

Mehr Geschlechtergerechtigkeit



LEITFRAGEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTES
HANDELN IN DER PFARREI



FRAUEN
MÄNNER *
GENDER



INHALT

EINLEITUNG	1
GREMIENARBEIT	3
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT & SPRACHE	5
VERANSTALTUNGEN	9
GESCHLECHTERSENSIBLE KATECHESE	11
ANERKENNUNG EHRENAMTLICHEN ENGAGEMENTS	13



EINLEITUNG

Leitfragen auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Pfarrei

Die Pastoral einer Pfarrei ist ein Ort, an dem Individualität und Gemeinschaft im Licht der befreienden christlichen Botschaft wachsen und gedeihen können. Aber wie können wir sicherstellen, dass alle Menschen - unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität oder Orientierung - aktiv und ohne Angst an der Gestaltung dieser Räume teilhaben?

Diese Broschüre lädt Sie ein, genau dieser Frage nachzugehen. Mit ausgewählten Leitfragen möchten wir alle Interessierten – insbesondere Multiplikator*innen in ehren- und hauptamtlichen Rollen – dazu ermutigen, den Weg zu einer geschlechtersensiblen und gerechten Pastoral aktiv mitzugestalten.

Die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und geschlechtersensible Pastoral wurden nicht zuletzt beim Synodalen Weg als zentrale Herausforderungen für die Zukunft der Kirche benannt. Auch im Erzbistum Freiburg spielen sie eine Schlüsselrolle in den aktuellen Veränderungsprozessen. Sie betreffen alle – von der Leitungsebene bis hin zu den ehrenamtlichen Gruppen und Gremien.

Die Diözesanstrategie legt mit Ziel 3 den Fokus auf die Förderung der Vielfalt des kirchlichen Lebens. Insbesondere die geschlechtliche Vielfalt in Haupt- und Ehrenamt prägt dabei auch die strategischen Ziele „Im Dialog auf die Menschen zugehen“, „Engagementfreundlichkeit“ und „Personalentwicklung“. Vielfalt anzuerkennen und geschlechtergerechtes Handeln zu fördern, ist keine Option – es ist eine Notwendigkeit.

Warum ist das wichtig?

Für eine Kirche, die in der heutigen Gesellschaft relevant bleibt, ist geschlechtersensible Pastoral unverzichtbar. Es geht darum, Räume zu schaffen, in denen alle ihre Talente einbringen können, ohne Diskriminierung fürchten zu müssen. Dieser Weg mag herausfordernd sein, doch er bietet die Chance, gemeinsam eine lebendige, gerechtere Kirche zu gestalten, die von der Vielfalt aller profitiert.

Mit dieser Broschüre möchten wir Anstöße geben:

- Wo stehen wir heute?
- Was können wir noch besser machen?
- Wie können wir sensibel und achtsam Stolpersteine umgehen?

Die Leitfragen und Praxisbeispiele bieten Orientierung in Bereichen wie Gremienarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, Katechese und der Anerkennung ehrenamtlichen Engagements. Unser Ziel ist es, Geschlechtergerechtigkeit nicht isoliert, sondern als Teil einer intersektionalen Perspektive zu betrachten. So berücksichtigen wir auch Alter, Herkunft und soziale Faktoren, die unsere kirchliche Gemeinschaft prägen.

Wir danken herzlich allen, die uns mit ihren Rückmeldungen unterstützt haben insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten des Erzbistums Michaela Lampert.

Lassen Sie sich inspirieren, motivieren und herausfordern! Wir sind überzeugt: Geschlechtergerechte Pastoral bereichert uns alle.

Mit herzlichen Grüßen,

Claudia Debes und Michael Rodiger-Leupolz

Referatsleitung Frauen-Männer-Gender im Erzbischöflichen Seelsorgeamt

Haben Sie Fragen, Beratungs- oder Unterstützungsbedarf oder den Wunsch, sich in diesem Themenbereich weiter zu qualifizieren?

Dann stehen Ihnen die Referent*innen des Referats Frauen-Männer-Gender gerne zur Verfügung.

Kontakt: www.ebfr.de/fmg

GREMIENARBEIT

Studien belegen, dass diverse Teams erfolgreicher als homogene Arbeitsgruppen arbeiten und bessere, nachhaltig wirksamere Entscheidungen treffen. Es lohnt sich, geschlechtergerecht zu sein.

