

Synodaler Gesprächs- und Veränderungsprozess „Heute bei dir“ im Bistum Aachen

Phase 2: Wir wollen uns verändern



Bericht

der Basis-AG 5 Geschlechtersensible Haltung und Gendergerechtigkeit

Zusammenfassung

Die Aufgabe: Worum geht es?	
<p>Weiterentwicklung einer geschlechtersensiblen bzw. gendergerechten Haltung im Bistum Aachen, die alle Bereiche kirchlichen Lebens und pastoralen Handelns umfasst und den Grundsatz verfolgt, dass niemand aufgrund von Geschlecht, sexueller Identität, Orientierung oder Lebensform diskriminiert wird. Dazu gehört die Erarbeitung von Kriterien und Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • für gendergerechtes Handeln auf allen Ebenen des Bistums und darüber hinaus • einer gendergerechten Besetzung von Diensten, Ämtern und Leitungspositionen • für eine gendergerechte Sprache 	
Begründung: Warum muss eine Entscheidung getroffen werden?	
<p>Damit Kirche</p> <ul style="list-style-type: none"> • glaubhaft die Botschaft Jesu verkündet • Vorreiterin in Sachen Menschenrechte ist • niemanden diskriminiert • die Menschen ausschließlich mit ihren Kompetenzen und Charismen sieht • sexuellen Missbrauch im kirchlichen Kontext weitestgehend verhindert • anschlussfähig an Gesellschaft und Lebenswirklichkeit von Menschen wird • wieder glaubwürdig wird. 	
Ziele	Welche Entscheidung ist zu treffen?
<p>Ziel ist eine gendergerechte Kirche, in der alle Menschen das Recht haben, sich frei und offen zum eigenen Geschlecht, der sexuellen Identität, Orientierung und Lebensform zu bekennen; ihnen entstehen daraus keine Nachteile. Gendergerechtes Handeln ist in allen Bereichen kirchlichen Lebens selbstverständlich.</p>	<p>Gendergerechtigkeit ist Standard in allen Bereichen des Bistums Aachen. Dies bezieht sich auf Pastoral und Verwaltung, Verwendung von Sprache, Leitung und Vergabe von Aufgaben, Beauftragungen und (Weihe-) Ämtern, Kirchliche Lehre und Kirchenrecht. Für die Verwirklichung der Ziele und Maßnahmen schafft die Bistumsleitung eine Stabsstelle „Gender und Diversität“ im Bistum Aachen. Darüber hinaus setzt sie sich für Gendergerechtigkeit in der Bischofskonferenz und darüber hinaus ein.</p>
Anlagen	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Auftrag 2. Mitglieder der Basis- AG 5 3. Ausführliche Problembeschreibung 4. Glossar 5. Protokolle der Resonanzen 6. Beispiel Leitfaden gendergerechter Sprache Bistum Hildesheim 7. Beispiel Leitfaden gendergerechter Sprache Stadt Aachen 8. Vorschlag Darstellung Website 	

Einführung

„Ich möchte keine Rechenschaft dafür ablegen müssen, dass ich Menschenrechte gewahrt sehen will.“¹

Auftrag unserer BAG war es, Ziele, Kriterien und Maßnahmen für die Weiterentwicklung einer geschlechtersensiblen Haltung im Bistum Aachen zu erstellen. In unserer BAG haben wir stets von „Geschlechter- bzw. Gendergerechtigkeit“ gesprochen². Denn es geht um gleiche Würde und Rechte für alle Menschen innerhalb (und außerhalb) der Kirche unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Orientierung oder Lebensform. In der Gesellschaft, in der wir leben und als Kirche handeln, sind Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung im Sinne des Grundgesetzes selbstverständlich.³ In diesem Sinne verstehen wir auch die Botschaft Jesu, der den Menschen offen und vorurteilsfrei begegnet ist und sie weder verurteilt noch ausgrenzt. Im Gegenteil: Er hat sich bewusst denjenigen zugewandt, die, wie der Zöllner Zachäus, außerhalb der Gesellschaft standen. Ihnen hat er gezeigt, dass sie von Gott geliebte Menschen sind und zur Gemeinschaft dazugehören. Der Grundsatz „Gleiche Würde = Gleiche Rechte“ ist in der katholischen Kirche nicht umgesetzt. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist bis heute durch den Vatikan nicht offiziell anerkannt und Menschen werden aufgrund ihres Geschlechtes, der sexuellen Identität, Orientierung oder Lebensform in der Kirche diskriminiert. Dafür gibt es zahlreiche Beispiele.⁴ Konsequenzen daraus sind, dass Menschen Verletzungen erfahren, ausgegrenzt werden und das System Kirche als menschenverachtend erleben. Insbesondere Frauen, queere und junge Menschen fühlen sich weder angesprochen, noch mit ihren Lebensumständen und Kompetenzen wertgeschätzt. Aufgrund des Widerspruchs zur Botschaft des Evangeliums, nach der Jesus sich insbesondere den Menschen außerhalb des Mainstreams der damaligen Gesellschaft zugewandt hat, wird Kirche als unglaubwürdig erlebt und ist als ethische Instanz nicht mehr relevant. Der Vertrauensverlust ist groß. Nicht nur von Diskriminierung Betroffene wenden sich ab und treten aus.⁵

¹ Mara Klein, Teilnehmende beim synodalen Weg in: <https://www.feinschwarz.net/divers-auf-dem-synodalen-weg/>

² Die wesentlichen Begriffe, wie Gender, sexuelle Identität, LGBTIQ*, Queer etc. werden in Form eines Glossars im Anhang erläutert.

³ „Die Würde des Menschen ist unantastbar. [...] Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Grundgesetz BRD, Artikel 1 und 3. Auch die Vereinten Nationen bekennen sich dazu in ihrer allgemeinen Erklärung der Menschenrechte: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. [...] Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“

Vgl. „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen“ Artikel 1 und 2. <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

⁴ Nicht-Männer sind vom Weiheamt ausgeschlossen, der Eintrag „divers“ ist im Taufbuch nicht vorgesehen, homosexuellen Partner*innenschaften wird offiziell der Segen verweigert. Leitung ist an vielen Stellen noch an Weihe gebunden, d.h. Entscheidungen werden hier nur von zölibatär lebenden Männern getroffen. Der Pfarrer kann in seiner Pfarrei allein über die Pastoral und die Einbindung von Frauen entscheiden. Außer der Ehe zwischen einem Mann und einer Frau sind keine anderen Lebensformen erlaubt bzw. werden als „sündig“ und „nicht Gott-gewollt“ eingestuft, so zuletzt im „Responsum ad dubium“ der Kongregation für die Glaubenslehre über die Segnung von Verbindungen von Personen gleichen Geschlechts vom 22.02.2021.

