Evangelische Kirche
in Hessen und Nassau
13. Kirchensynode

Sachstandsbericht Fachgruppe

Diversitätssensibilität und Diskriminierungskritik

Federführung:

Oberkirchenrat André Witte-Karp

1. Auftrag, Arbeitsweise und Zusammensetzung

Mit Beschluss Nr. 8.5 (Drs. 53 24 B) hat die Kirchensynode die Kirchenleitung beauftragt, eine Fachgruppe für Diversitätssensibilität und Diskriminierungskritik einzurichten, um die Umsetzung des Strategischen Ziels 6 aus Drucksache Nr. 53/24 B (aktuelle Veröffentlichung der Ziele: Ziel Nr. 3) fachlich zu begleiten. Das Ziel lautet: „Die EKHN versteht sich als diversitätssensible und diskriminierungskritische Kirche."

Die Fachgruppe wurde im Herbst 2025 berufen und arbeitet unter Begleitung der Lenkungsgruppe ekhn2030. Mindestens dreimal jährlich kommt sie in Präsenz zusammen, bei Bedarf finden weitere digitale Treffen statt. Die Mitglieder stammen aus Zentren, Fach-, Profil- und Stabsstellen, der Diakonie Hessen, Verbänden und verschiedenen kirchlichen Arbeitsfeldern, mit Expertisen aus allen Dimensionen der Charta der Vielfalt. Es wurde ein Leitungskreis gebildet, der die Arbeit strukturiert vorbereitet und die Ergebnisse für die Gesamtgruppe bündelt.

Im August 2026 ist Pfarrer Martin Franke-Coulbeaut, bislang Stabsbereich Chancengleichheit der EKHN, aus der Fachgruppe ausgeschieden; Julia Maas, ebenfalls Stabsbereich Chancengleichheit, arbeitet seit August 2026 in der Fachgruppe mit. Jens Balondo, Vorsitzender des Kirchenvorstandes der Evangelischen Indonesischen Kristusgemeinde Rhein-Main, ist am 6. Juni 2026 verstorben. „Sein Engagement galt einer Kirche, die von der Vielfalt ihrer Mitglieder lebt und in der alle Menschen Gehör und Anerkennung finden", heißt es im Nachruf des Evangelischen Stadtdekanats in Frankfurt und Offenbach und der EKHN. Die Fachgruppe vermisst Jens Balondo als Person und Weggefährten. Um seine unverzichtbare Perspektive weiterhin einzubinden, soll eine geeignete Person in die Fachgruppe nachberufen werden.

Die Zusammensetzung der Fachgruppe gewährleistet, dass unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen vertreten sind, die für eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Weiterentwicklung der EKHN erforderlich sind. Zudem können jederzeit weitere Expert*innen eingeladen werden, um die Perspektiven zu erweitern.

Als strategische Wegweiserin soll die Fachgruppe Orientierung geben, strukturelle Barrieren zu erkennen, Diskriminierungsrisiken zu benennen und Wege zu entwickeln, wie die EKHN ihre Verantwortung für Gerechtigkeit und gleichberechtigte Teilhabe und Teilgabe aktiv wahrnehmen kann.

2. Sitzungen der Fachgruppe im Berichtsjahr

Im Jahr 2026 kam die Fachgruppe bislang zu drei Präsenzsitzungen und einer digitalen Sitzung zusammen. Die Treffen ermöglichten sowohl inhaltliche Vertiefung als auch strukturelle Klärungen. Die

Sitzungen waren geprägt von intensiven Diskussionen, dem Austausch fachlicher Expertise und der gemeinsamen Suche nach tragfähigen Wegen für die EKHN.

Die *erste Sitzung* diente dem Kennenlernen der Mitglieder und der Sammlung der fachlichen Hintergründe. Die Vielfalt der Perspektiven wurde unmittelbar sichtbar: Antirassismus, Antisemitismuskritik, Behindertenseelsorge und Inklusion, demokratische Teilhabe, Geschlechtergerechtigkeit, interkulturelle Bildung, queersensible Seelsorge, soziale Herkunft und weitere Perspektiven kamen zusammen. In einem ausführlichen Austausch wurden Motivationen, Erfahrungen und Erwartungen formuliert. Deutlich wurde: Die Fachgruppe versteht sich als Ort der fachlichen Reflexion und als Impulsgeberin für die gesamte Organisation.

