

3.12. Diversität und Evangelische Kirche

MARTIN VORLÄNDER

Abstract

Als die Mutter des Autors das Theologiestudium und die praktische Ausbildung absolviert hatte, zudem promoviert war, konnte sie dennoch nicht Pfarrerin werden. Sie musste Jahre warten, bis ihre Landeskirche die Frauenordination eingeführt hat. Als der Autor selbst seine Laufbahn in der Kirche begann, war ebenfalls ungewiss, ob er als schwuler Pfarrer selbstverständlich willkommen sein oder als Problemfall gelten würde. Heute haben Gleichstellung und Diversität in der Evangelischen Kirche in Deutschland Einzug gehalten. Ein lesbisches Pastorinnen-Ehepaar tut ganz selbstverständlich in einer Landgemeinde seinen Dienst und gehört zum öffentlichen Erscheinungsbild der Evangelischen Kirche auf YouTube. Schöne neue Kirche? Schon und doch noch nicht ganz. Es bleibt einiges zu tun. Je höher die Entscheidungsebene, desto mehr bestimmen nach wie vor Männer. Auf der mittleren Ebene und an der obersten Spitze ist die Unwucht zum Nachteil von Frauen eklatant. Was es braucht, sind Ermutigung, Empowerment und das Bewusstsein auf allen Ebenen: Vielfalt ist kein Störfaktor, sondern eine Bereicherung.

Schlagwörter: Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, LGBT, Berufsbild Pfarrer:in, Regelungsdiversität evangelischer Gliedkirchen, organisationale Bewusstseinsbildung, Kirche in Vielfalt führen

When the author's mother had completed her theological studies and practical training, and had also received her doctorate, she still could not become a pastor. She had to wait years until her regional church introduced the ordination of women. When the author himself began his career in the church, it was also uncertain whether he would be welcome as a gay pastor as a matter of course or whether he would be considered a problem case. Today, equality and diversity have found their way into the Protestant Church in Germany. A lesbian pastor couple does their ministry quite naturally in a rural parish and is part of the public image of the Protestant Church on YouTube. Brave new church? Already and yet not quite. There is still work to be done. The higher the decision-making level, the more men continue to determine. At the middle level and at the top, the imbalance to the disadvantage of women is striking. What is needed is encouragement, empowerment and awareness at all levels: Diversity is not a disruptive factor, but an enrichment.

Keywords: equality, gender equality, LGBT, job description pastor, regulatory diversity of Protestant member churches, organisational awareness raising, leading the church in diversity

Eigenartig
wie das Wort eigenartig
es fast als fremdartig hinstellt
eine eigene Art zu haben

(Erich Fried)

3.12.1. „Anders Amen“ – Einleitung

Zwei Fenster in einem schiefergedeckten Kirchturm öffnen sich. Zwei Pfarrerinnen im Talar schauen heraus und küssen sich. Die Kamera zoomt ein Stück weg, gleitet die Kirchturmspitze nach oben, gibt den Blick frei auf die Landschaft und zeigt: Der Turm gehört zu einer Dorfkirche, drumherum ein paar Häuser und viele Äcker. Die Musik dazu ist der Song: „The Future Is Now“. Die Zukunft ist jetzt.

Das ist der offizielle Trailer zum YouTube-Kanal „Anders Amen“ (Radtke, E. & Radtke 2020). „Hi! Wir sind Ellen und Steffi von Anders Amen“, stellen sich die Gründerinnen des Kanals, das Frauenpaar Radtke, vor. „Wir sind lesbisch, miteinander verheiratet und Pastorinnen. Wir haben ein Herz für queere Menschen.“ Queer, das meint alle, die in ihrer Lebens- und Liebensweise nicht der Norm entsprechen. Das Dorf, in dem Stefanie Radtke als Pfarrerin wirkt, ist das niedersächsische Eime bei Hildesheim mit knapp 2000 Seelen. Mit ihren Videos will das Pfarrerinnen-Ehepaar zeigen, dass die Kombination von Lesbisch-Sein und Landleben kein Problem ist. Außerdem geben die beiden die Erfahrung weiter, die sie mit ihrer Kirche gemacht haben: „Dass wir auch da einfach angenommen worden sind, eingestellt worden sind und behandelt werden wie alle anderen im Pfarramt“ (dpa-Video).

Ihren Kanal „Anders Amen“ betreiben Ellen und Stefanie Radtke mittlerweile nicht mehr rein privat. Bei der Produktion ihrer Videos arbeiten sie mit dem Evangelischen Kirchenfunk Niedersachsen-Bremen zusammen. Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) fördert ihr YouTube-Projekt aus ihrem Digital-Innovationsfonds. Außerdem ist „Anders Amen“ Teil von „yeet“, dem evangelischen Content-Netzwerk mehrerer evangelischer Influencer:innen. Viel Unterstützung also von offizieller Stelle. Das youtubende Pastorinnen-Paar ist ein Aushängeschild der Evangelischen Kirche.

„The Future Is Now“. Als ich in den 1990er-Jahren Evangelische Theologie studiert habe, war das alles Zukunftsmusik. Ob und welchen Platz ich als schwuler Pfarrer in der Evangelischen Kirche finden würde, war ungewiss. Über Segnung von gleichgeschlechtlichen Paaren haben die Synoden – eine Synode ist eine Art Parlament, das die Evangelische Kirche leitet – heftig gestritten. Ich habe Mitglieder der Kirchenleitung erlebt, die die Worte „schwul“ und „lesbisch“ nur mit Abscheu in den Mund genommen haben. Das Zusammenleben eines homosexuellen Paares im Pfarrhaus, das wollten sich viele nicht vorstellen. Schon gar nicht auf dem Land.

Noch eine Generation weiter zurück: Als meine Mutter Dorothea Vorländer Evangelische Theologie studierte und die praktische Ausbildung 1971 absolviert hatte, zudem in Theologie promoviert worden war, konnte sie trotzdem nicht Pfarrerin werden. Die Frauenordination gab es seinerzeit noch nicht in der Evangelisch-Luthe-

rischen Kirche in Bayern. Es hat weitere vier Jahre gedauert, bis auch in Bayern Frauen zum Pfarrberuf zugelassen wurden. Meine Mutter gehörte zu den Pionierinnen auf der Kanzel und am Altar (vgl. Vorländer 2010; Studienzentrum der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) für Genderfragen 2019).

Infofern illustriert das Pastorinnen-Paar Ellen und Stefanie Radtke, dass und wie sehr sich die Evangelische Kirche in Deutschland verändert hat. Frauen im Pfarrberuf sind mittlerweile ein evangelisches Qualitäts- und Markenzeichen. Frauen wie Margot Käßmann als Bischöfin und EKD-Ratsvorsitzende haben das Bild vom Protestantismus geprägt. Über das Thema Gleichberechtigung von Frau und Mann hinaus haben sich viele Gliedkirchen in der EKD für LSBTTIQ-Menschen¹ geöffnet – sowohl als Kirchenmitglieder als auch in kirchlichen Berufen.

So sieht zumindest ein erster Gesamteindruck aus. In den 20 Gliedkirchen der EKD und in den verschiedenen Regionen innerhalb einer Gliedkirche stellt sich die Situation freilich diverser dar, was den kirchlichen Umgang mit Diversität betrifft. Zudem umfasst Vielfalt weit mehr als Geschlecht und sexuelle Orientierung. Es geht darum, wertzuschätzen und einzubeziehen, wie unterschiedlich Menschen sind im Blick auf Alter, Behinderung, Herkunft etc.