⁵ Vgl. Sabine Demel, Frauen und kirchliches Amt, Grundlagen-Grenzen-Möglichkeiten, Freiburg. 2012 77ff.

Im Dialog- und Veränderungsprozess „Heute bei Dir“ geht es um die Zukunft der Kirche im Bistum Aachen. Unsere Vision einer gendergerechten Kirche, die Zeichen und Werkzeug der Liebe Gottes unter den Menschen ist, werden wir unter Punkt 1.4 ausführen. Auch wenn uns klar ist, dass einige Entscheidungen nicht allein in der Kirche des Bistums Aachen getroffen werden können, da sie weltkirchliche Themen, z.B. die Weihe von Frauen, betreffen, möchten wir nicht von dieser Vision abweichen. Wir verstehen unsere Ausführungen als eine Unterstützung und einen Anstoß, in dieser Hinsicht tätig zu werden, da es nur dann zu einer umfassenden Geschlechtergerechtigkeit kommen kann. Dementsprechend haben wir unsere Ziele sehr weit formuliert und führen weiter aus, was auch jetzt schon im Bistum Aachen möglich ist.

1. Teil I

1.1 Ausgangssituation

„Der Mensch reagiert auf Autorität, die sich nicht durch Argumente ausweist, heute nicht mit Glauben [...], sondern mit Skepsis. Er wendet sich einer Kirche, in der die Autorität das Argument zu ersetzen droht, nicht gläubig zu, sondern verstört von ihr ab.“⁶

Die Kirche ist in eine existentielle Krise geraten. Die neusten Austrittszahlen sind alarmierend. Mangelnde Geschlechtergerechtigkeit ist sicherlich eine der Ursachen für die Entfremdung der Menschen von Kirche. In unserer ersten Analyse wurde deutlich, dass der Themenkomplex Geschlecht, Geschlechtervielfalt und Sexualität im Bistum Aachen (bisher) nicht an sichtbarer Stelle bearbeitet wird. Es fehlt an fundiertem Wissen und einer angemessenen Sprache, die niemanden diskriminiert und die Botschaft glaubwürdig verkündet. Kirchliche Lehre und Kirchenrecht ignorieren sowohl Gender Studies als auch aktuelle humanwissenschaftliche und theologische Erkenntnisse zu Fragen von Sexualität und Geschlecht. Die Lehre entspricht nicht mehr der Lebenswirklichkeit der meisten Menschen. Sie fühlen sich durch Vertreter*innen der Kirche nicht mehr angesprochen. Dies ist nicht nur unser subjektiver Eindruck, wie sich in zahlreichen Publikationen nachlesen lässt.⁷

Kirche wirkt an vielen Stellen wie ein Relikt aus vergangener Zeit, die Zeichen der Zeit verkennend, nicht anschlussfähig an die moderne Gesellschaft und nicht willens sich zu verändern. Die Kirche steht heute auch nach Meinung vieler Expert*innen⁸ am Scheideweg: Schafft sie es, ihre frohe Botschaft heute zu verkünden und weiterhin Zeichen und Werkzeug der Liebe Gottes zu sein oder verkümmert sie zu einer Sekte, die nur noch wenige anspricht?

1.2 Warum muss eine Entscheidung getroffen werden?

⁶ Michael Seewald. Dogma im Wandel. Wie Glaubenslehren sich entwickeln. Freiburg i.Br. 2018, S. 294f.

⁷ Neben vielen Buchveröffentlichungen wie z.B. Michael Seewald. Reform. Dieselbe Kirche anders denken. Freiburg i.Br. 2019; Michale Seewald. Dogma im Wandel. Wie Glaubenslehren sich entwickeln. Freiburg i.Br. 2018; Daniel Bogner. Ihr macht uns die Kirche kaputt...doch wir lassen das nicht zu! Freiburg i.Br. 2019; Rainer Bucher. ...wenn nichts mehr bleibt, wie es war. Würzburg 2012 u.a. reicht ein täglicher Blick in die Zeitung oder ins Internet, z.B. unter www.katholisch.de und www.feinschwarz.net.

⁸ Ebenda nachzulesen.

Der Theologieprofessor Michael Seewald hat sinngemäß bei einem Vortrag gesagt: „Die Veränderung der Kirche ist nicht notwendig, aber sie ist möglich. Die Kirche kann natürlich auch so weitermachen wie bisher, dann aber fährt sie mit Sicherheit an die Wand.“ In seinen Publikationen⁹ geht er ausführlich darauf ein, dass fast alles in der Kirche veränderbar ist. Wesentlich ist einzig und allein die Orientierung am Evangelium und die Frage, wie dieses heute angemessen zu verkünden ist und die Kirche so ihrer Sendung gerecht wird. Die Kirche kann sich entscheiden, nichts zu verändern und dafür in Kauf zu nehmen, immer weniger anschlussfähig an die Gesellschaft zu sein. Oder sie deutet die Zeichen der Zeit positiv dahingehend, tiefgreifende Veränderungen anzustoßen, die auch die kirchliche Lehre und das pastorale Handeln betreffen. Dazu gehört, ernsthaft wahrzunehmen, dass Menschen, insbesondere Frauen, sich von einer männlich dominierten Kirche nicht mehr angesprochen fühlen und in ihr keine Zukunft sehen.¹⁰ Dies wurde umso deutlicher mit Gründung der Bewegung Maria 2.0., in der sich Frauen (und Männer), die zum inneren Kern der Gemeinden gehören, engagieren und für Reformen in der Kirche einsetzen. Der Ruf nach wirklichen Veränderungen wird immer lauter. So wurde der Synodale Weg ins Leben gerufen, der sich, ebenso wie der Gesprächs- und Veränderungsprozess „Heute bei Dir“ mit der Frage beschäftigt, wie in einer sich ständig verändernden Gesellschaft das Evangelium glaubhaft verkündet und gelebt werden kann. Das Thema der Gendergerechtigkeit gehört dort mitten hinein, denn Veränderung der Haltung und Anstoßen von Reformprozessen beginnt mit der Wahrnehmung der Problematik, dass Menschen diskriminiert werden. Gendergerechtigkeit sollte als integraler Bestandteil kirchlichen Handelns selbstverständlich sein, denn nur so entspricht die Kirche ihrem Sendungsauftrag. Unsere These ist, dass die Kirche auch im Bistum Aachen nur dann eine Zukunft hat, wenn sie die nötigen und möglichen Schritte im Sinne einer geschlechtergerechten und diversen Kirche geht. Es müssen Entscheidungen getroffen werden, die die Kirche in eine tragfähige Zukunft führen, damit Menschen in ihr wieder ihre religiöse Heimat sehen und Mitarbeiter*innen nicht überlastet und demotiviert den kirchlichen Dienst verlassen.¹¹

