

## **2. Bericht für die Kirchenleitung zur Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Männern in kirchlichen Ämtern und Funktionen in der EVLKS**

### **1. Wer kommt, wer geht, wer bleibt?**

Es gehören mehr Frauen der Kirche an als Männer. Es werden mehr Frauen als Männer getauft. Weniger Frauen treten aus der Kirche aus. Sie sind überdurchschnittlich beruflich mit der Kirche verbunden.

Auch in der EVLKS fehlt es nicht an gebildeten Frauen in allen Berufszweigen. Allerdings ist die Teilzeitquote von Frauen in der EVLKS überdurchschnittlich hoch. Außerdem sind Frauen in Leitungsbereichen innerhalb der EVLKS besonders gering vertreten.\*

### **2. Kirchenleitungsbeschluss und Veröffentlichungen**

Bereits 2018 beschloss die Landessynode die Drucksache 178 „Teilhabe von Frauen und Männern an kirchlichen Ämtern und Funktionen“. Im Absatz 4 heißt es: „In dem Wissen darum, dass die ‚volle Teilhabe aller Menschen‘ ein Thema mit vielfältigen Bezügen ist, sehen wir es aktuell als eine vor uns liegende Aufgabe an, im Sinne der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an kirchlichen Ämtern und Funktionen weitere Schritte zu gehen. Daher wird die Kirchenleitung gebeten, bis zur Herbsttagung 2018 einen Maßnahmenplan vorzulegen, um die Beteiligung von Frauen und Männern in den verschiedensten Gremien und Leitungsbereichen der Landeskirche gemäß dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in der Kirche zu stärken. In diese Überlegungen sind die langjährigen Erfahrungen der lutherischen Weltgemeinschaft seit der Einführung der Quote für Frauen und junge Menschen unter 30 Jahre einzubeziehen.“

Am 8. März 2019 wurde seitens der Kirchenleitung folgender Beschluss gefasst: „1. Die Kirchenleitung dankt der Arbeitsgruppe für die geleistete Arbeit, beschließt die Veröffentlichung des Maßnahmenplans und berichtet der Landessynode auf ihrer Frühjahrstagung 2019. 2. Das Landeskirchenamt wird gebeten anhand des Maßnahmenplans über den Stand bereits erfolgter Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern zu berichten. 3. Das Landeskirchenamt wird gebeten anhand des Maßnahmenplans weitere Umsetzungsschritte vorzuschlagen. 4. Die Kirchenleitung bittet das Landeskirchenamt über den Stand jährlich zu berichten.“

### **Maßnahmeplan zur Förderung von Frauen und Männern in kirchlichen Ämtern und Funktionen**

Im Maßnahmenplan zur Förderung von Frauen und Männern in kirchlichen Ämtern und Funktionen von 2018 wurden zwei Richtungen vorgeschlagen:

- a) Individuelle Förderung
- b) Institutionelle Rahmenbedingungen

Bei der individuellen Förderung stehen langfristige Planungen von Berufs- und Lebenswegen und deren Unterstützung durch die Institution im Vordergrund.

Die institutionellen Rahmenbedingungen nehmen die Kultur einer Institution in den Blick und prüfen, welche Bedingungen zu einer gerechten Verteilung von Ressourcen und einer gerechten Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche führen. Nötige Maßnahmen für beide Richtungen sind bekannt und können umgesetzt werden. Im Folgenden wird über die Umsetzung in der Praxis mit Chancen und Schwierigkeiten berichtet. Als Schwerpunkt wird das Thema Gremienbesetzung gewählt, da 2026 Kirchenvorstands- und Synodalwahlen stattfinden werden.

### **3. Erfolgte Maßnahmen:**

#### **Familienorientierung**

**„Neben strukturellen und formalen Nominierungs- und Besetzungsverfahren sind tiefer sitzende Rollenzuschreibungen und Haltungen zu hinterfragen. Es ist zu prüfen, welche familienfreundlichen Rahmenbedingungen eine gerechte Teilhabe fördern und wie eine langfristige Personalplanung die Übernahme von Leitungspositionen erleichtern kann.“** 5.1.2 und 5.2.3 des Maßnahmeplans

Der Beschluss zur Zertifizierung mit dem Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung im LKA erfolgte 2024, die konkrete Umsetzung und Zertifizierung ist 2026 geplant.

Zur Familienorientierung dienen auch neue Formen der Ausbildung zum Pfarramt, die durch den Zusammenschluss der Ausbildungsgänge mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern möglich wurden. Dazu gehört u.a. die Möglichkeit eines Teilzeitvikariats.