Jede dieser Situationen ist ein weites Feld. Darum fokussiere ich im Folgenden auf die Gleichstellung von Frau und Mann im Pfarrberuf und deren Auswirkung auf die Nachwuchsgewinnung. Wie hat sich das Berufsbild Pfarrer:in verändert und welche Auswirkungen hat das auf Studium und Ausbildung? Die Aspekte sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung und Herkunft fließen ein. Ein eigenes Feld ist die Diversität der Milieus – in sich ein weites Terrain, das aus Kapazitätsgründen in diesem Beitrag unberührt bleibt.²

Die Berufe in der Evangelischen Kirche sind vielfältig. Es gibt nicht nur Pfarrer:innen, sondern Kirchenmusiker:innen, Gemeindepädagoginnen und -pädagogen, Diakoninnen und Diakone, Küster:innen, Erzieher:innen, Finanzfachleute, Journalistinnen und Journalisten, Öffentlichkeitsarbeiter:innen und weitere mehr. Trotzdem steht in diesem Beitrag der Pfarrberuf im Mittelpunkt. Die fünfte Mitgliedschaftsstudie der EKD (vgl. EKD 2015a) hat ergeben, „dass die öffentliche Gesamtwahrnehmung der Kirche stark mit der öffentlichen Wahrnehmbarkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern zusammenhängt“ (Bedford-Strohm & Jung 2015, S. 454). Bei Kirche denken die meisten zunächst an den Menschen im Talar. Deshalb konzentriere ich mich in diesem Beitrag auf den Umgang mit Diversität auf dem Weg in den Pfarrberuf.

Die Evangelische Kirche in Deutschland besteht aus 20 Gliedkirchen. Jede von ihnen hat ihre Besonderheiten. Darum erhebe ich keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Dieser Beitrag ist Ergebnis der Reflexion meiner Erfahrungen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern in der Evangelischen Kirche sowie meiner Recherche. Ich ma-

1 Die Abkürzung steht für lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle und queere Menschen. Es gibt die Abkürzung in unterschiedlichen Fassungen mit und ohne „Q“, mit und ohne Genderstern. Vgl. Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) 2018, S. 9.

2 Weiterführendes dazu verspricht das Dissertationsprojekt von Maximilian Baden zur Studienmotivation und den Bildern des Pfarrberufs bei Professor Dr. Jan Hermelink am Lehrstuhl für Praktische Theologie an der Georg-August-Universität Göttingen, auf deren Website sich allgemeine Informationen zum Projekt, zu den Leitfragen, zum bisherigen Forschungsverlauf und Datenschutz finden.

che Stichproben und setze darauf, dass der Satz sich bewahrheitet: Im Tropfen ist das Meer.

Ich komme ursprünglich aus der bayerischen Landeskirche und bin mittlerweile Pfarrer der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN). Deshalb kommen einige Zahlen und Beispiele aus diesen beiden Gliedkirchen. Aktuell bin ich Rundfunkbeauftragter der EKHN für den Hessischen Rundfunk. In die Ausbildung für den Pfarrberuf war und bin ich involviert durch Lehraufträge an der Goethe-Universität Frankfurt am Main im Fach der Praktischen Theologie. Zudem begleite ich immer wieder Praktikantinnen und Praktikanten sowie Spezialvikare und -vikarinnen im Medienhaus der EKHN.

3.12.2. Eine Bestandsaufnahme

Weniger und weiblicher

Die Nachwuchsgewinnung für den Pfarrberuf ist in den vergangenen Jahren dynamischer geworden. Der Mangel bewirkt ein Umdenken und fordert zum Handeln heraus. Die Zahl der Theologiestudierenden ist stark zurückgegangen. Der Gleichstellungsatlas der EKD von 2015 (vgl. EKD 2015a) beschreibt die Entwicklung wie folgt:

„Die meisten Studierenden der Evangelischen Theologie streben das Lehramt bzw. das Pfarramt an. Die Gliedkirchen der EKD führen Listen, in die sich Theologiestudierende mit dem Berufsziel Pfarramt eintragen können. Die Listen bilden zeitverzögert die Entwicklung der Studierendenzahlen ab. Seit dem Wintersemester 1991/1992 ist die Zahl der eingetragenen Pfarramtsstudierenden stark zurückgegangen von 8.500 auf ca. 2.400 (2013). Der Frauenanteil stieg von 39 % im Studienjahr 1991/1992 auf aktuell 59 %. Er liegt in den Gliedkirchen zwischen 40 % und 80 %. Die absoluten Zahlen reichen in den Gliedkirchen von 5 bis 423 Theologiestudierenden (2013).“ (Studienzentrum der EKD für Genderfragen 2015, S. 54)

Im Wintersemester 2018/2019 studierten ca. 60 % Frauen und 40 % Männer in den Studiengängen der Evangelischen Theologie, die ins Vikariat führen. Das Vikariat ist der Vorbereitungsdienst nach dem abgeschlossenen Studium, vergleichbar dem Referendariat in anderen Berufen. Pfarrer:innen werden also weniger und weiblicher.

Noch bis kurz vor der Jahrtausendwende sahen einige Gliedkirchen der EKD kein Nachwuchsproblem und haben es sich geleistet, ganze Jahrgänge von Studienabgängerinnen und -abgängern auf Wartelisten zu setzen oder nicht in den Pfarrdienst aufzunehmen. Das beförderte eine Haltung bei der Kirche als künftiger Arbeitgeberin, die Bewerbenden hätten sich vornehmlich nach den Vorgaben der Kirche zu richten und nicht umgekehrt.

Inzwischen müssen die Gliedkirchen der EKD verstärkt um Nachwuchs werben und heben die Attraktivität kirchlicher Berufe hervor. Kampagnen wie „Mach doch, was du glaubst“ der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau („Berufsportal der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau“) und „Die richtige Person am richtigen Platz“ (EKD 2018) sind Beispiele dafür, wie Kirche beim Headhunting in der nachkommenden Generation mitzuhalten versucht.

Quereinstieg

Damit einhergehend wird der Zugang zum Pfarrberuf vielfältiger. Quereinsteiger:innen waren vor 20 Jahren die Ausnahme. Der Weg der meisten führte nach dem Abitur ins Theologiestudium und danach in Vikariat und Pfarrberuf. Vorreiterin in Sachen Quereinstieg ist die Philipps-Universität Marburg. Sie bietet seit 2007 einen dreijährigen berufsbegleitenden Masterstudiengang in Evangelischer Theologie (Master of Theology) an, der für den Pfarrberuf qualifiziert. Die Universität Heidelberg hat nachgezogen und ein Studium für Menschen mit Berufserfahrung, nämlich einen weiterbildenden Masterstudiengang „Theologische Studien“, eingerichtet. Die Universitäten in Frankfurt am Main und Mainz bieten in Kooperation einen berufsbegleitenden Masterstudiengang mit dem Titel „Main Master – Evangelisch-Theologische Studien“ an.

Dadurch ist die Zusammensetzung in den Kursen im Vikariat vielfältiger geworden, was Alter, Berufserfahrung und Lebenssituation betrifft. „Fünf von 20 Personen, also ein Viertel im Vikariatskurs, der September 2019 angefangen hat, kommt aus den berufsbegleitenden Masterstudiengängen“, sagt Dr. Rebecca Müller, bis August 2020 Referentin für theologische Ausbildung in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, in einem Interview mit dem Autor im Februar 2020. Der 27-jährige Absolvent, frisch von der Universität, mache genauso seine ersten Erfahrungen mit Beerdigen und Religionsunterricht halten wie die 52-jährige Mutter von fast erwachsenen Kindern, die zuvor in der IT-Branche gearbeitet hat.