⁹ Vgl. Fußnote 6 und 7.

¹⁰ Vgl. Rainer Bucher. Die Macht der Frauen und die Ohnmacht der katholischen Kirche. Zum Ausklingen der patriarchalen Definitionsmacht. Der Autor schreibt hier: „Der erste Schritt einer in ihrer öffentlichen Artikulationsfähigkeit männlich dominierten Kirche (und Theologie) wäre, erst einmal wirklich wahrzunehmen, welches Leben Frauen heute führen und welche Rolle darin Kirche und Religion (und die Männer) spielen. Die Kirche der Männer wird lernen müssen, auszusteigen aus dem alten Spiel der patriarchalen Zuschreibungen und einzusteigen in das Spiel der aufmerksamen Wahrnehmung.“ In: ...männlich und weiblich schuf er sie... Gen1,27. Zur Brisanz der Geschlechterfrage in Religion und Gesellschaft. Theologie im kulturellen Dialog 16. Hrsg. von Sigrid Eder und Irmtraud Fischer. 2009.

¹¹ Vgl. Mara Klein in: <https://www.feinschwarz.net/divers-auf-dem-synodalen-weg/>: „So viele Menschen im Dienst der Kirche leben in Angst, ihren geliebten Beruf – sei es als Religionslehrer:in, Theologieprofessor:in, Mitarbeiter:in einer kirchlichen Einrichtung oder Priester:in – aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität oder ihrer gelebten Beziehungen zu verlieren. Viele Menschen wachsen in katholischen Umfeldern mit der Auffassung auf, sie seien aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Trans:- oder Inter:-Identität falsch oder sündhaft. Solche Umfeldern machen diese Menschen vulnerabel für weitere Formen von Gewalttätigkeit. Solche Formen, die auch Anlass für den Synodalen Weg sind.“

1.3 Vergewisserung

Da uns keine Zwischenergebnisse aus der Analysephase zur Verfügung standen, haben wir uns ausführlich in die Thematik eingelesen und mit den Themen Gender, Geschlechtergerechtigkeit, gendergerechte Sprache, Geschlechterrollen in der Wahrnehmung, sexuelle Identität und Orientierung sowie den Aussagen des Kirchenrechtes bzw. der kirchlichen Lehre dazu beschäftigt.¹² Dazu kam die Lektüre der schon erwähnten Literatur. Außerdem spielten praktische Erfahrungen eine Rolle, wenn pastorale Mitarbeiter*innen der BAG von ihren Erfahrungen z.B. mit der Verwendung gendergerechter Sprache im Gottesdienst berichteten. Hilfreich war auch die Teilnahme an der Veranstaltung mit Bischof Dieser und dem pastoralen Personal im April dieses Jahres, bei der Prof. Dr. Dr. Sautermeister wichtige Impulse zur kirchlichen Sexualmoral gab.¹³

Viele Menschen, mit denen wir gesprochen haben,¹⁴ bejahen die Vision einer geschlechtergerechten Kirche und betonen, dass sie ihr Kirche-Sein und ihren Glauben so schon leben und dementsprechend handeln, oftmals allerdings im Verborgenen. Dies betrifft insbesondere kirchliche Mitarbeiter*innen, die sich nicht trauen, offen über ihre sexuelle Identität, Orientierung oder Lebensform zu reden.

Ein weiterer Grund für nötige Veränderungen lassen sich im Gutachten für das Bistum Aachen nachlesen.¹⁵ Auf den Seiten 6ff sind systemische Ursachen für den Missbrauch benannt.¹⁶ Die hierin formulierten Empfehlungen¹⁷ zur zukünftigen Prävention, insbesondere der Kapitel 5, 8, 9, 12 und 13 sind in die Ausarbeitung dieser BAG eingeflossen. Auch dabei zeigt sich, dass Kirche sich verändern muss, um diese Ursachen für sexuellen Missbrauch im kirchlichen Kontext zu beseitigen und einer Begünstigung, die mit Angst vor Offenheit einhergeht, durch Veränderungen der hierarchischen Strukturen entgegenzuwirken.

1.4 Unsere Vision – und ihr Bezug zur Zukunftsbild-Skizze

„Ich wünsche mir eine Katholische Kirche, die Menschen aller Geschlechtsidentitäten würdigt und mitdenkt, eine Katholische Kirche, die geprägt ist von wahrer Chancengleichheit, in der niemand auf Grundlage des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung Diskriminierung fürchten oder Angst und Leid durchstehen muss – weder am Arbeitsplatz noch in der Gemeinde.“¹⁸

¹² Hier gibt es viel Expert*innenwissen innerhalb der BAG durch die Teilnehmenden. Gerne stehen wir auch weiterhin für Rückfragen bzw. Expertisen zur Verfügung. Es würde aber den Rahmen dieses Berichtes (auch mit Anhang) sprengen, wenn wir alles anführen.

¹³ Prof. Dr. Dr. Sautermeister. Kirche und Sexualität. Eine gestörte Beziehung. Vortrag gehalten am 22.04.2021.