Für die Zufriedenheit und Motivation von Mitarbeitenden in Gremien spielt es eine große Rolle, ob sie sich gesehen und wertgeschätzt fühlen. Dazu gehört, dass unterschiedliche Sichtweisen, Vorschläge und Bedenken von allen Gremiumsmitgliedern gehört und bedacht werden.

Zusammensetzung

- Wie ist das Gremium zusammengesetzt im Blick auf Geschlecht, Alter, soziale Herkunft...?
- Wie gewinnen wir neue Mitarbeitende? Nach welchen Kriterien werden diese gesucht?
- Sind die Mitglieder des Gremiums gewählt? Wurden sie ernannt? Wer sitzt aufgrund welcher Funktion in diesem Gremium?
- Ist transparent, wer welche Entscheidungsbefugnisse und Rollen innehat und ggf. auch warum?

Sitzungsorganisation

- Wie wird terminiert? Gibt es Faktoren, die gegen eine Terminierung sprechen (z.B. Ferien, Schließzeiten von Kitas, Festtage anderer Religionen)?
- Gibt es eine zeitliche Begrenzung der Sitzungen? Wenn nein: Ist es möglich, eine solche Begrenzung zu schaffen (z.B. Planbarkeit des Babysittings)?
- Ist die Durchführung von digitalen bzw. hybriden Sitzungen geregelt? Wenn nein: Kann dies organisiert werden? Wenn ja: Welche Regelungen gibt es?
- Welche Themen sind im Gremium vorherrschend? Gibt es Themen, die regelmäßig verschoben oder in den Themenspeicher geparkt werden?
- Werden abweichende Meinungen übergangen bzw. nicht berücksichtigt? Wer entscheidet auf welcher Grundlage?
- Wie sind die Aufgaben und Funktionen im Gremium verteilt? Lassen sie sich anders verteilen?

Rahmenbedingungen

- Werden anfallende Kosten (z.B. Betreuung, Material, Fahrt) erstattet?
- Gibt es in der Nähe des Sitzungssaals einen Still- und Wickelraum, der für Menschen aller Geschlechter zugänglich ist? Wenn nein: Wie kann dies organisiert werden?
- Gibt es die Möglichkeit einer professionellen Kinderbetreuung? Wenn nein: Wie kann diese organisiert werden?
- Gibt es eine Ansprechperson für die barrierearme Gestaltung der Sitzungen? Wenn ja: Wen? Wie ist die Person erreichbar?

Weiterführende Links:

<https://www.gwi-boell.de/de/2020/01/20/gender-toolbox-beratung>

<https://kjpg.de/wp-content/uploads/2022/03/2012-11.pdf>

<https://www.gleichstellungsportal.de/gleichstellung-konkret/checklisten/#geschlechter-gerechte-strukturen>

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT & SPRACHE

Die Öffentlichkeitsarbeit in den Pfarreien ist vielfältig, sowohl was ihre Inhalte als auch ihre Formate betrifft. Von Social Media (Instagram, Youtube, etc.) über Print-Produkte wie Flyer oder Plakate, Pressemitteilungen, Pfarrbriefe bis hin zu Stellenanzeigen:

Allen gemeinsam ist das geschriebene bzw. gesprochene Wort- und/ oder die Bildsprache.

Sprache und Darstellungen bilden einerseits Wirklichkeit ab, schaffen diese aber auch gleichzeitig. Worte beeinflussen, wie wir denken und agieren, was wir wahrnehmen und woran wir uns erinnern. Deshalb liegt in der Nutzung einer geschlechtergerechten Sprache ein großes Potenzial. Oder anders gesagt: Indem wir geschlechtergerechte Sprache in der Öffentlichkeitsarbeit nutzen, können wir einen konkreten Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in unserer Kirche leisten.