Das Pfarrdienstgesetz der EKD kennt eine Altersgrenze. In das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit kann übernommen werden, wer „das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat“, steht dort im § 19, Abs. 1, Nr. 4. Das Dienstverhältnis auf Lebenszeit ist das eine. Mittlerweile haben jedoch die Gliedkirchen der EKD den Pfarrdienst im Angestelltenverhältnis weitgehend mit dem auf Lebenszeit gleichgestellt. Damit haben sie den Zugang zum Pfarrberuf im Sinne einer Altersvielfalt erweitert. Das führt zu mehr Diversität der Bildungs- und Berufsbiografien von Pfarrern und Pfarrerinnen.

Rebecca Müller beobachtet zudem, dass die Frömmigkeit unter Vikarinnen und Vikaren stärker heterogen geworden ist, wie sie gegenüber dem Autor im o. g. Interview weiter ausführte. Frömmigkeit umfasst das theologische Verständnis ebenso wie die eigene Glaubenspraxis. Die Unterschiede lassen sich nicht einfach fassen in Kategorien wie progressiv oder konservativ, explizit fromm oder säkular gelebte Religiosität. Als Lackmustest gelten oft Genderthemen und der Umgang der jeweiligen Gliedkirche mit der Segnung homosexueller Paare (vgl. Nierop, Mantei & Schraudner 2017). Für die einen angehenden Theologen und Theologinnen ist die Beschäftigung mit diesen Themen selbstverständlich. Andere lehnen sie ab mit der Begründung, die Evangelische Kirche widerspreche damit der Bibel und laufe dem Zeitgeist hinterher. Dritte wiederum halten sie für Randthemen, die zu viel Raum einnehmen. Diversität bedeutet auch Zerreißproben und Spaltungsgefahr.

„Das eine Pfarrbild gibt es nicht!“

Den einen Typus im Pfarrberuf gab es schon früher nicht. Aber die Vielfalt an Kombinationen von Lebens- und Glaubensstilen ist größer geworden. „Wir vermitteln: Das eine Pfarrbild gibt es nicht! Es ist vielfältig und darf es sein“, stellt Rebecca Müller im

persönlichen Gespräch mit dem Autor weiter fest. Mitunter wirkt nach wie vor die Vorstellung vom Pfarrer (männlich), der neben der Kirche wohnt und immer ansprechbar ist, dessen Frau in der Gemeinde mithilft und dessen Kinder die Gemeindejugend bereichern. „Oft zerbrechen sich die angehenden Pfarrerinnen und Pfarrer darüber mehr den Kopf als die Gemeinden“, so Müller. Sie nennt den einen Pol im Verständnis des Pfarrberufs „lebensförmig“. Das steht für die Auffassung, Pfarrer:in sei man rund um die Uhr. Der andere Pol heißt „berufsförmig“: Der Pfarrberuf habe zwar seine Besonderheiten, sei aber auch ein „Job“ wie andere, der sich innerhalb einer bestimmten Arbeitszeit erfüllen lasse. Jenseits davon sei die/der Pfarrer:in „Privatmensch“.

Bei aller Beweglichkeit zwischen diesen Polen gibt es ein paar harte Fakten, die das Berufsbild Pfarrer:in prägen. Pfarrer:innen erhalten kein Gehalt, sondern ähnlich wie Beamtinnen und Beamte eine Alimentation. Die Kirche hat sie angemessen zu versorgen, damit sie ihren Dienst unabhängig von Existenzsicherungsfragen tun können. Eine Umrechnung in Stundenlohn hat deshalb wenig Zweck. Der Entgrenzung in eine zeitliche Totalbeanspruchung hinein wirken die Gliedkirchen mittlerweile mit Pfarrdienstordnungen entgegen. Diese definieren die Aufgaben einer jeweiligen Pfarrstelle. Der zeitliche Richtwert beträgt für eine ganze Pfarrstelle 40 bis 48 Stunden pro Woche (vgl. EKHN 2016, S. 13).

Das spiegelt ein Eingehen auf die Unterschiedlichkeit der Bedürfnisse und Lebenssituationen wider. Früher waren 54 Stunden pro Woche das Maß – mehr noch: Einigen Altvorderen galt es als Angriff auf das Wesen des Pfarrberufs, überhaupt eine Stundenzahl als Orientierungswert anzugeben. „Ein Pfarrer ist immer im Dienst“, so die Devise.

Platz für Freiräume?

Das kollidiert jedoch zunehmend mit heutigen Erwartungen an die Verbindung von Beruf und Privatleben. „Mir ist meine Freiheit und Unabhängigkeit wichtig“, sagt ein 32-jähriger Strategimanager, der berufsbegleitend Evangelische Theologie in Marburg studiert. „Ich frage mich, ob sich das mit dem Pfarrberuf verbinden lässt.“ Er ist selbstverständlich bereit, als Seelsorger auch mitten in der Nacht Sterbende und ihre Angehörigen zu begleiten. Aber das Berufsbild insgesamt müsse Platz für individuelle Freiräume lassen.

Es gibt Vorgaben und Pflichten, die die persönliche Lebensgestaltung binden. § 38 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (2010) bestimmt: „Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind verpflichtet, am Dienstsitz zu wohnen. Eine für sie bestimmte Dienstwohnung haben sie zu beziehen. Ausnahmen können in besonders begründeten Fällen genehmigt werden.“ Das ist die geltende Rechtslage, auf die sich einlassen muss, wer Pfarrer:in werden will. Allerdings wird auf den verschiedenen Ebenen der Evangelischen Kirche darüber diskutiert, ob diese sogenannte Residenzpflicht noch zeitgemäß ist. Viele Pfarrer:innen sind mit Menschen verheiratet, die andere Berufe haben, was sich nicht immer mit dem Wohnen in der Pfarrdienstwohnung vereinbaren lässt.

Apropos Ehepartner:in. Die „sollen evangelisch sein. Sie müssen einer christlichen Kirche angehören; im Einzelfall kann eine Ausnahme zugelassen werden“, verfügt § 39, Abs. 2 des Pfarrdienstgesetzes der EKD. Die Heirat mit einer Jüdin, mit einem Muslim oder einem aus der Kirche Ausgetretenen ist ein begründungs- und genehmigungspflichtiger Einzelfall. Die Novelle des Pfarrdienstgesetzes im Jahr 2010 hat daran nichts geändert.

Originalität kombiniert mit Sprechfähigkeit

Ein weiteres Merkmal des Berufsbildes: Pfarrer:innen haben nach wie vor eine öffentliche Rolle. Sie sprechen und wirken nicht allein für sich, sondern repräsentieren ihre Gemeinde und Kirche. Mitunter stehen sie über die Kirchengemeinde hinaus für die Gemeinschaft und den Zusammenhalt in einem Ort, im Viertel, in der Stadt. Das bedeutet nicht, dass sie normierte Einheitsfiguren darstellen müssen. Im Gegenteil. Sie dürfen und sollen Anknüpfungspunkte für viele bieten mit der ihnen eigenen Originalität, kombiniert mit Sprech- und Vermittlungsfähigkeit.

Pastor:in mit Handicap

Kann ein Mensch mit starker Sehbehinderung Pfarrer:in werden? Auf den ersten Blick liest sich das Pfarrdienstgesetz der EKD in dieser Hinsicht ausschließend: „In das Pfarrdienstverhältnis auf Probe kann nur berufen werden, wer (...) nicht infolge des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen bei der Ausübung des Pfarrdienstes wesentlich beeinträchtigt ist“ (§ 9, Abs. 1, Nr. 4 Pfarrdienstgesetz).