¹⁴ Vgl. Ergebnisse Resonanz der BAG, persönliche Mitteilungen an einzelne BAG-Mitglieder durch verschiedene Kolleg*innen, Familie, Bekannte*, Freund*innen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Umkreises Kirche. Immer wieder haben wir unsere Vision und Ziele durch verschiedene Menschen gegenlesen lassen und haben auf diese Weg Resonanzen eingeholt.

¹⁵ Westpfahl, Spilker, Wastl; Sexueller Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker im Bereich des Bistums Aachen im Zeitraum 1965 bis 2019, München, November 2021.

¹⁶ Benannt werden Klerikalismus, Mängel im Strafrecht, Defizite im Zusammenhang mit der Gewährleistung der notwendigen Sachkompetenz bei der Besetzung diözesaner Führungsebenen, System der Verantwortungslosigkeit durch fehlende Festlegung von Entscheidungsbefugnissen, Mängel bezüglich Kontrolle und Rechenschaftspflicht u.a. Vgl. Ebenda. S. 6ff.

¹⁷ Ebenda. S. 353 ff.

¹⁸ Mara Klein, in: <https://www.feinschwarz.net/divers-auf-dem-synodalen-weg/>

Mara Klein, diverses Mitglied beim Synodalen Weg, formuliert hier eine Vision von Kirche, die wir voll und ganz mittragen: Eine geschlechtergerechte Kirche, in der alle Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Orientierung oder Lebensform ihren Glauben angstfrei ausüben und leben können, sich von der Botschaft des Evangeliums berühren lassen und diese Erfahrung weitergeben. Die Kirche hat eine positive Botschaft zu verkünden! Sie begleitet und unterstützt Menschen mit ihren Fragen, Bedürfnissen und Anliegen. Normen und Bewertungen, die Menschen in ihrer Freiheit und Menschenwürde einschränken, behindern diesen Prozess und widersprechen dieser Botschaft. Was einen Menschen geschlechtlich und sexuell ausmacht, darf keiner Wertung unterliegen und nicht zu einer Zurücksetzung führen, sondern wie in der Zukunftsbildskizze formuliert soll jede*r so angenommen werden, wie er*sie ist.

Die Kirche gewinnt an Glaubwürdigkeit, wenn sie Menschen mit ihren Fähigkeiten sieht und dementsprechend einsetzt bzw. handeln lässt. Dies sollte sich uneingeschränkt auf alle Ämter (auch Weiheämter) und Aufgaben beziehen und die Spendung sowie den Empfang der Sakramente mit einbeziehen. Kirche wird wieder anschlussfähig an die moderne Gesellschaft, wenn sie die Liebe nicht nur in Worten verkündet, sondern auch konsequent danach lebt und handelt.

Letzten Endes geht es nicht um die Frage, ob eine gendergerechte Kirche eine bessere Kirche ist, sondern es geht um Menschenwürde, -rechte und Gerechtigkeit; die Möglichkeit der Teilhabe aller Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Orientierung oder Lebensform. Will die Kirche hier Vorreiterin sein, Streiterin für die Menschenrechte? Geschlechtergerechtigkeit sollte heute so selbstverständlich sein wie die Tatsache, Menschen nicht nach ihrer Hautfarbe zu beurteilen oder gar zu diskriminieren. Zu sagen: Du bist eine Frau, du bist homosexuell, du bist divers..., deshalb darfst du nicht Priester*in werden bzw. gesegnet werden, widerspricht unserer Meinung nach dem Auftrag Jesu und der Kirche, Segen für die Welt zu sein.

1. Teil II Ziele, Teilziele und Maßnahmen

OBERZIEL:		
Ziel ist eine gendergerechte Kirche im Bistum Aachen, in der alle Menschen das Recht haben, sich frei und offen zum eigenen Geschlecht, der sexuellen Identität, Orientierung und Lebensform zu bekennen; ihnen entstehen daraus keine Nachteile. Gendergerechtes Handeln ist in allen Bereichen kirchlichen Lebens selbstverständlich.		
Ziel A	Ziel B	Ziel C
Die kirchlichen Strukturen sind bis 2026 so angepasst, dass sie eine gendergerechte Kirche verwirklichen.	Die Kommunikation in Wort und Schrift ist bis Ende 2026 im Bistum Aachen auf allen Ebenen und in allen Bereichen flächendeckend so gestaltet, dass niemand diskriminiert oder ausgegrenzt wird.	Pastorales Handeln und Kirchliche Lehre (inklusive Kirchenrecht) dienen dem Ziel einer gendergerechten Kirche.
<p>Übergreifende Maßnahmen für alle Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ab sofort: Die Bistumsleitung setzt sich in der Bischofskonferenz und im Synodalen Weg für die Verwirklichung einer gendergerechten Kirche im Sinne des Oberziels ein. Sie veröffentlicht mindestens einmal im Jahr Berichte über die Fortschritte auf der Website des Bistums und in den Räten auf Bistumsebene. Die Bistumsleitung steht in einem kontinuierlichen Austausch mit der Stabsstelle Gender und Diversität. • bis 2023: Bis spätestens 01.01.2023 ist eine Stabsstelle Gender und Diversität (Stabsstelle G&D) beim Generalvikar mit Stellenumfang (SU) 300% eingerichtet und besetzt. Sie überprüft die aktuellen Strukturen und leitet Veränderungen im Sinne einer Kirche ein, die zugänglich für alle Menschen ist. Sie erarbeitet gendergerechte Kriterien und Regelungen für alle Aufgabenbereiche. Mit dem Begriff Diversität ist Anti-Diskriminierungsarbeit in allen Themen (Geschlecht, Rassismus, Behinderungen, ...) gemeint. • bis 2024 ist das Thema Gender, geschlechtergerechte Kirche und gendergerechte Sprache Inhalt und Teil in der Aus- und Fortbildung aller pastoralen Berufsgruppen sowie im allgemeinen Bistumsdienst und dem kirchengemeindlichen Personal. 		

Ziel A: Die **kirchlichen Strukturen** sind bis 2026 so angepasst, dass sie eine gendergerechte Kirche verwirklichen.

Teilziel A 1:

Die Besetzungen von Leitungspositionen sind bis 2026 kompetenzbasiert, unabhängig von Weihe und Geschlecht.

A 1 Maßnahmen bis 2024:

Die HA 2 (Personal) erarbeitet in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gender und Diversität einen **Kompetenzkatalog** für die Vergabe von Leitungsfunktionen auf allen Ebenen des Bistums, der öffentlich einsehbar ist.