Sprache

Die Erzdiözese Freiburg hat 2018 Leitlinien zur geschlechtergerechten Sprache veröffentlicht (vgl. Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg - 18/10 Nr. 267), um die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zu fördern. Die zentralen Regelungen sind:

1. **Doppelnennung:** Feminine und maskuline Formen werden gleichermaßen verwendet, z. B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, wobei die feminine Form zuerst genannt wird. Sonderzeichen wie Binnen-I oder Gendersternchen werden nicht verwendet.
2. **Geschlechtsneutrale Formen:** Substantivierte Partizipien wie „Studierende“ können genutzt werden, allerdings nicht an zentralen Stellen oder mit Eigennamen.
3. **Vermeidung von Rollenklischees:** Begriffe mit traditionellen Rollenbildern werden durch neutrale Ausdrücke ersetzt, z. B. „Reinigungskräfte“ statt „Reinigungsdamen“.

Diese Regelungen gelten für die Einrichtungen auf Diözesanebene, sind aber für die Pfarreien nicht verbindlich.

Es ist positiv, dass die Erzdiözese das Thema früh aufgegriffen hat. Dennoch zeigen sich heute Grenzen dieser Leitlinien: Sie berücksichtigen nicht, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt.

Geschlechtergerechte Sprache hat das Ziel, Gleichstellung auf sprachlicher Ebene zu erreichen und Menschen aller Geschlechter zu benennen. Geschlechter sind vielfältig, es gibt mehr als Mann und Frau. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, geschlechtergerecht zu formulieren.

Doppelnennung:

- Durch 'und' / 'oder' verbunden (Bsp.: Sehr geehrte Damen und Herren)
- Verwendung der femininen vor der maskulinen Form (Bsp.: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
- Durch senkrechten Strich getrennt (die Mesnerin / der Mesner)

→ Hinweis: Die Doppelnennung bezieht sich auf ein binäres Geschlechterverständnis, weitere geschlechtliche Identitäten werden sprachlich nicht abgebildet.

Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen:

- Substantivierte Partizipien im Plural (z.B. die Anwesenden, die Interessierten)
- Formulierungen mit den Endungen -schaft, -kraft, -person, -ung (z.B. Lehrkraft)
- Bei Begrüßungen anstelle von „Sehr geehrte Damen und Herren“: „Herzlich willkommen. Schön, dass Sie alle da sind!“
- Formulierungen, die eine Festlegung auf (traditionelle) Rollenmuster beinhalten, werden vermieden und nach Möglichkeit durch geschlechtsneutrale Begriffe ersetzt (Bsp.: Reinigungskräfte statt Reinigungsdamen).

Gendern mit Sonderzeichen:

- Doppelpunkt: Mitarbeiter:in
- Sternchen: Mitarbeiter*in
- Gender-Gap: Mitarbeiter_in

→ Hinweis: Durch das Sonderzeichen entsteht eine sprachliche Pause, die weitere geschlechtliche Identitäten repräsentieren soll.

Leitfragen

- Drückt unsere Sprache aus, dass alle Menschen gottebenbildlich, gewollt und gottgeschaffen sind? Wird eine wertschätzende Sprache gesprochen?
- Nutzen wir die Gestaltungsmacht, die Sprache bietet, um einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu leisten? Sowohl indem, wie etwas gesagt wird, als auch dass überhaupt Missstände angesprochen werden?
- Was und wen möchten wir mit unserer Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit erreichen?
- Welche Personen werden genannt? Welche Personen nicht?
- Wie sind Personen benannt?
- Wann ist es gut, ein Amt oder eine Funktion bewusst aufzuzeigen (z.B. eine Frau als Vorsitzende), wann ist das keine relevante Information und deshalb besser wegzulassen?

- Wird Herr XY, Frau ZH gesagt? Wir wissen nicht unbedingt, welche Identität Personen haben. Personen ausschließlich mit Vor- und Zunamen anzureden kann eine Möglichkeit sein, eine binäre Einteilung zu vermeiden.
- Wer könnte durch Verwendung bestimmter Begriffe bewusst oder unbewusst ausgeschlossen oder verletzt werden?
- Berücksichtigt unsere Sprache, dass sich die wissenschaftliche Kenntnis und die Rechtslage in den letzten Jahren verändert haben?
- Gibt es zum Beispiel im Anmeldeformular auf der Homepage die Möglichkeit männlich, weiblich und divers anzukreuzen? Gibt es Hinweise für Trans* und Inter* Personen ihren Personenstand im Taufbuch zu aktualisieren? Z.B. auf der Webseite der Pfarrei.