Die Fachgruppe erörterte ausgewählte Vorschläge aus dem „Katalog von Ideen und Empfehlungen zur strukturellen Implementierung von Maßnahmen für Anti-Diskriminierung, Gewaltprävention und Diversitätsorientierung in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und in den Landeskirchen“, der im Anschluss an den Beschluss „Anti-Diskriminierung, Gewaltprävention und Diversitätsorientierung stärken“ der 13. Synode der EKD im Jahr 2025 veröffentlicht worden war. Insbesondere stand der Fachgruppe das Ziel der EKD vor Augen, eine „Leitlinie zu Anti-Diskriminierung, Gewaltprävention und Diversitätsorientierung als Orientierungsinstrument zur strategischen Ausrichtung, internen Leitung, externen Kommunikation und zum Management eines entsprechenden Wandels“ zu erarbeiten.

Um beispielhaft eine Strategie zur organisationalen Verortung von Diversität, Antidiskriminierung und Inklusion kennenzulernen, besuchte die Fachgruppe im Rahmen ihrer *zweiten Sitzung* die Abteilung ‚Diversity und Inclusion‘ der Fraport AG. Der Austausch zeigte eindrücklich, wie ein großer Arbeitgeber Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung organisatorisch verankert. Fraport stellte seine Netzwerke, Beschwerdewege, Schulungsformate und Präventionsstrategien vor. Die Fachgruppe nahm Impulse mit, die für die Strukturentwicklung der EKHN relevant sind – etwa die Bedeutung weniger aber gut merkbarer Anlaufstellen, die Rolle von Führungskräften und die Notwendigkeit, Diversität in Prozessen und Strukturen mitzudenken.

In der *dritten Sitzung* stellte Dr. Ruth Heß, Theologische Studienleitung und Geschäftsführung des Studienzentrums der EKD für Genderfragen, aktuelle Prozesse in der EKD zu Diversität und Antidiskriminierung vor. Die Fachgruppe diskutierte die Übertragbarkeit der Erarbeitungsprozesse und arbeitete heraus, welche strukturellen und konzeptionellen Herausforderungen bestehen. Dabei wurde deutlich, dass die EKHN über vielfältige Expertisen verfügt, die über verschiedene Fachstellen verteilt sind. Ein gemeinsamer Gesamtentwurf liegt bisher jedoch nicht vor.

Die *vierte Sitzung* diente der klärenden Weiterarbeit an einem die Fachgruppe leitenden Diversitätsverständnis.

3. Ergebnisse im Berichtszeitraum

Die Fachgruppe hat im Berichtsjahr wesentliche Grundlagen für die Weiterentwicklung von Diversitätssensibilität und Diskriminierungskritik in der EKHN erarbeitet. Die Ergebnisse lassen sich in mehreren Themenfeldern zusammenfassen, die sowohl die Analyse der Ausgangslage als auch die Entwicklung konkreter Perspektiven umfassen.

3.1 Diversität als geistliches Leitprinzip

Die EKHN versteht Diversität als geistlich begründetes Leitprinzip kirchlichen Handelns. Die Schöpfungsüberlieferungen der Bibel bezeugen, dass alle Menschen als G*ttes Ebenbilder geschaffen sind (Genesis 1,27). Sie zeichnen die Vielfalt im Geschöpflichen als Ausdruck von Kreativität, Schönheit und Bereicherung (Genesis 1 und 2; Psalm 104). Im Lichte des neuen Lebens und Zusammenlebens in Christus gilt es festzuhalten, dass allen soziokulturellen Merkmalen schon jetzt eine grundsätzliche Relativierung innewohnt (Galater 3,28). Die Hoffnung auf G*ttes kommende Welt verweist darauf, dass Vielfalt und Individualität in ihrer ganzen erlösten Fülle erst noch zutage treten werden (1 Korinther 15, 35-45; 1 Johannes 3,2).

Von dieser theologischen Grundlegung her gilt es, Vielfalt nicht nur als gesellschaftliche Realität, sondern als Ausdruck gelebter pluraler Gemeinschaft wahrzunehmen, anzuerkennen und zu schützen. Zugleich fordert der Umgang mit Vielfalt eine bewusstere Wahrnehmung von Ausschlussmechanismen, Barrieren und Diskriminierungen sowie eine aktive Solidarität mit marginalisierten Menschen und Menschengruppen, die in Gesellschaft und Kirche strukturell weniger Macht haben.