#### **Gremienbesetzung**

**„Wie kann sich in den verschiedenen Leitungsstrukturen der Landeskirche und besonders in den Gremien und Leitungsstellen eine gerechte Teilhabe abbilden?“** Zu dieser Fragestellung wurden Vorschläge unter 5.2. des Maßnahmeplans entwickelt.

Das **Kollegium des Landeskirchenamts** ist seit 2024 paritätisch mit drei Juristinnen, einer Theologin, zwei Theologen, sowie Bischof und Präsident besetzt.

Für die Wahl der aus dem Landesjugendkonvent zu entsendenden Mitglieder der **Landesjugendkammer** 2025 wurde ein Beschluss zur Quotierung nach folgenden Regeln gefasst: Es wurden 4 weiblich quotierte, 4 männlich quotierte und 4 unquotierte Plätze vergeben. Der Vorsitz ist weiblich besetzt, Stellvertretung männlich besetzt.

#### **Kirchenpolitische Zielsetzung:**

**„Gesetzliche Rahmenbedingungen wirken nachhaltiger bei der Umsetzung von Maßnahmen, da sie über Selbstverpflichtungen und Absichtserklärungen hinausgehen.“** Aus diesem Grund wurden rechtliche Normierungen unter 5.3.1 des Maßnahmeplans vorgeschlagen.

Der Lutherische Weltbund (LWB) hat die Mitgliedskirchen aufgerufen, die Gleichstellung in ihren Bereichen zu befördern und arbeitet seit 1984 mit einem Quotensystem (40 % Frauen, 40% Männer, 20% Jugendliche). Rechtliche Grundlagen für eine Jugendpartizipation wurden in der EVLKS bereits 2018 geschaffen. Seit der Herbsttagung der Landessynode 2019 wurde eine Verfassungsänderung der EVLKS zum Thema gleiche Teilhabe aller Menschen diskutiert. Der Satz „Die Landeskirche tritt für ein von Gleichberechtigung und gleichberechtigter Teilhabe bestimmtes Zusammenleben ein.“ sollte

dem § 3 Absatz 2 angefügt werden. Dieses Anliegen fand auf der Herbstsynode 2024 nicht die notwendige Zweidrittel-Mehrheit.

Landeskirchenamt und Kirchenleitung haben sich aktiv für die Aufnahme des Verfassungsziels der gerechten Teilhabe aller Menschen eingesetzt. Es ist eine bleibende Aufgabe, diese Zielstellung in der Ev. - Luth. Landeskirche Sachsens durch eine gesetzliche Normierung zu fördern.

**Die Landessynodalwahlordnung** für die bevorstehende Wahl am 8. März 2026 ist bereits beschlossen und im Amtsblatt (ABl. 2024 S. A 210) veröffentlicht worden. In § 1 Satz 2 heißt es:

„Auf eine angemessene Beteiligung von Frauen als Kandidatinnen ist hinzuwirken.“

#### **4. Geplante und vorgeschlagene Maßnahmen:**

Im vorliegenden Bericht wird der Schwerpunkt auf das Ziel einer paritätischen Beteiligung von Frauen und Männern in kirchlichen Gremien der EVLKS gelegt, da 2026 Kirchenvorstandswahlen und die Wahl der Landessynode bevorstehen.

Hintergrund ist, dass in der sächsischen Landessynode der Frauenanteil mit 36 %\* nicht die Mitgliedschaft von Frauen in der EVLKS widerspiegelt (56% Frauen), wenngleich Entscheidungen zu beruflichen Entwicklungen in kirchlichen Berufen Frauen überdurchschnittlich betreffen, da 64%\* der Mitarbeitenden in der Landeskirche Frauen sind. In Kirchenvorständen arbeiten 43 % Frauen; das ist die zweitniedrigste Quote im Rahmen der EKD. Gerade bei der Planung zu „Kirche im Wandel“ ist es wichtig, Erfahrungen von Frauen im kirchlichen Leben bei Entscheidungen einzubeziehen und auch Auswirkungen von Veränderungen zu berücksichtigen. Durch Teilzeitarbeit in kirchlichen Berufen haben Frauen einen erheblich geringeren Verdienst, der sich bei der Alterssicherung stark auswirkt.