Bildauswahl

Folgende Fragen können bei der Auswahl geschlechtersensibler Bilder (oder auch Bildsequenzen und Videos) helfen:

- Wer ist abgebildet?
Wie viele Personen sind auf dem Foto? Sind verschiedene geschlechtliche Identitäten abgebildet? Werden auf den Bildern Stereotypen abgebildet? Welche Körperformen haben die Personen? Sind Personen unterschiedlicher Altersgruppen abgebildet? Überwiegen ähnliche optische Merkmale oder entsteht ein diverses Bild?
- Was ist abgebildet?
Wer ist aktiv und wer ist passiv? Was „geschieht“ gerade? Nicht nur Männer sollten aktiven Tätigkeiten nachgehen und z. B. in erklärenden oder vorführenden Posen abgebildet werden. Gleichzeitig sollten beispielsweise die Themen Familie und Care-Arbeit nicht nur durch Frauen bebildert werden. Denn es gilt, Stereotype zu vermeiden und zu dekonstruieren.
- Wie ist etwas abgebildet?
Welche Kleidung tragen die Personen? In welche Richtungen laufen Blicke oder Gesten? Sind die Personen auf einer räumlichen Ebene „gleichauf“? Welche Farben werden (für wen) verwendet?
- Warum wird etwas abgebildet?
Ist das gewählte Motiv dem Kontext angemessen? Stellt es eine inhaltliche Verbindung zum Thema her?

Weiterführende Links:

zu Sprache:

Leitlinien von 2018 (vgl. Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg - 18/10 Nr. 267) Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache

<https://www.ebfr.de/media/download/integration/1280821/regelung-zur-verwendung-von-geschlechtergerechter-sprache.pdf>

<https://geschicktgendern.de/>

zu Bildauswahl:

mit Beispielbildern. <https://www.ebfr.de/erzdioezese-freiburg/erzbischoefliches-seelsorgeamt/erwachsenenpastoral-abt-3/frauen-maenner-gender/filme-links-downloads/>

VERANSTALTUNGEN

In den Pfarreien finden unterschiedliche Veranstaltungen statt. Der Fokus liegt im Folgenden auf Veranstaltungen, welche vorrangig einen Freizeitcharakter haben wie Pfarrfeste, Basare oder Vergleichbarem.

Planung und Organisation

- Wer fühlt sich, z.B. durch den Titel angesprochen, wer vielleicht nicht? Gibt es Alternativen bzw. neutralere Bezeichnungen, welche nicht mit bestimmten Interpretationen besetzt sind?
- Von wann bis wann soll die Veranstaltung stattfinden? Für wen sind diese Zeitfenster ansprechend? Was bedeutet dies für die Personen, die die Veranstaltung durchführen mit Blick auf Vor- und Nachbereitungszeiten?
- Ist es zu diesen Zeiten für alle Teilnehmenden sicher zur Veranstaltung und anschließend nach Hause zu kommen? Bräuchte es besondere Unterstützung in diesem Bereich?
- Welcher Veranstaltungsort wird gewählt?

Werbung

- *Siehe Öffentlichkeitsarbeit/ Sprache*

Durchführung

- Wer übernimmt welche Aufgaben bei der Veranstaltung?
- Werden die Ansprachen von unterschiedlichen Personen und Geschlechtern gehalten?
- Wird darauf geachtet, dass die Auswahl der Personen nach Kompetenzen stattfindet und nicht aufgrund des Geschlechts? Wird darauf geachtet, dass stereotype Rollenbilder durch entsprechende Verteilung der Aufgaben aufgebrochen werden? Dies kann auch bedeuten, Menschen im Vorfeld für bestimmte Tätigkeiten zu qualifizieren.
- Gibt es Ansprechpersonen und Regelungen für mögliche Konflikte oder unguete Situationen auf der Veranstaltung? (Awareness-Konzept)

Teilnehmende

- Wen soll die Veranstaltung konkret ansprechen? Wer wird (bewusst?) ausgeschlossen?
- Meldet man sich zur Veranstaltung an? Oder können Menschen frei (und damit auf gewisse Art und Weise auch „unkontrolliert“) kommen?