Jedoch: Was „wesentlich beeinträchtigt“ heißt, ist Interpretationssache. Die Kriterien dafür sind nicht festgeschrieben. Jede Gliedkirche legt sie für sich aus. Für die Betreffenden bedeutet das Unsicherheit und Entscheidungsspielraum zugleich. In der Praxis hat eine blinde Frau ihr Vikariat in der Evangelisch-Lutherischen Kirche von Hannover gemacht. Im Theologischen Seminar Herborn, der Ausbildungsstätte der Evangelischen Kirche von Hessen und Nassau, gab eine Vikarin mit Gehbehinderung den Anlass dafür, endlich einen Aufzug in das altehrwürdige Gebäude einzubauen. Unterstützung für Menschen mit Behinderung ist institutionalisiert: Es gibt in den Gliedkirchen Gleichstellungsbeauftragte, die beraten sowie die Interessen und Rechte vertreten (helfen). Wie wirksam diese Einrichtungen die Situation von Menschen mit Behinderung verbessern, bedarf freilich immer wieder der Evaluation.

Luft nach oben

Was Menschen mit Migrationshintergrund betrifft, „da ist noch Luft nach oben“, sagt Rebecca Müller im bereits oben erwähnten Interview. Aus Kirchengemeinden anderer Sprachen und Herkunft fragen immer wieder Interessierte an, die theologische Abschlüsse und Ausbildungen in anderen Ländern absolviert haben. Diese als Voraussetzung für den Pfarrberuf in Deutschland zu übernehmen, kollidiert jedoch mit den Standards der hiesigen Evangelischen Kirche. Es gebe die Überlegung, so führt Müller gegenüber dem Autor weiter aus, dass die Landeskirche einzelne Module aus den berufsbegleitenden Masterstudiengängen Theologie für Interessierte mit theologischen Abschlüssen aus anderen Ländern als Qualifizierung für die Anstellung anerkennt.

Trans²⁸

Die Synode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) hat sich mit Transsexualität in der Kirche befasst und 2018 die Handreichung „Zum Bilde Gottes geschaffen. Transsexualität in der Kirche“ (EKHN 2018) dazu verabschiedet. Den Anstoß dazu gab die Evangelische Jugend. An der Handreichung haben Transmänner und -frauen mitgearbeitet und kommen darin zu Wort. „Es war, als stellte man meine Füße auf weiten Raum“ (ebd., S. 8), greift der Theologiestudent Mattheus aus Nordhessen ein Zitat aus der Bibel auf und beschreibt damit seine Erkenntnis, „keine Frau sein zu müssen“.

Die Autorinnen und Autoren der Handreichung nehmen die Forschungsergebnisse der Neurowissenschaften ernst. Lange galt Transsexualität als seelische Störung oder Erkrankung. Hirnforscher:innen verstehen sie als „geschlechtlich-biologische Besonderheit des Nervensystems in Unstimmigkeit zu anderen Geschlechtsorganen“ (EKHN 2018, S. 21). Die Erfahrung, im falschen Körper zu sein, ist also kein Hirngespinst, sondern eine nachweisbar neurologische Realität. Diejenigen, die „trans“ sind, wussten schon immer, dass real ist, was sie erleben. Aber Außenstehenden macht es die wissenschaftliche Bestätigung leichter, das Phänomen zu verstehen und zu akzeptieren.

Die EKHN-Handreichung zu Transsexualität in der Kirche verbindet die neurowissenschaftlichen Erkenntnisse mit theologischen Perspektiven. „Gott schuf den Menschen zu seinem Bilde“, steht am Anfang der Bibel (1. Mose 1,27), „und schuf sie als Mann und Frau“. Im hebräischen Original heißt es nicht „Mann und Frau“, sondern „männlich und weiblich“. Dieser sprachliche Unterschied erscheint auf den ersten Blick marginal. Er ermöglicht jedoch die Deutung, dass diese Bibelstelle keine strenge Zweiteilung vornimmt. Sie fasst das Menschsein nicht in starre Kategorien, sondern beschreibt „männlich – weiblich“ als Pole, zwischen denen Menschsein sich bewegt.

Erklärtes Ziel der Handreichung ist, dazu beizutragen, „dass transsexuelle Menschen sagen können: Ich bin gern in meiner Kirche“, so Kirchenpräsident Dr. Dr. h. c. Volker Jung im Vorwort der Handreichung (EKHN 2018, S. 5). Solche Signale sind wichtig, damit Transfrauen und -männer sich sowohl als Mitglieder der Kirche als auch in kirchlichen Berufen willkommen wissen.

Die Beispiele aus der Praxis machen Mut. In der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat sich Pfarrerin Dorothea Zwölfer im April 2013 geoutet. Bis dahin kannten sie die Menschen als Pfarrer Andreas Zwölfer. Sie sagt: „Die Kirchenleitung war gut informiert und hat mit Verständnis reagiert“ (Aussage von Pfarrerin Dorothea Zwölfer in Staffen-Quandt 2019).

„Wir sind erstaunt, seitdem wir uns intensiv mit dem Thema beschäftigen: Viele Kirchengemeinden sind aufgeschlossen und beziehen Transmenschen ganz selbstverständlich ein“, berichtet Carmen Prasse vom Stabsbereich Chancengleichheit der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau im Interview mit dem Autor vom Februar 2020.

3.12.3. Kulturmerkmale: Wie aufgeschlossen für Diversität ist die Evangelische Kirche in Deutschland?

Ob Menschen mit vielfältigem Hintergrund und unterschiedlicher Lebensweise sich für einen Beruf in der Kirche gewinnen lassen, hängt damit zusammen, wie aufgeschlossen sich die Kirche als potenzielle Arbeitgeberin zeigt und welche Kultur sie pflegt.

Gleichstellungsatlas der EKD von 2015

1989 hat die Synode der EKD bei ihrer Tagung in Bad Krozingen beschlossen, eine ausgewogene Repräsentanz von Männern und Frauen in kirchlichen Gremien anzustreben (vgl. EKD 1989). Ein Vierteljahrhundert später hat sich die EKD daran gemacht, zu überprüfen, inwieweit sie dieses Ziel verwirklicht hat. Es fehlten bis dahin vergleichbare Zahlen für die verschiedenen Ebenen der 20 Gliedkirchen. 2015 kam erstmals ein „Gleichstellungsatlas der EKD“ in Verantwortung des Studienzentrums der EKD für Genderfragen heraus (vgl. EKD 2015b). Er bietet die derzeit jüngste, großflächige Datenbasis. Ein erster Ergänzungsband zur Gleichstellung im geistlichen Amt liegt seit 2017 vor, ein zweiter zur Einführung des Frauenwahlrechts in den Evangelischen Landeskirchen seit 2019, auf den bereits oben verwiesen wurde. Eine Neuauflage des Gleichstellungsatlas ist in Arbeit (Stand: Februar 2020).

Die Zahlen zeigen: Insgesamt hat die Evangelische Kirche viel erreicht, was die Gleichstellung von Frau und Mann betrifft. Sie hat dafür institutionalisierte Maßnahmen ergriffen wie Gleichstellungsbeauftragte, Verankerung des selbst gesteckten Ziels in Gesetzen und Verordnungen, Auditierung „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung (vgl. EKD 2017) und Verleihung des „Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung“ (vgl. EKD 2019). Die EKD erforscht die Situation immer wieder empirisch und betreibt Ursachen- und Kulturanalysen in ihren Gliedkirchen. Es gibt ein Referat für Chancengerechtigkeit bei der EKD mit klar beschriebener Zielsetzung und Ordnung.