#### **Gleichberechtigte Teilhabe in Gremien – Vorschläge für Maßnahmen zu Kirchenvorstandswahlen und im Rahmen der Wahl der Landessynode 2026**

**Für die Planungen im Rahmen der Landessynode werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:**

**Kandidatur:** Eine **individuelle, persönliche Ansprache** für eine Kandidatur sollte bereits im Frühjahr/Sommer 2025 erfolgen. Die Erfahrung zeigt, dass Frauen oftmals länger überlegen, ob sie ein Leitungsamt annehmen. Im Rahmen der **Öffentlichkeitsarbeit** sollte darauf geachtet werden, dass sich Frauen und Männer angesprochen fühlen. Wie in allen Arbeitsbereichen der Landeskirche soll eine Sprache gebraucht werden, die niemanden ausgrenzt. Positive Beispiele, die Frauen in Leitungsgremien sichtbar machen, sind hilfreich. Wie bereits im Vorfeld der vergangenen Landessynoden sollte auf **ein familienfreundliches Tagungsumfeld** geachtet und darauf im Vorfeld hingewiesen werden, damit sich Frauen und Männer mit Familienverantwortung für die Kandidatur interessieren.

Die individuellen Entscheidungen werden durch Rahmenbedingungen, wie das **Format „Frauen in die Synode“** unterstützt. Dieses Format wurde von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Frauenarbeit der EVLKS und der Synode entwickelt und bereits mehrfach im Vorfeld der Synodalwahl durchgeführt. Hierbei werden durch erfahrene Synodale praktische Themen bei der Arbeit in der Synode, wie z.B. Zeitaufwand, Austauschmöglichkeiten, Abläufe und Besonderheiten erläutert. Um Frauen nicht nur im städtischen Raum zu erreichen, wird diesmal auch ein digitales Format geplant.

Während des **Orientierungstages** der Landessynode am 30. Mai 2026 sollte die Thematisierung der geschlechtersensiblen Besetzung von Ausschussvorsitz und Kirchenleitung erfolgen.

Verantwortlich: Synode.

**Bei der konstituierenden Tagung der Landessynode am 20./21. Juni 2026** sollte auf einen ausgewogenen Frauenanteil bei den Ausschussvorsitzenden und bei der Wahl zur Kirchenleitung hingewirkt werden.

Verantwortlich: Nominierungsausschuss/ bzw. Synodalausschüsse.

**Berufung:** Neben den 60 gewählten Personen (20 Geistliche und 40 Laien) werden 20 Mitglieder berufen, von denen nicht mehr als die Hälfte Geistliche sein dürfen. Seit Jahren werden strenge Quoten zwischen Laien und Geistlichen, Berufenen und Nichtberufenen bei der Zusammensetzung der Synode angewandt. Im Rahmen der Berufung sollte auf eine angemessene Beteiligung von Frauen bei der Besetzung der Landessynode hingewirkt werden. Im Vorfeld könnte dazu eine Liste von ansprechbaren Personen, die fachlich geeignet, aber unterrepräsentiert sind, vorbereitet werden.

Verantwortlich: LKA/ Kirchenleitung

### **Kirchenvorstandswahl**

Die Arbeit der Kirchenvorstände beinhaltet die konkrete Gestaltung der gemeindlichen Arbeit vor Ort. Um für eine Kandidatur zu werben, muss diese ehrenamtliche Arbeit attraktiv und sinnvoll erlebt und in den (Familien- und Berufs)alltag integrierbar sein. Dazu bedarf es guter Zeit-, Raum- und Themenplanung. Auch digitale Sitzungen ermöglichen es Menschen mit enger Zeitplanung, sich für ein solches Ehrenamt zu interessieren. Gemeindemitglieder, die den Kirchenvorstand wählen, sollten sich bewusst sein, dass Teams, die verschiedene Perspektiven einbringen, langfristig effektiver arbeiten. Dazu gehören notwendig die Blickwinkel aus verschiedenen Lebensphasen und Geschlechterperspektiven.

Die Begleittexte für die Kirchenvorstandswahlen werden aktuell überarbeitet und werden künftig Aspekte der angemessenen Beteiligung von Frauen und der Eignung für das Amt als Kirchenvorsteherin und Kirchenvorsteher beinhalten.

Verantwortlich: LKA.

Kathrin Wallrabe, Gleichstellungsbeauftragte

April 2025

\* 2. Atlas zur Gleichstellung in der evangelischen Kirche in Deutschland /Eine aktualisierte Bestandsaufnahme/  
8. März 2025 <https://gleichstellungsatlas.gender-ekd.de/>