- Die Personalabteilung entwickelt ein gendergerechtes Auswahlverfahren zur Besetzung der Leitungsstellen auf Grundlage dieses Kompetenzkataloges. Die Anwendung dieses Auswahlverfahrens tritt ab 01.01.2025 in Kraft.
- Auf Grundlage des Kompetenzkataloges konzipiert die Abt. 2.3 eine Fortbildung, die hauptberufliche Personen für die Ausübung von Leitung qualifiziert. Ehrenamtliche Mitarbeitende können sich entsprechend qualifizieren.

Teilziel A 2:

Verschiedene Modelle von Leitung, auch unabhängig vom Weiheamt, sind bis 2026 entwickelt und bis 2028 umgesetzt.

Dabei werden alle kirchenrechtlich möglichen Formen der Leitung einer GdG, Pfarrei und Gemeinde im Bistum genutzt.

A 2 Maßnahmen:

- **ab sofort:** Neue Teamleitungsmodelle werden in der Praxis erprobt. Hierzu werden von der HA 1 des Bischöflichen Generalvikariates Konzepte entwickelt, die diese Prozesse aus Sicht der Organisationsentwicklung begleiten, evaluieren und die teilnehmenden Personen als auch die Teams supervisorisch unterstützen.
- **bis 2024:** Entscheidungen, die die diözesane und regionale Ebene betreffen, werden demokratisch von einer paritätisch (geschlechtergerecht) besetzten Synodalversammlung legitimiert.
- **bis 2025:** Die neuen Leitungsmodelle werden von der Bistumsleitung und der HA 1 den Gremien auf allen Ebenen und der breiten Öffentlichkeit im Bistum vorgestellt.
- **bis 2026:** Alternative Leitungsmodelle sind Inhalt in der Berufseinführung aller pastoralen Berufe.
- **bis 2026:** Die HA 1 des Bischöflichen Generalvikariates entwickelt Kriterien für multiprofessionelle und gleichberechtigt besetzte Leitungsmodelle. Multiprofessionalität bezieht sowohl pastorale als auch nichtpastorale Berufe ein.
- **bis 2026:** Als **Gemeindeleitungen** sind multiprofessionelle Teams etabliert, die unabhängig vom Weiheamt nur nach Kompetenzen besetzt sind. Bei der Besetzung von Leitungsteams wird beachtet, dass ein Gleichgewicht der Geschlechter besteht.
- **bis 2026:** Alle Menschen in Gemeindeleitungen haben dieselben Rechte und Pflichten.

Ziel B:

Die **Kommunikation** in Wort und Schrift ist bis Ende 2026 im Bistum Aachen auf allen Ebenen und in allen Bereichen (gesprochene Sprache, Schriftsprache, Veröffentlichungen, Gottesdiensten, Katechese, Verwendung biblischer Texte etc. und Gottesrede) flächendeckend so gestaltet, dass niemand diskriminiert oder ausgegrenzt wird.

B Maßnahmen:

- **ab sofort:** Die Bistumsleitung bringt die Relevanz der gendergerechten Sprache bereits jetzt in die Bischofskonferenz und den Synodalen Weg in Deutschland mit ein und veröffentlicht nach der jeweiligen Tagung, mind. 1x im Jahr, Berichte über die Fortschritte auf der Homepage des Bistums und in den Räten auf Bistumsebene. Die Bistumsleitung steht in einem kontinuierlichen Austausch mit der Stabsstelle Gender und Diversität.
- **ab sofort:** Der Begriff „Lai*in“ wird in der Sprache des Bistums Aachen durch treffendere und spezifischere Begriffe in Wort und Schrift ersetzt, wie z. B.: Menschen, pastorale Mitarbeiter*innen, Hauptberufliche, Freiwillig Tätige, Verantwortliche, Gläubige u. a.
- **bis Ende 2022:** Die Bistumsleitung macht durch verschiedene Verlautbarungen in Hirtenbriefen an alle Gemeinden, Schreiben an alle Mitarbeitende, in bischöflichen Verlautbarungen und in öffentlichen Medien (print und digital) bewusst, dass es diskriminierende Sprache im kirchlichen Kontext gibt. Sie wirbt für den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache und verwendet sie selbst konsequent.
- **bis Ende 2023:** Es gibt einen festgesetzten Qualitätsstandard geschlechtergerechter Sprache im Bistum Aachen. Die Abt. 0.3 des Bistums erstellt in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle „Gender und Diversität“ einen Leitfaden für eine gendergerechte Sprache. Zur Erstellung dieses Leitfadens werden bereits vorhandene gendergerechte Vorlagen aus anderen Bereichen öffentlichen Lebens berücksichtigt und zugrunde gelegt (siehe Anlage 7/8). Der Leitfaden berücksichtigt auch die Bereiche „liturgische, geschlechtergerechte Sprache“. Der Leitfaden muss auf Korrektheit und tatsächliche Anwendbarkeit regelmäßig, mind. alle 3 Jahre, von der Stabsstelle Gender und Diversität überprüft und evtl. korrigiert werden.
- **bis 2024:** Der Leitfaden wird in den Gottesdiensten bis Ende 2024 umgesetzt. Die Bistumsleitung gibt Anweisungen gemäß dem erarbeiteten Leitfaden im Direktorium ab dem Kirchenjahr 2025 für den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache mit konkreten Anwendungsbeispielen.
- **bis 2024:** Die Abt. 2.3 des Bischöflichen Generalvikariates konzipiert mit der Stabsstelle Gender und Diversität für alle Mitarbeitenden Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Gender und gendergerechte Sprache“. Weitergehende Angebote zu dieser Thematik sind fortlaufender Teil des Fortbildungsprogramms. Fortbildungen zu diesem Thema können als zusätzliche Vertiefungsschulung im Rahmen der Präventionsschulung zum Thema sexualisierte Gewalt anerkannt werden.
- **bis 2024:** Für Gremien und weitere Interessierte bieten die geschulten Mitarbeitenden vor Ort oder regional Veranstaltungen an.
- **bis 2024:** Themen wie „Genderdiversität – praktische Anwendung in Predigt und Gemeinde“ werden als ein Baustein in die Berufseinführung der pastoralen Berufe integriert.