Bereits 1994 hat die EKD ein Frauenstudien- und Bildungszentrum in Gelnhausen eingerichtet. Dieses löste die EKD durch die Eröffnung des „Studienzentrums der EKD für Genderfragen“ seit 2014 ab, wie dessen „Auftrag und Geschichte“ auf der Webseite begründet werden. Dieses Studienzentrum hat demgemäß zum Ziel, „zur Gestaltung einer Kirche beizutragen, in der die Vielfalt menschlicher Begabungen auf allen Ebenen ohne Einschränkungen durch Geschlechtsrollen und Geschlechtsidentitäten zum Tragen kommt“. Zielgruppen sind die Funktions- und Leitungsebenen der EKD. Der Gleichstellungsatlas (vgl. EKD 2015) zählt ebenso zu den in diesen Bezügen entstandenen Publikationen wie Schriften wie „Sie ist unser bester Mann! Wirklich? Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache“ (EKD 2020), „Hinschauen – Helfen – Handeln. Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst“ (EKD 2012), „Gender Gaga?! Kritische Analysen der Anti-Gender-Bewegung und Gegenstrategien für die Kirche“ (epd 2017) oder „Reformation für Alle*. Transidentität/Transseualität und Kirche“ (dgti 2017). An dieser Stelle verweise ich auf die Fülle an Publika-

tionen, die das oben erwähnte Referat für Chancengerechtigkeit in einem umfangreichen Downloadverzeichnis vorhält.

Trotz solcher Maßnahmen fallen im Gleichstellungsatlas der EKD einige nach wie vor bestehende Ungleichheiten ins Auge. In den obersten Leitungsgremien der EKD herrscht nahezu Parität. In der Synode der EKD beträgt der Frauenanteil 46%, im Rat der EKD 47%. Auch an der Basis, also in den Gremien, die die Kirchengemeinden im Ort leiten³, ist das Verhältnis nahezu fifty-fifty. Doch je höher die Leitungsebene, desto mehr Männer bestimmen. Auf der mittleren Ebene beträgt der Männeranteil im Durchschnitt 58%, auf der Ebene der Landessynoden 64% (vgl. Studienzentrum der EKD für Genderfragen 2015, S. 23).

Den Anteil der Frauen im Pfarrberuf gibt der Gleichstellungsatlas der EKD von 2015 mit 33% an. Darüber zeigte sich seinerzeit Irmgard Schwätzer, die Präsidentin der EKD-Synode, überrascht: „Gefühlt hatten wir den Eindruck, dass inzwischen mehr Pfarrerinnen als Pfarrer in der Evangelischen Kirche Dienst tun. Realität ist, dass unter den Ordinierten 33 Prozent Frauen sind – immerhin“ (EKD 2015b). Augenfällig unterrepräsentiert sind Frauen in den Leitungssämlern auf der mittleren Ebene der Gliedkirchen. Lediglich 21% der Dekane-/Superintendenten-Ämter sind mit Frauen besetzt (vgl. Studienzentrum der EKD für Genderfragen 2015, S. 28)⁴. An drei Fingern kann man die Frauen an der Spitze der Gliedkirchen abzählen. 16 Männer bekleiden das oberste Leitungsgremium. Eine Bischöfin, Kirchenpräsidentin bzw. eine Präsidentin gibt es nur in der Pfalz, Nordkirche, in Westfalen und in Kurhessen-Waldeck.

Überrascht hat die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck. Als deren Synode 2019 eine neue Person für das Bischofsamt zu bestimmen hatte, standen auf dem Wahlvorschlag nur zwei Kandidatinnen. Es war also von vorneherein klar: Der nächste Bischof wird eine Bischöfin.

Ein weiteres Ergebnis, das der Gleichstellungsatlas zutage gefördert hat: Die Teilzeitquoten von Frauen wie von Männern liegen über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Studienzentrum der EKD für Genderfragen 2015, S. 39). Das bedeutet einerseits mehr Flexibilität, um Beruf, Familien- und Privatleben zu verbinden. Andererseits erhöht es die Herausforderung, für die eigene Existenz zu sorgen und für das Alter vorzusorgen. Allerdings ist die Datenbasis für den Bereich der Teilzeitarbeit derzeit noch nicht so valide erhoben, dass sich begründete Schlüsse ziehen lassen. Die vorliegenden Zahlen lassen sich unterschiedlich interpretieren, was die Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit in der Kirche betrifft.

Die Diakonie⁵, der evangelische Sozialverband, ist eine große Arbeitgeberin. Was die Bezahlung betrifft, stellt der Gleichstellungsatlas fest: „Mit zunehmender Vergütungsgruppe steigt der Männeranteil.“ Auf dem niedrigsten Gehaltsniveau innerhalb der Diakonie arbeiten zu 87% Frauen. In der höchsten Verdienstklasse befinden sich

3 Die Bezeichnungen sind von Gliedkirche zu Gliedkirche unterschiedlich: Kirchenvorstand, Presbyterium etc.

4 Auch hier sind Bezeichnungen für das Leitungsgremium auf der mittleren Ebene von Gliedkirche zu Gliedkirche unterschiedlich.

5 Die Diakonie will Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in ihren Einrichtungen und Diensten stärken. Dazu hat sie 2019 eine repräsentative Erhebung unter den diakonischen Einrichtungen und Angeboten sowie Landes- und Fachverbänden durchgeführt. Vgl. Diakonie Deutschland (2019).

zwar immer noch mehrheitlich Frauen (57 %). Die Männer mit 43 % sind jedoch hier im Vergleich zu ihrem Anteil auf den darunter liegenden Stufen überproportional vertreten (vgl. Studienzentrum der EKD für Genderfragen 2015, S. 46).

Beim Nachwuchs für den Pfarrberuf hat sich das Zahlenverhältnis mittlerweile umgekehrt. Unter den Theologiestudierenden sind es im Durchschnitt 60 % Frauen. Das verleitet zu der Annahme, dass die Zeit für die Frauen arbeite und es bald eher Gleichstellungsbeauftragte für Männer brauche. Auch gibt es die Annahme, die Ursache für ihre Unterrepräsentanz auf den höheren Leitungsebenen läge bei den Frauen selbst. Sie würden sich weit weniger als Männer auf Führungspositionen bewerben.

„Kirche in Vielfalt führen“ von 2017

Beide Annahmen widerlegt die Studie „Kirche in Vielfalt führen“ (Nierop, Mantei & Schraudner 2017), die das Studienzentrum der EKD für Genderfragen 2017 herausgegeben hat. Das Erscheinungsjahr ist programmatisch: 2017 feierte die Evangelische Kirche in Deutschland 500 Jahre Reformation. Die Studie „Kirche in Vielfalt führen“ will Akzente setzen, an welchen Stellen die Kirche sich weiter reformieren muss. Den Willen, sich in die Tradition der Reformation zu stellen, dokumentiert das hervorgehobene Datum im Geleitwort: „Hannover, am Reformationstag 2017“ (ebd., S. 12).

Die Studie lenkt „den Blick auf die innerkirchliche Organisationskultur und deren Auswirkungen auf die Attraktivität hauptamtlicher Leitungssämter auf mittlerer Ebene. Sie geht davon aus, dass erst durch das Sichtbarmachen kulturinhärenter Mechanismen effektive Problemlösungsstrategien definiert und geeignete Maßnahmen bestimmt und eingesetzt werden können“ (ebd., S. 11).