Rahmenbedingungen

- Ist die Veranstaltung familiengerecht? Wird eine Kinderbetreuung angeboten?
- Gibt es ein festgelegtes Ende der Veranstaltung und wird dieses auch eingehalten?
- In welchen Räumlichkeiten findet die Veranstaltung statt? Wie ist der Raum gestaltet? Welche Bestuhlung wird gewählt? Wie teilen sich die Menschen zu? Wie nah kommt man sich?
- Wie ist die Toilettensituation geregelt? Gibt es Möglichkeiten zum Rückzug (z.B. Stillen)?

Weiterführende Links:

Leitfaden zur gender-differenzierten Veranstaltungsplanung:

https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/2021-06/gender_toolbox_91_2010.pdf

Leitfaden zur gendersensiblen Durchführung von Veranstaltungen und

Workshops https://www.oegut.at/downloads/pdf/gendersens_veranst.pdf
<https://chancengerechtigkeit.org/de>

GESCHLECHTERSENSIBLE KATECHESE

„Katechetische Prozesse werden milieu- und geschlechtersensibel gestaltet; sie haben die Lebenswelt der Adressaten (sic Adressat*innen) im Blick (z.B. die Schul- oder Berufssituation, verändertes Freizeitverhalten u.a.m.)“ Diözesane Leitlinien 2.4. Seite 42

Es ist ein Grundanliegen von Kirche, Menschen wertschätzend und einladend in den Blick zu nehmen und willkommen zu heißen. Die Kirche steht hier in der Nachfolge Jesu, der alle Menschen geliebt, angenommen und ermutigt hat, gerade auch Menschen, die nicht zur anerkannten Mitte der Gesellschaft gehörten.

Wenn die Katechese der Kirche in dieses Heilshandeln Jesu einführen und die Sakramente verstehbar und erfahrbar machen möchte, ist eine achtsame und wertschätzende Wahrnehmung und Annahme aller Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit geboten.

Geschlechtliche Identität ist ein sensibler und intimer Bereich aller Menschen. Gerade Heranwachsende bedürfen diesbezüglich eines besonderen Schutzes. Dies bedeutet, dass es gerade für sie wichtig ist, Räume vorzufinden, in denen ein angstfreies und vertrauensvolles Lernen und Entdecken möglich ist.

Allen in der Katechese Tätigen kommt eine herausragende und herausfordernde Rolle zu. Von ihrer Integrität und Empathie hängt entscheidend ab, ob ein ganzheitliches Lernen in Offenheit und Vertrauen möglich ist.

Im Mittelpunkt stehen die Kinder, Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen, die sich auf die Sakramente vorbereiten. Ihre Lebenswirklichkeiten gilt es in geeigneter Weise in Kontakt mit der frohen, befreienden und lebensbejahenden Botschaft Jesu zu bringen. Diese spannungsreiche, hoch interessante Korrelation von Leben und Glauben soll in der Katechese mit Freiwilligkeit, Empathie und Authentizität gestaltet werden. Abwertende Stereotypen können aufgebrochen werden, indem die Gottebenbildlichkeit aller Geschlechter und die gleiche Würde aller Menschen herausgestellt werden.

Die Familie und Gemeinde können in die Katechese mit eingebunden werden. Die Erfahrung einer Lern- und Glaubensgemeinschaft bietet Vielfalt und kann sehr wertvoll und prägend sein.

Es ist wünschenswert, dass die Verantwortlichen für die Katechese in der Pfarrei geeignete Konzepte und Materialien aussuchen, die theologisches Fachwissen mit geschlechtersensiblen und lebensweltnahen Inhalten und Methoden verknüpfen.

