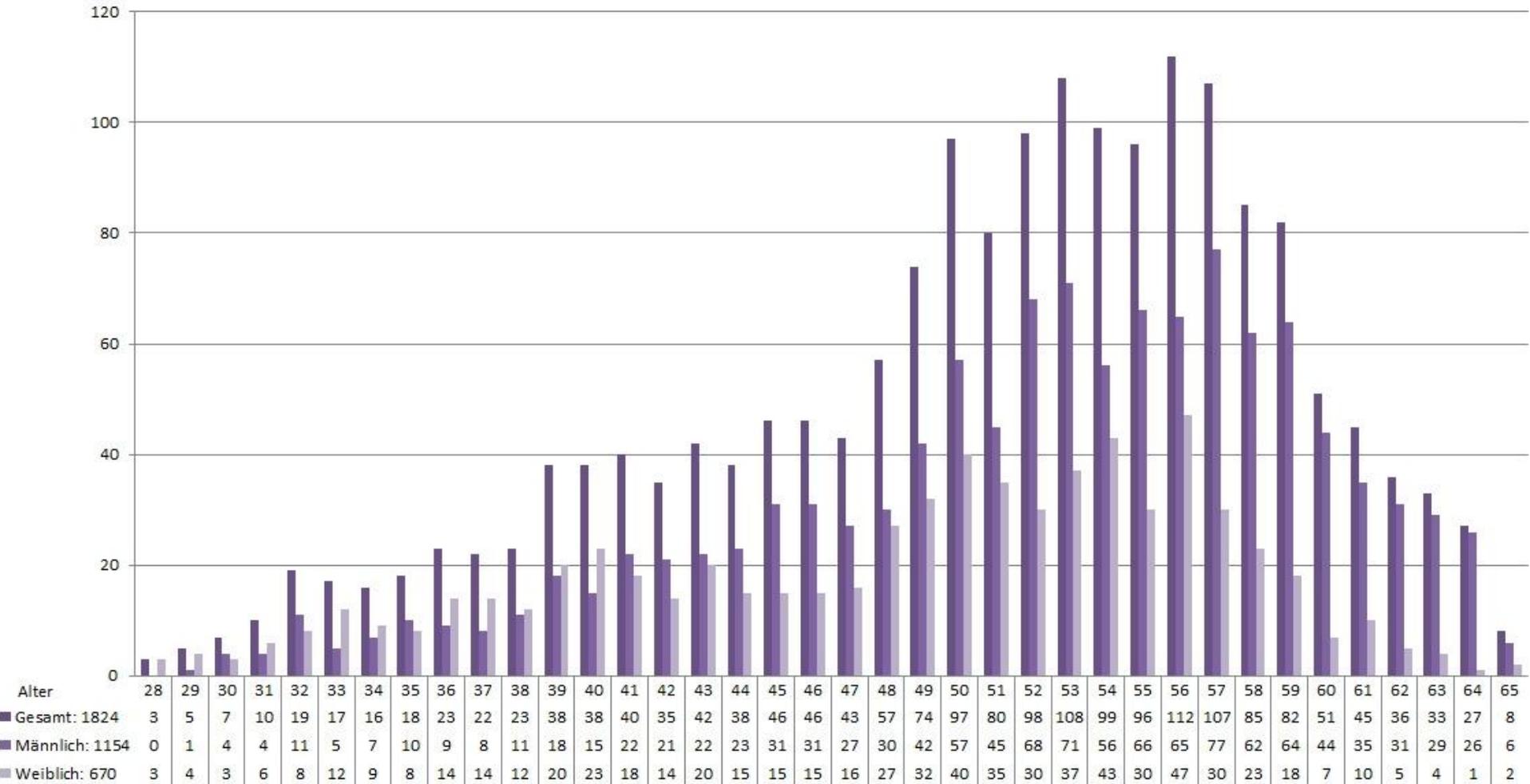
# Gesamtzahl der Unterbrechungen, Beurlaubungen und Freistellungen in der bisherigen Berufsbiographie



© Dr. Simone Mantei

# Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (Stand 2013)

Altersschichtung der ordinierten Theologinnen und Theologen mit Dienstverhältnis  
(ohne ordinierte Theologinnen und Theologen in der Kirchenleitung)



Quelle: [http://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/ueberblick/12\\_mitarbeiterinnen\\_und\\_mitarbeiter/12\\_3\\_pastorinnen\\_pastoren/12\\_3\\_1\\_entwicklungen](http://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/ueberblick/12_mitarbeiterinnen_und_mitarbeiter/12_3_pastorinnen_pastoren/12_3_1_entwicklungen)

## § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft,

1. des Geschlechts,
2. der Religion oder Weltanschauung,
3. einer Behinderung,
4. des Alters oder der
5. sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

## § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, [...] auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung [...] eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

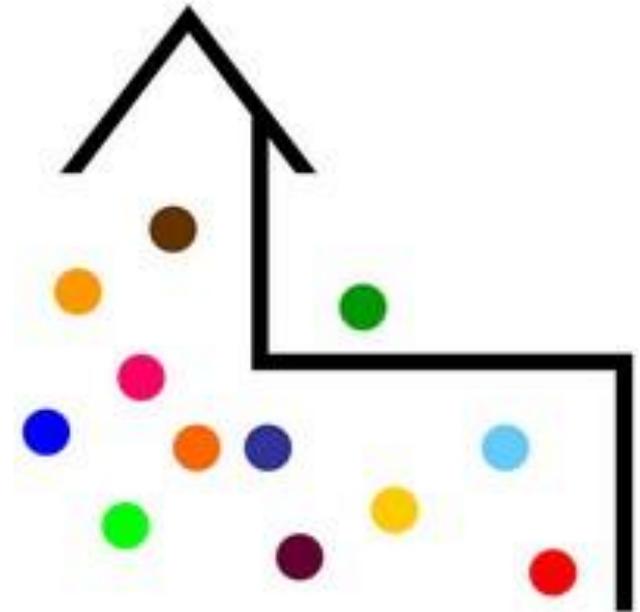
## Pastoraltheologie der Vielfalt



Berufliche Identität lässt sich heute nicht mehr über Homogenität generieren. Es gilt, Vielfalt als Problem UND Potential konstruktiv in kirchliche Berufsbilder zu integrieren.

Aufgabe der Kirche als  
Organisation: **Vielfalt koordinieren**  
(managing diversity)

1. Geschlecht
2. Sexuelle Orientierung
3. Alter
4. Religion
5. Behinderung
6. Nationale/ethnische Herkunft



# Vikariatskurse der EKHN 1901/2 und 2010



# Diskussionsimpulse

- Geschlechterbewusst Führen und Leiten vollzieht sich in Strukturen UND **Kulturen**
  - ‚Umparken im Kopf‘: Von der Personalplanung zur Personalförderung und -bindung
  - Wertschätzende Führung, Ambiguitätstoleranz
- Geschlechterthemen von heute sind die allg. Personalfragen von morgen (Vereinbarkeit, Leitungsämtler, past. Identität, Pfarrhaus, lebensphasenspez. Personaleinsatz etc.)
  - Generation Y
  - Demographischer Wandel

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Denn wir sind durch einen Geist alle zu einem Leib getauft,  
wir seien Juden oder Griechen, Sklaven oder Freie [...]  
Ihr aber seid der Leib Christi und jeder von Euch ein Glied. 1.Kor. 12