Das Studienzentrum hat die Studie in Kooperation mit dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation erstellt. Die Daten und Ergebnisse beruhen auf 45 qualitativen Zielgruppen-Interviews in fünf Gliedkirchen, die regionale und konfessionelle Vielfalt innerhalb der EKD abbilden sollen (vgl. ebd., S. 25 f.). Die Studie setzt am Befund des Gleichstellungsatlas an, dass Frauen auf Leitungsebenen in den Gliedkirchen, insbesondere der mittleren, auffallend wenig vertreten sind.

Von Interesse für die Signalwirkung im Blick auf die Gewinnung theologischen Nachwuchses ist der Grundsatz, von dem die Studie ausgeht: „Die Vielfalt in einer Organisation ist ein Indikator für ihre Aufgeschlossenheit gegenüber Wandlungsprozessen und ihre Innovationsfähigkeit“ (ebd., S. 28). Das begründet die Aufmerksamkeit der Evangelischen Kirche für Diversität nicht nur theologisch als Bekenntnis zu gottgegebener Individualität. Es formuliert ein Interesse der Evangelischen Kirche als eine Organisation, die sich als reformfähig erweisen will.

Kirche als lernende Organisation – Kultur und/versus Aktionsprojekte

Als Ziel beschreibt die Studie „Kirche in Vielfalt führen“:

„Vielfalt zulassen, wertzuschätzen und zu nutzen bedeutet demnach, die Unterschiedlichkeit von Menschen anzuerkennen. Ausschlüsse oder Benachteiligungen aufgrund von Zuordnungen von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Herkunft, Ethnie, Religion oder ‚Rasse‘ sollen so verringert werden. Vielfalt bedeutet zudem, die Zunahme von vielfältigeren Lebensrealitäten und -verhältnissen der Menschen zu berücksichtigen.“ (Nierop, Mantei & Schraudner 2017, S. 21)

Die Macher:innen der Studie stellen fest: Es liegt nicht an fehlender Bereitschaft der Frauen, dass sie auf Leitungsebenen der Evangelischen Kirche unterrepräsentiert sind. Theoretisch gibt es „genügend qualifizierte Pfarrerinnen im geeigneten Alter“ (ebd., S. 33). Es reiche auch nicht, allein auf die wachsende Zahl weiblicher Studienabsolventinnen zu setzen. Das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen in dieser Hinsicht habe kulturelle Ursachen. Die Studie benennt Faktoren, die sich über die Gleichstellung von Frau und Mann hinaus auf den Umgang mit Diversität in verschiedener Hinsicht beziehen lassen. Ich greife einige heraus:

- Die Kultur innerhalb der Evangelischen Kirche ist vielfältig und dadurch mitunter divergierend. Die Evangelische Kirche organisiert sich auf allen Ebenen partizipativ. Das gehört zu ihrem Selbstverständnis. In Spannung zu diesem Egalitätsanspruch gibt es trotzdem Hierarchiestrukturen. Das ist eine Herausforderung für diejenigen, die sich auf die Evangelische Kirche als Berufsfeld einlassen (vgl. ebd., S. 39).
- Praktischer Ausdruck des partizipativen Selbstverständnisses ist, dass in der Evangelischen Kirche gewählte Gremien über die Besetzung der meisten Stellen und Positionen entscheiden. Innerhalb des Gremiums herrschen oft unterschiedliche Vorstellungen darüber, welche die weichen und welche die harten Kriterien für die Wahl einer Bewerberin oder eines Bewerbers sind (vgl. ebd., S. 93).
- Es gibt eine Gleichzeitigkeit von Beharrungstendenzen und Wandel der Geschlechternormen (vgl. ebd., S. 56). Stereotype Rollenbilder wirken fort. Der Wandel „bleibt vornehmlich rhetorischer Natur“ (ebd., S. 57).
- Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist eine Herausforderung, die oft die Personen je für sich bewältigen müssen. Das gibt Gestaltungsfreiheit, kann aber auch abschreckend wirken.
- Frauen unterliegen einer „doppelten Anforderungslogik“ (ebd., S. 51): Sie sollen fürsorglicher, kommunikativer sein und gleichzeitig Sachlichkeit und Kompetenz beweisen. Das lässt sich auf andere übertragen, deren Sein und Lebensweise als besonders empfunden wird. Sie müssen mit positiv wie negativ konnotierten Klischees umgehen, z. B. „Schwule sind sensibler und haben Stil“. Zugleich stehen sie oder setzen sie sich selbst unter den Druck, doppelt zu beweisen, dass sie genauso gut sind wie andere Pfarrer:innen.

3.12.4. Perspektiven

Am Ende der Studie „Kirche in Vielfalt führen“ stehen Empfehlungen (vgl. Nierop, Mantei & Schraudner 2017, S. 80 ff.), wie Kirche Diversität wertschätzend und wertschöpfend einbeziehen kann. Demnach kommt es darauf an, dass die Personalverantwortlichen plurale Zugänge und Wege im Beruf zulassen und unterstützen. Die Stichworte lauten Ermutigung und Empowerment, die ich als entscheidend erlebt habe.

Wird mir ausschließlich signalisiert, welch schwieriger „Fall“ ich bin, dann bekommt der Bezug zur Kirche als Arbeitgeberin den Beigeschmack eines Gnadenaktes, auf den ich kein Recht habe, für den ich vielmehr dankbar sein müsse. Begegnet mir dagegen von vorneherein eine Kultur, die mich willkommen heißt und sich freut, dass ich mich mit meiner Geschichte, meinen Begabungen und meiner Kompetenz einbringen will, ist das der Beginn einer wunderbaren Beziehung, die gewinnbringend und segensreich für alle Beteiligten wirken kann.

Zu Ermutigung und Empowerment gehört, dass die jeweils Verantwortlichen fragen, was die- oder derjenige braucht, um gut arbeiten zu können. Dabei müssen die Vorgesetzten nicht alles selbst leisten. Aber sie müssen wissen, wo sie sich nach den jeweiligen Unterstützungssystemen der Landeskirchen – den Beauftragten, den gezielten Fortbildungs- und Förderprogrammen etc. – erkundigen und deren Ressourcen „anzapfen“ können. Es braucht Personalverantwortliche, die Diversität nicht als Störfaktor, sondern als Gewinn begreifen. Menschen sollen (und können) nicht passend gemacht werden, damit sie leistungs- und normkonform funktionieren. Die Arbeitskultur in der Kirche will so gestaltet sein, dass Menschen darin ihr Potenzial entfalten können.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist ein zentrales Kriterium dafür, wie attraktiv kirchliche Berufe sind. Dafür braucht es klare Anforderungsprofile für die verschiedenen Stellen. Stellenausschreibungen in den kirchlichen Amtsblättern sind oft eher poetisch geschrieben, als dass sie substanziellen Aufschluss über die konkret erforderlichen Fähigkeiten und Erwartungen geben. Bei aller Bereitschaft, sich mit ganzem Herzen auf einen kirchlichen Beruf einzulassen, müssen die Freiräume erkennbar und geschützt sein, in denen die und der Einzelne samt denjenigen, die zu ihr und ihm gehören, sagen können: „Hier bin ich Mensch, hier darf ichs sein!“ (Goethe).

Auf der Seite der Personalauswählenden – das sind in der Evangelischen Kirche, wie gesagt, meistens gewählte und damit unterschiedlich zusammengesetzte Gremien, beim Kirchenvorstand angefangen – sind die Bereitschaft und die Kompetenz gefordert und zu fördern, die Bewerbenden nicht nach stereotypen Zuschreibungen zu beurteilen, sondern in ihrer Individualität zu sehen.