- **bis 2024:** Da Gottesrede divers, vielfältig und deutungsoffen ist, finden verschiedene Begriffe für Gott - wie sie auch in der Bibel ursprünglich vorkommen - Verwendung, die auch einen weiblichen/diversen Aspekt einbeziehen. Die Gemeindeleitungen machen allen Lektor*innen, Wortgottes-Leiter*innen und Beerdigungshelfer*innen verschiedene Begriffe für Gott* zugänglich - analog den verwendeten Namen der „Bibel in gerechter Sprache“, mit der Aufforderung, diese auch zu nutzen. z.B. in jeder Sakristei als Aushang, am Ambo als aufgeklebtes Schriftband, als persönlich zugestellter Brief. Entsprechende Schulungen finden auf Regionalebene statt. Gleiches wird für alle pastoralen Berufe umgesetzt.
- **bis 2026:** Gemäß den erstellten Leitlinien sind alle Dokumente und Veröffentlichungen bistumsweit in geschlechtergerechter Sprache verfasst: Pfarrbriefe, Websites, Briefe, Vermeldungen, Schriftverkehr (intern/extern), Broschüren/Werbung, Kirchenzeitung, amtliche Dokumente (wie Dienstausweise), Verträge, u.a. Die entsprechenden Medien werden von den zuständigen Abteilungen des Bischöflichen Generalvikariates so eingerichtet, dass eine geschlechtergerechte Sprache benutzt werden kann. Alle Veranstaltungs- und Fortbildungsprogramme des Bischöflichen Generalvikariates und den angeschlossenen Einrichtungen werden gendergerecht formuliert. Dasselbe gilt für alle Einrichtungen in katholischer Trägerschaft

Ziel C:

Pastorales Handeln und Kirchliche Lehre (inklusive Kirchenrecht) dienen dem Ziel einer gendergerechten Kirche.

Teilziel C 1:

Der Geschlechtseintrag in kirchlichen Büchern ist bis 2024 reformiert und auf diverse geschlechtliche Vielfalt hin erweitert.

C 1 Maßnahmen:

- **ab sofort:** Die Bistumsleitung initiiert über die Bischofskonferenz erforderliche Änderungen im Konkordat. Bis dahin erlässt die Bistumsleitung entsprechende Einzelanordnungen für das Bistum Aachen.
- **bis 2024:** Ein Geschlechtseintrag „divers“ ist analog zum deutschen Personenstandsrecht gemäß § 22 Abs.3 im Taufbuch als Möglichkeit eingeführt. Die Bistumsleitung erlässt entsprechende Normen.
- **bis 2024:** Die Änderung des Geschlechtereintrages im Taufbuch ist durch die betroffene Person oder deren Erziehungsberechtigte standardisiert möglich.
- **bis 2024:** Es gibt regelmäßige Angebote von einführenden Schulungen für Pfarrleitungen und Pfarrsekretär*innen durch die Abt. 2.3 des bischöflichen Generalvikariates (inhaltlich und administrativ).

Teilziel C 2:

Im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung, insbesondere junger Menschen, wird die Entwicklung der eigenen geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung ab sofort unterstützt.

C 2 Maßnahmen:

- **bis 2024:** Die Abt. 2.3 entwickelt theologische Angebote im Rahmen einer sich weiterentwickelnden Moraltheologie.
- **bis 2025:** Die Bildungsstätten des Bistums bieten im Bereich der Entwicklung der eigenen sexuellen Identität und Orientierung Veranstaltungen an.
- **bis 2026:** An Bischöflichen Schulen hat das Lehrpersonal Wissen über die Geschlechtervielfalt und die verschiedenen sexuellen Identitäten, Orientierungen und Lebensformen. Das Lehrpersonal richtet das pädagogische Handeln danach aus. Das Katechetische Institut bietet entsprechende Schulungen an.
- **bis 2026:** In der Pastoral, insbesondere der Sakramentenkatechese, haben alle Beteiligten Wissen über Geschlechtervielfalt und die verschiedenen sexuellen Identitäten, Orientierungen und Lebensformen und richten ihr Handeln danach aus. Die Abt. 2.3, das Katechetische Institut und andere Bildungsträger entwickeln entsprechend ihrer Zielgruppen einführende Schulungen.
- **bis 2026:** Das Katechetische Institut und andere Bildungsträger reformieren ihre Materialangebote hinsichtlich der geschlechtlichen Diversität, sexuellen Orientierung und den zugrunde liegenden Rollenbildern.

Teilziel C 3:

Beziehungen werden ab sofort um der in ihnen gelebten Werte willen anerkannt und nicht aufgrund der Geschlechtsidentität der Beteiligten. Ehe ist nicht mehr heteronormativ.

C 3 Maßnahmen:

- **ab sofort:** Die kirchliche Lehrerlaubnis (missio canonica/ nihil obstat) wird ausschließlich nach fachlicher Kompetenz und unabhängig von der gewählten Lebensform, dem Geschlecht, der sexuellen Identität und Orientierung erteilt.
- **ab sofort:** Der Dienstgeber und die Mitarbeiter*innen-Vertretung setzen sich ab sofort für eine Reform des kirchlichen Arbeitsrechts im Geltungsbereich der KODA NW und darüber hinaus im Sinne der beschriebenen Maßnahmen ein.
- **ab sofort:** Für pastorale Mitarbeiter*innen gibt es keine Sanktionen bei Ausübung der Seelsorge, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht der Menschen achten (Segnungsfeiern, ...). Bis zur Umsetzung der KODA-Reform werden die oben genannten Maßnahmen im Bistum Aachen ab sofort durch die Bistumsleitung eingesetzt.
- **bis 2022:** Alle Menschen, die eine Lebensbeziehung eingehen möchten, können einen Segensritus bekommen.
- **bis 2022:** Eine Vorlage für einen solchen Segensritus wird von der Bistumsleitung veröffentlicht. Die Liturgiekommission erstellt ein entsprechendes Formular. Dies bezieht auch explizit alle Geschlechter, alle sexuellen Identitäten, Orientierungen und Lebensformen von Menschen mit ein.