Leitfragen

- Wen erreichen wir mit unseren Katecheseangeboten in unserer Pfarrei und wen nicht?
- Wen wollen wir erreichen?
- Legen wir grundsätzlich Wert auf Diversität? Haben wir Menschen mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten, mit Migrationshintergrund, mit Behinderung, mit unterschiedlichem Alter, mit unterschiedlichem Bildungszugang und finanziellen Möglichkeiten usw. im Blick? Gestalten wir unsere Angebote entsprechend?
- Wurden bereits Ideen gesammelt, wie das Team der Katecheseverantwortlichen damit umgehen möchte, wenn ein Kind, eine jugendliche Person oder erwachsener Mensch sich als trans*, inter, queer, gleichgeschlechtlich liebend etc. outet?
- Wieviel Diversität/unterschiedliche Erfahrungen sind durch die Personen repräsentiert, die vor Ort Katechese gestalten?
- Haben wir ein Augenmerk auf die Suche, Qualifizierung, Begleitung und Anerkennung von geeigneten Katecheseverantwortlichen? (vgl. strategisches Ziel 5 der Diözesanstrategie)
- Wie binden wir das Umfeld der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen, die sich auf die Sakramente vorbereiten, konzeptionell aktiv und bereichernd ein?
- Welche Gottesbilder vermitteln wir in Katechese und gottesdienstlichen Feiern in Gottesanreden, Bildern und Liedern? Gelingt es ein traditionell personal-männliches Gottesbild zu weiten?
- Sind unsere Sprache, unsere Beispiele und Fotos geschlechterstereotypisch oder vielfältig?
- Haben wir die vielfältigen Familienformen im Blick und richten unsere Zeiten und Formate so aus, dass möglichst viele daran teilnehmen können?

ANERKENNUNG EHRENAMTLICHEN ENGAGEMENTS

In der Erzdiözese Freiburg ist die Mehrheit der ehrenamtlich Engagierten weiblich (56,6 Prozent, laut Ehrenamtsstudie der Erzdiözese Freiburg, 2016). Auch im Freiwilligensurvey 2019 wird deutlich, dass sich mehr Frauen (8,3%) als Männer (5,4%) im kirchlich religiösen Bereich einbringen.

Dem entgegen stehen die Zahlen der verliehenen Ehrungen für herausragendes Engagement in der Erzdiözese Freiburg. Die Statistik zeigt, dass in den letzten 20 Jahren deutlich mehr Männer eine diözesane Ehrung für ihr ehrenamtliches Engagement erhielten als Frauen. Je höherwertig die Ehrung, desto weniger Frauen erhielten diese.

Ehrungen werden unter anderem für „mehrere Jahrzehnte“ andauerndes Engagement und für „überdurchschnittliche Qualität und Intensität“ (Ordnung zur Verleihung kirchlicher Ehrentitel und Ehrenzeichen in der Erzdiözese Freiburg) des Engagements verliehen. Im Freiwilligensurvey 2019 wird aufgezeigt, dass sich Frauen anteilig weniger zeitintensiv engagieren als Männer. Dies ist auf die traditionelle Rollenverteilung zurückzuführen, nach der Frauen meist die familiäre Care-Arbeit übernehmen. Somit steht ihnen weniger Zeitbudget für ehrenamtliche Tätigkeit zur Verfügung. Außerdem haben Männer mit 30,5 Prozent anteilig häufiger eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion als Frauen mit 22,1 Prozent (Freiwilligensurvey 2019). Hier kann davon ausgegangen werden, dass das geringere Zeitbudget ein Grund ist, warum Frauen in diesen Ämtern weniger vertreten sind.

Der Befund legt nahe, dass eine besondere Aufmerksamkeit nötig ist, um eine geschlechtergerechte Kultur der Anerkennung zu entwickeln.

Leitfragen:

- Wen wollen wir mit unseren Engagementangeboten erreichen?
- Welche ehrenamtlichen Tätigkeiten werden gewürdigt und anerkannt?
- Welche Formen der Wertschätzung und Anerkennung gibt es auf Ebene der Kirchengemeinde für ehrenamtliches Engagement (Anerkennungskultur)?
- Wer wird für eine diözesane Ehrung vorgeschlagen?
- Wie kann das Engagement und die Sichtbarkeit von Frauen (und unterrepräsentierten Geschlechtern) in hervorgehobenen Ehrenämtern (Leitungs- und Vorstandspositionen) erhöht werden?
- Sind Leitungs- und Vorstandstätigkeiten so gestaltet, dass sie auch mit einem niedrigeren Zeitbudget ausgeführt werden können? Gibt es die Möglichkeit Leitungs- und Vorstandstätigkeiten im Team wahrzunehmen?



Mehr Geschlechtergerechtigkeit



LEITFRAGEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTES
HANDELN IN DER PFARREI

Referat Frauen-Männer-Gender
Erzbischöfliches Seelsorgeamt Freiburg
Okenstraße 15
79108 Freiburg

fmg@seelsorgeamt-freiburg.de
0761 5144 207

Erste Auflage
Januar 2025