Menschen brauchen – neben Wertschätzung – Ermutigung. Mehr Personen, als sich für gewöhnlich bewerben, haben das Zeug für eine Stelle, aber trauen sich nicht von alleine, ihren Hut in den Ring zu werfen. Das Kino im Kopf an Bedenken, dass man mit der eigenen besonderen Situation wahrscheinlich sowieso nicht zum Zuge komme, läuft bereits, bevor der eigentliche Film angefangen hat. Insofern zählen Signale wie die Formulierung in einer Ausschreibung, dass eine Gemeinde oder ein kirchlicher Arbeitsbereich auf Gleichstellung und Diversität im Team Wert legt.

Großartig die Vorgesetzten, die eine aktive Personalpolitik betreiben und Menschen gezielt ansprechen, die sie mit ihrem individuellen Profil für eine Stelle gewinnen wollen, und dabei in der Lage sind, über das schon immer so Gewesene hinauszudenken. Freilich kann das auch zu der Konstellation führen, dass sich eine heterosexuelle Singlefrau und ein mit einem Mann verheirateter Mann auf dieselbe

Stelle bewerben. Beide bringen vergleichbare Expertise für den Job mit. Das Auswahlgremium muss sich also für eine Diversität und gegen die andere entscheiden. Nach meiner Erfahrung kommt es dann auf das Quantum Sympathie an, das den Ausschlag für die eine oder für den anderen gibt. Sichtbare Vielfalt erleichtert keine Qual der Wahl. Aber es ist viel gewonnen, wenn das Mehr an Möglichkeiten überhaupt zutage treten darf.

Behutsamkeit im Umgang miteinander gilt für alle Beteiligten. Wer präsent hat, wie lange es braucht, die eigene Eigenart zu akzeptieren, wird nicht erwarten, dass die anderen sofort „Ja und Amen“ sagen. Den verschiedenen Beteiligten die Zeit gönnen, die sie benötigen, um sich mit ihnen bislang unvertrauten Besonderheiten anzufreunden, gehört zu einem guten „Diversity Management“. Freilich darf diese Zeit des Anfreundens nicht von Ewigkeit zu Ewigkeit dauern.

Die Herausgeber:innen der Studie „Kirche in Vielfalt führen“ sprechen auch die Ausbildungssituation an. Sie empfehlen, die Vielfalt kirchlicher Berufswege bereits im Theologiestudium stärker zu thematisieren und im Vikariat, also der praktischen Ausbildungsphase, den Blick für verschiedene Optionen über das Gemeindepfarramt hinaus zu öffnen (vgl. Nierop, Mantei & Schraudner 2017, S. 95). Darüber hinaus gilt es nach meiner Überzeugung, das Gemeindepfarramt als das klassische Betätigungs-feld nicht allein in seinen vertrauten Furchen vorzustellen. Was Pfarrer:innen so machen, ist in sich divers und braucht Menschen, die sich mit ihrer Diversität, mit Verve und Wonne darauf einlassen. Dass das nicht nur so sein darf, sondern gewollt ist, das ist der Türöffner – oder „Kirchturmfenster-Öffner“, um zum Bild am Anfang dieses Beitrags zurückzukehren.

Das Pfarrerinnen-Ehepaar Ellen und Stefanie Radtke öffnet die Fenster im Turm ihrer Dorfkirche mit der Botschaft ins Land: „Wir sind Anders Amen! Wir sind queer, und wir sind hier!“ Diese Öffnung liegt im Auftrag der Kirche begründet. Die Menschen und deren Lebenssituationen, für die die Evangelische Kirche da sein will, sind vielfältig. Sie waren es schon immer. Die Individualisierung und Pluralisierung der Gesellschaft haben die Vielfalt lediglich mehr zutage treten lassen.

Das Bild von den sich öffnenden Fenstern der Dorfkirche ist ausbaufähig, es bietet vielfältige Horizont- und Landschaftserweiterungen. So wird aus Enge Weite mit zahlreichen Perspektiven. Denn Diversität erschöpft sich nicht im Lesbisch- und Queer-Sein. An der Kirche dürfen sich weitere Fenster und Türen öffnen für Menschen mit ihrer je eigenen Eigenart, für die im Haus Gottes Platz ist. Nicht als zu bemitleidende Seelsorgefälle, sondern – biblisch gesprochen – als die Töchter und Söhne Gottes mit ihren Charismen und Brüchen, mit ihrem Scheitern und ihren Talenten. Das ist Kirche mit Anziehungskraft und Ausstrahlung in die Häuser und ins Land hinein – und aus diesen wieder heraus!

Literatur

- Bedford-Strohm, H. & Jung, V. (Hg.) (2015). *Vernetzte Vielfalt. Kirche angesichts von Individualisierung und Säkularisierung*. Die fünfte EKD (Evangelische Kirche in Deutschland)-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) e. V. (Hg.) (2017). *Reformation für Alle**. *Transidentität/Transsexualität und Kirche*. Verfügbar unter <https://www.dgti.org/download-archiv/send/2-public/27-reformation-fuer-alle-transidentitaet-transsexualitaet-und-kirche.html> (Zugriff am: 28.02.2020).
- Diakonie Deutschland (Hg.) (2019). *Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diakonie*. Berlin. Verfügbar unter https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Ueber_Usn_PDF/191213_Gleichstellungsatlas_Diakonie_Web.pdf (Zugriff am: 28.02.2020).
- dpa-Video über „Anders Amen“ (o. J.). Verfügbar z. B. unter: <https://www.msn.com/de-de/unterhaltung/tv/pastorinnen-ehepaar-auf-dem-land-«anders-amen»-auf-youtube/video/BBZog3f> (Zugriff am: 12.06.2020).
- Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (o. J.). *Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland*. Verfügbar unter <https://www.ekd.de/Synode-der-EKD-Parlament-der-evangelischen-Kirche-14040.htm> (Zugriff am: 28.02.2020).
- Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (o. J.). *Rat der EKD*. Verfügbar unter <https://www.ekd.de/Rat-10774.htm> (Zugriff am: 28.02.2020).
- Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (o. J.). *Referat für Chancengerechtigkeit*. Verfügbar unter <https://www.ekd.de/referat-chancengerechtigkeit-ekd-24393.htm>; <https://www.ekd.de/referat-fuer-chancengerechtigkeit-24557.htm> (Zugriff am: 28.02.2020).
- Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (o. J.). *Referat für Chancengerechtigkeit. Materialien und Projekte*. Verfügbar unter <https://www.ekd.de/materialien-positionen-projekte-chancengerechtigkeit-ekd-24560.htm> (Zugriff am: 28.02.2020).
- Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2020). *Sie ist unser bester Mann. Wirklich? Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache*. Verfügbar unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Sie_ist_unser_bester_Mann_Gendergerechte_Sprache_2020.pdf (Zugriff am: 28.02.2020).
- Evangelische Kirche in Deutschland (Hg.) (EKD) (2019). *Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung erstmals verliehen*. 19.09.2019 in Berlin. Verfügbar unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Die_Festveranstaltung_am_19_9_2019_Berlin.pdf (Zugriff am: 28.02.2020).
- Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2018). *Die richtige Person am richtigen Platz! Bewerbungsverfahren gestalten. Eine Arbeitshilfe (nicht nur) für Kirchengemeinden*. Verfügbar unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Die_richtige_Person_am_richtigen_Platz.pdf (Zugriff am: 28.02.2020).
- Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2017). *Audit berufundfamilie. Das Zertifikat 2017*. Verfügbar unter <https://www.ekd.de/Audit-Beruf-und-Familie-Kirchenamt-15378.htm> (Zugriff am: 28.02.2020).