- **bis 2026:** Der Begriff „Ehe“ ist im Sinne der Gendergerechtigkeit, aller sexuellen Identitäten, Orientierungen und Lebensformen neu definiert. Die Bistumsleitung setzt sich ab sofort beim Synodalen Weg und in der Bischofskonferenz dafür ein.

Teilziel C 4:

Alle Paragraphen des Kirchenrechts, die zu einer Gleichberechtigung aller Geschlechter führen, werden bis spätestens 2026 im Bistum Aachen angewandt und umgesetzt.

C 4 Maßnahmen:

- **ab sofort:** Die Möglichkeiten des CIC 230 §3 werden im Bistum vom Bischof vollumfänglich ausgeschöpft.
- **ab sofort:** Die Beauftragung der pastoralen Mitarbeiter*innen beinhaltet die uneingeschränkte Erlaubnis zur Taufspendung, Kommunion-austeilung, Beerdigungs- und Gottesdienstleitung.
- **ab sofort:** Die Erteilung der Taufferlaubnis für Freiwillig Tätige werden bei Bedarfsanforderungen aus den Seelsorgebereichen erteilt.
- **bis 2022:** Die HA 1 erarbeitet Ausbildungsmaterial und -standards für die Qualifizierung dieser Taufbeauftragten. Die Freiwillig Tätigen werden von den pastoralen Mitarbeiter*innen vor Ort oder in der Region entsprechend qualifiziert.

Teilziel C 5:

Im Bistum Aachen entspricht die Pastoral bis spätestens 2026 der Lebenswelt aller Menschen in ihrer Diversität im Sinne des Geschlechts, der sexuellen Identität, Orientierung und Lebensform. Dies schließt die Überarbeitung der gesamten Sakramentenlehre ein.

C 5 Maßnahmen:

- **bis 2022:** Die Bistumsleitung setzt sich dafür ein, das Kirchenrecht und die Kirchliche Lehre so anzupassen, dass es die Gleichstellung und Gleichberechtigung aller Geschlechter festschreibt (aktuell im Synodalen Weg, der Bischofskonferenz). Das beinhaltet: Einsatz für die Öffnung der Weihe von Frauen und Menschen anderen Geschlechtes. Ein erster Schritt dahin ist die Weihe von Frauen zu Diakoninnen.
- **bis 2022:** Die Segnung von Paaren im Bistum Aachen ist unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Orientierung oder Lebensform etabliert.
- **bis 2024:** Beauftragung von Seelsorger*innen, Freiwillig Tätigen zur Eheassistenz.
- **bis 2024:** Beauftragung von Seelsorger*innen, Freiwillig Tätigen zur Spendung der Krankensalbung und der Lossprechung im Sakrament der Buße als ganzheitliche Seelsorge.

<p>Kriterien / Indikatoren: Kriterien fürs Ranking:</p> <ul style="list-style-type: none">• Von welcher Maßnahme versprechen wir uns die größte Wirkung, den größten Nutzen?• Wo tritt der größte Schaden ein/die größte Verletzung, wenn es nicht eintritt?• Was kann das Bistum selbst wirklich umsetzen? <p>Wichtigkeit: 1 = entscheidend 2 = sehr hoch 3 = hoch</p>	<p>Ressourcen: Den Teilnehmenden der BAG ist bewusst, dass zur Erreichung der Ziele und Umsetzung dieser Maßnahmen sowohl personelle als auch finanzielle Ressourcen benötigt werden, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none">• Stabsstelle Gender und Diversität• Marketing und Informationsmaterial (Flyer etc.)• Fortbildungen: Personal und Budget
<p>Ergebnisse und Wirkungen im Bistum Aachen (einschl. Abschiede):</p> <ul style="list-style-type: none">• Menschen sehen im Bistum Aachen ihre Menschen- und Grundrechte gewahrt und fühlen sich von der Kirche respektiert, akzeptiert, wertgeschätzt und angenommen.• Das Bistum wird auf die Zukunft ausgerichtet wahrgenommen, bezieht aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen mit ein und ist damit Vorbild für andere Bistümer.• Das Thema Gendergerechtigkeit trägt zur Attraktivität der Kirche als Arbeitgeberin bei (Employer Branding).• Verweigert die Verantwortlichen im Bistum Reformen zur Gendergerechtigkeit werden sich Menschen abwenden, die eine vollumfängliche Anerkennung aller Geschlechter für ihren Verbleib in der Kirche definieren.• Auf der anderen Seite werden sich unter Umständen Menschen von der Kirche abwenden, die sich mit der Anerkennung der Gendergerechtigkeit schwertun oder sie ganz ablehnen.• Durch die Verwirklichung einer gendergerechten Kirche entfernt sich das Bistum von einer einseitig männlich dominierten Kirche.	

Fazit:

Veränderungen sind möglich, wenn sich die Haltung ändert in Richtung Geschlechtergerechtigkeit!

Die Teilnehmenden stehen gerne weiterhin zur Verfügung als Themeneigner*innen und -spezialist*innen (auch für die Darstellung auf der Website).

Roadmap: Die Ziele sind der obigen Tabelle zu entnehmen. Die Nummerierungen sind entsprechend den Teilzielen zuzuordnen. Übergreifende Maßnahmen

Initiative für gendergerechter Kirche in DBK (*Bistumsleitung (BL)*) **1**

Kirchliche Strukturen

A2 Konzepte Begleitung Teamleitungsmodelle (*HA1*) **2**

Kommunikation und Sprache

B Relevanz gendergerechter Sprache in DBK/Syn.Weg einbringen (*BL*) **2**
 B Geschlechtergerechte Formulierung liturg. Bücher (*BL*) **2**
 B Begriff Laie und Lai*in ersetzt (*alle*) **3**

B Werbung zur Nutzung gendergerechter Sprache (*BL*) **2**

Pastorales Handeln und Kirchliche Lehre

C1 Initiative Änderungen Konkordat/ Einzelanweisung (*BL*)
 C3 missio/ nihil obstat ausschl. nach fachlicher Kompetenz (*BL*) **1**
 C3 Reform KODA NW (*Dienstgeberin, MAV*) **1**
 C3 keine Sanktionen vs Mitarbeiter*innen nach Segensritus Paare (*BL*) **1**
 C4 CIC 230 §3 ausschöpfen (*Bischof*) **1**
 C4 generelle Beauftragung pastoraler MA [Taufspendung,...] (*Bischof*) **1**
 C4 Taufurlaubnis Freiwillig Tätige (*Bischof*)