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2015a). *Engagement und Indifferenz Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft*. Verfügbar unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/ekd_v_kmu2014.pdf (Zugriff am: 28.02.2020).

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2015b). *Gleichstellungsatlas der evangelischen Kirche in Deutschland erschienen*. Pressemitteilung vom 03.05.2015. Verfügbar unter https://www.ekd.de/pm26_2015_gleichstellungsatlas.htm (Zugriff am: 28.02.2020).

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2012). *Hinschauen – Helfen – Handeln. Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst*. Verfügbar unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/20120828_hinschauen_helfen_handeln.pdf (Zugriff am: 28.02.2020).

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (10.11.2010). *Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfDG.EKD)*. Verfügbar unter <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/14992> (Zugriff am: 28.02.2020).

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (10.11.1989). *Die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche*. Bad Krozingen. Verfügbar unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Synodenbeschluss%20Gemeinschaft%20von%20Frauen%20und%20Maennern.pdf, Zugriff am: 28.02.2020).

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) (Hg.) (o. J.). *Synode der EKHN*. Verfügbar unter <https://www.ekhn.de/ueber-uns/aufbau-der-landeskirche/kirchensynode.html> (Zugriff am: 28.02.2020).

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) (Hg.) (o. J.). *Das Berufspotrait der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau*. Verfügbar unter <https://machdochwasduglaubst.ekhn.de/startseite.html> (Zugriff am: 28.02.2020).

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) (Hg.) (2018). *Zum Bilde Gottes geschaffen. Transsexualität in der Kirche*. Verfügbar unter <https://unsere.ekhn.de/themen/umgang-mit-transsexualitaet.html>. (Zugriff am: 28.02.2020).

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) (Hg.) (2016). *Handreichung für die Gestaltung des gemeindlichen Pfarrdienstes*. Verfügbar unter https://unsere.ekhn.de/fileadmin/content/ekhn.de/download/intern/kirchenvorstand/pfarrdienstordnungen/Handreichung_Gestaltung_gemeindlicher_Pfarrdienst.pdf (Zugriff am: 28.02.2020).

Evangelischer Pressedienst (epd) (2017). *Gender Gaga?! Kritische Analysen der Anti-Gender-Bewegung und Gegenstrategien für die Kirche*. Fachtagung im Ökumenischen Forum Hafencity. 05.12.2016. epd-Dokumentation, Nr. 42, 17.10.2017. Frankfurt am Main. Verfügbar unter <https://www.ekir.de/gender/Downloads/epd-Doku-Gender-Gaga.pdf> (Zugriff am: 28.02.2020).

- Georg-August-Universität Göttingen (Hg.) (o. J.). *Projekt zur Studienmotivation und den Bildern des Pfarrberufs. Fragen zum Projekt an Maximilian Baden*. Verfügbar unter <http://www.uni-goettingen.de/de/85985.html> (Zugriff am: 28.02.2020); Projektbeschreibung: <https://www.uni-goettingen.de/de/87338.html> (Zugriff am: 12.06.2020).
- Goethe-Universität Frankfurt am Main (Hg.) (o. J.). *Master in Theologie! Berufsbegleitender Masterstudiengang „Evangelisch-Theologische Studien“*. Verfügbar unter https://www.uni-frankfurt.de/78533540/Evangelisch_Theologische_Studien__Master (Zugriff am: 12.06.2020).
- Lüdke, K.-P. (2020). Josef und ihre Geschwister. Transidentität in der Bibel als Herausforderung für Kirche und Gemeinden. *Deutsches Pfarrerblatt*, Ausgabe 1/2020. 120. Jahrgang. Verfügbar unter https://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/archiv?tx_pvpfarerblatt_pi1%5Baction%5D=show&tx_pvpfarrerblatt_pi1%5Bcontroller%5D=Item&tx_pvpfarrerblatt_pi1%5Bitem%5D=4906&cHash=4a83eb10d6f2bd3b3b50aef52e10b95b (Zugriff am: 28.02.2020).
- Nierop, J., Mantei, S. & Schraudner, M. (Hg.) (2017). *Kirche in Vielfalt führen. Eine Kulturanalyse der mittleren Leitungsebene der evangelischen Kirche mit Kommentierungen*. Hannover creo-media. Verfügbar unter <https://www.gender-ekd.de/download/Kirche%20in%20Vielfalt%20fuehren.pdf> (Zugriff am: 28.02.2020).
- Philipps-Universität Marburg (Hg.) (o. J.). *Master of Theology (M.Th.)*. Verfügbar unter <https://www.uni-marburg.de/de/fb05/studium/studiengaenge/master>; <https://www.uni-marburg.de/de/zww/angebote/weiterbildende-angebote-1> (Zugriff am: 28.02.2020).
- Radtke, E. & S. (15.01.2020). „*Anders Amen. Wir sind queer*“. Evangelischer Kirchenfunk Niedersachsen-Bremen GmbH. Verfügbar unter https://www.youtube.com/channel/UC8GQAXuJ_DpNg6hu1HHM73w/featured (Zugriff am: 28.02.2020).
- Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hg.) (o. J.). *Profil des weiterbildenden Masterstudiengangs „Theologische Studien“*. Verfügbar unter <https://www.uni-heidelberg.de/fakultaeten/theologie/studium/ma-theolstud/profil.html> (Zugriff am: 28.02.2020).
- Staffen-Quandt, D. (28.04.2019). Kirche und Identität. Transsexualität in der evangelischen Kirche. *Sonntagsblatt 360 Grad Evangelisch*. Verfügbar unter <https://www.sonntagsblatt.de/artikel/kirche/transsexualitaet-der-evangelischen-kirche> (Zugriff am: 12.06.2020).
- Studienzentrum der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) für Genderfragen (Hg.) (o. J.). *Auftrag und Geschichte*. Verfügbar unter https://www.gender-ekd.de/studienzentrum/auftrag_und_geschichte.html (Zugriff am: 28.02.2020).
- Studienzentrum der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) für Genderfragen und Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD (Hg.) (2019). *Einführung des Frauenwahlrechts in den Evangelischen Landeskirchen. Ergänzungsband 2 zum Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland*. Hannover. Verfügbar unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Ergaenzungsband_Frauenwahlrecht.pdf (Zugriff am: 28.02.2020).

- Studienzentrum der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) für Genderfragen (Hg.) (2017). *Gleichstellung im geistlichen Amt. Ergänzungsband 1 zum Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland*. Hannover. Verfügbar unter <https://www.gender-ekd.de/download/Gleichstellung%20im%20geistlichen%20Amt.pdf> (Zugriff am: 28.02.2020).
- Studienzentrum der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) für Genderfragen (Hg.) (2015). *Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme*. Hannover. Verfügbar unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Gleichstellungsatlas_1_2_16.pdf (Zugriff am: 28.02.2020).
- Vorländer, D. (2010). Zwischen Schürze und Talar. In B. Zeitler (Hg.), *Lasst euer Licht leuchten! 75 Jahre Theologinnenkonvent in Bayern. Einblicke und Ausblicke*, S. 48–51. Kiel: Buchwerft-Verlag.

Autor

Martin Vorländer ist evangelischer Pfarrer und Rundfunkbeauftragter für den Hessischen Rundfunk im Medienhaus Frankfurt a. M.