C3 Segensritus Paare (*BL*) **1**
 C3 Vorlage und Formular Segensritus (*Liturgiekommission*) **2**
 C4 Qualifizierung Taufbeauftragte [Freiw.Tätige] (*HA1/pastorale MA vor Ort/ Region*) **2**
 C5 Initiative Anpassung Gendergerechtigkeit im Kirchenrecht -> Weihe Diakon*innen (*BL*) **1**
 C5 Segnung aller Paare etablieren (*BL*) **1**

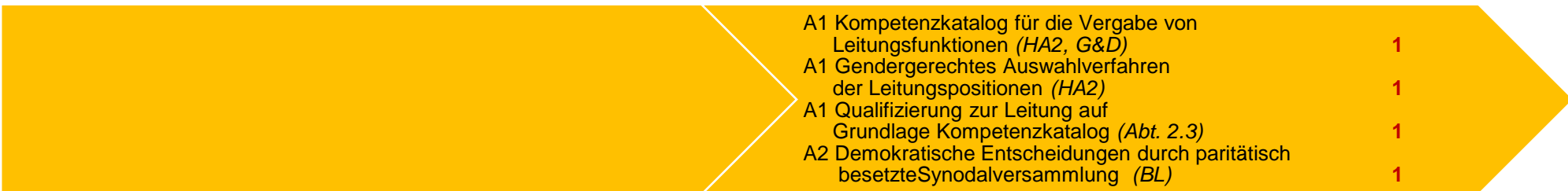
sofort

2022

Übergreifende Maßnahmen



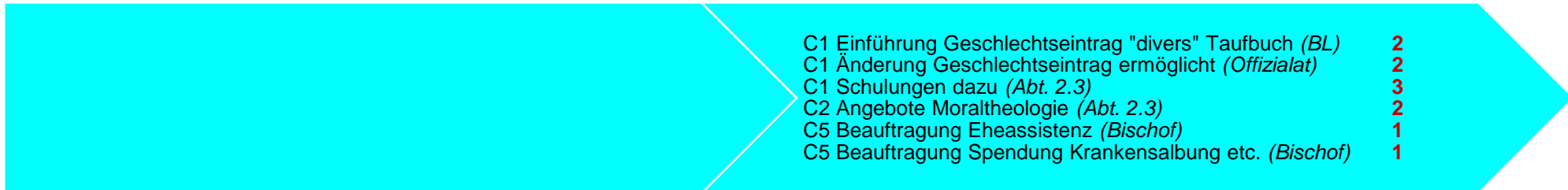
Kirchliche Strukturen



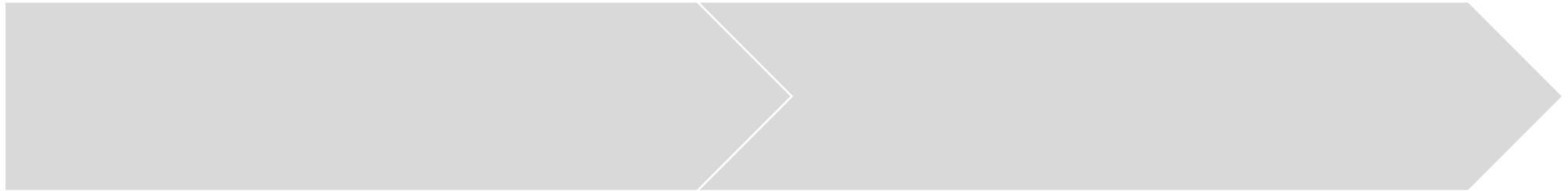
Kommunikation und Sprache



Pastorales Handeln und Kirchliche Lehre



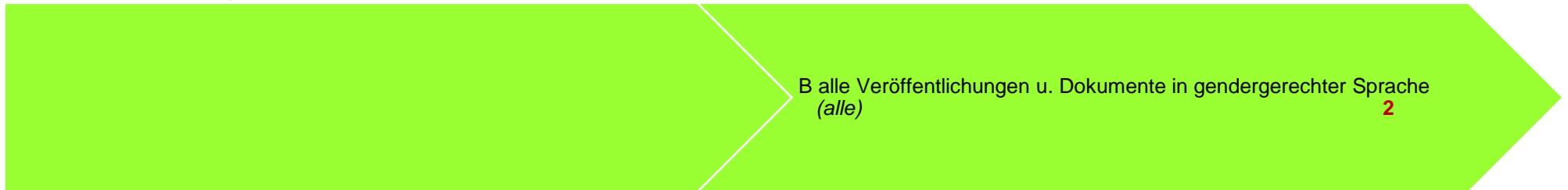
Übergreifende Maßnahmen



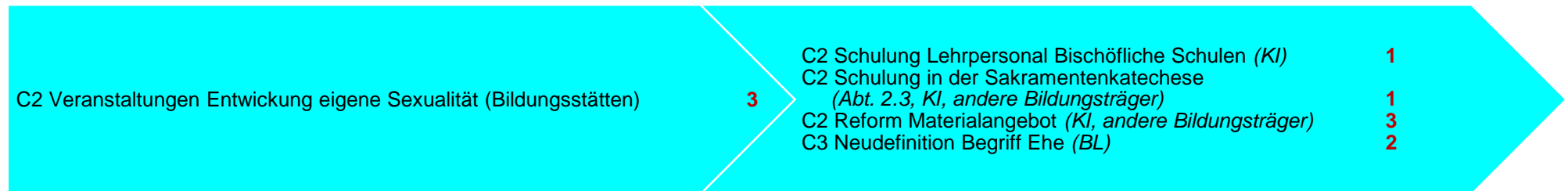
Kirchliche Strukturen



Kommunikation und Sprache



Pastorales Handeln und Kirchliche Lehre



Abkürzungen in der Roadmap:

BL: Bistumsleitung

G&D: Stabsstelle Gender und Diversität

Abt. 2.3: Personalentwicklung

HA 1: Hauptabteilung 1 (Pastoral, Schule, Bildung)

HA 2: Hauptabteilung 2 (Personal)

Abt. 0.3: Kommunikation

KI: Katechetisches Institut