3.2 Dimensionen der Vielfalt

Die Fachgruppe arbeitet in Anlehnung an die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benannten Benachteiligungsmerkmale und die in der Charta der Vielfalt beschriebenen Vielfaltsdimensionen. Sie beschäftigt sich mit den Dimensionen Alter, Behinderung und Behinderungserfahrung, Geschlechtlichkeit, Migrationsgeschichte, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Über die Charta hinaus sieht die Fachgruppe in der familiären Situation und der Care-Verantwortung weitere für ihre Arbeit relevante Vielfaltsdimensionen.

3.3 Diversität als Rahmenkonzept

Die Fachgruppe leitet ein breites Verständnis von Diversität. Das bedeutet, dass die einzelnen Vielfaltsdimensionen weiterhin einer je spezifischen fachlichen Betrachtung bedürfen. Diversität schafft hierzu den konzeptionellen Rahmen, innerhalb dessen diese unterschiedlichen Dimensionen betrachtet und konkret bearbeitet werden. Ein solcher Zugang, der Diversität als Rahmenkonzept versteht, trägt dazu bei, Vielfalt nicht auf einzelne Merkmale oder die vermeintlich ‚eigene' oder ‚andere' Gruppen zu reduzieren.

Eine wesentliche Ressource der EKHN für die Wahrnehmung und Weiterentwicklung von Diversität liegt in der bereits vorhandenen und vielfältigen fachlichen Expertise. In unterschiedlichen Fach-, Profil- und Stabsstellen sowie in den Fachfeldern der Zentren besteht ein hohes Maß an Wissen, Erfahrung und Engagement zu verschiedenen Dimensionen von Diversität und Antidiskriminierung. Diese gewachsene Fachlichkeit bildet eine wichtige Grundlage für die weitere Entwicklung und bietet ein erhebliches Potenzial für eine wirkungsvolle organisationsweite Bearbeitung der Themen.

Gleichzeitig fehlt bislang ein übergreifender konzeptioneller Rahmen, der die Themen Diversität und Antidiskriminierung zusammenführt und auf organisationaler Ebene verankert. Für die EKHN besteht daher eine zentrale Entwicklungsaufgabe darin, die bereits vorhandenen Kompetenzen sichtbar zu machen, gezielter miteinander zu verbinden sowie gemeinsame Ziele und Verantwortlichkeiten zu klären. Im Mittelpunkt steht somit, bereits vorhandene Expertise für eine gemeinsame Weiterentwicklung strategisch zu bündeln als auch Themen zu identifizieren, die aufgrund bestehender Barrieren, Diskriminierungsrisiken und besonderen Teilhabeanforderungen einer vertieften organisationalen Verankerung bedürfen.

3.4 Diversitätsorientierung als Gestaltungsauftrag

Die Fachgruppe versteht Diversitätsorientierung als die strategische aktive Gestaltung des Umgangs mit Diversität. Dabei geht es um die bewusste Ausrichtung von Prozessen, Strukturen und Normen, die Vielfalt ermöglichen und Diskriminierung abbauen.

- Diversitätsorientierung nimmt Menschen und die Vielfalt ihrer Lebenswelten und Lebenslagen in den Blick.
- Diversitätsorientierung zielt auf die Förderung gleichberechtigter Teilhabe und Teilgabe auf allen kirchlichen Ebenen. Dabei geht es um die strukturelle Wahrnehmung von Vielfaltsdimensionen, Gemeinsamkeiten und Unterschieden sowie Barrieren und Diskriminierungen.
- Um Mehrfachdiskriminierungen wie besondere Ressourcenpotenziale nicht auszublenden, sind Wechselwirkungen zwischen einzelnen Diversitätsdimensionen im Blick zu behalten („Intersektionalität“).

3.5 Anlaufstellen, Schulungen und Netzwerke

Für die weitere Ausgestaltung von Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung hat insbesondere der Austausch mit der Fraport AG verschiedene Impulse aufgezeigt. Deutlich wurde die Bedeutung transparent erkennbarer, niedrigschwelliger und barrierearmer Anlaufstellen, die den Zugang zu Beschwerde- und Unterstützungsangeboten erleichtern. Für eine wirksame Diversitäts-, Antidiskriminierungs- und Inklusionsarbeit kommt zudem den Führungsebenen eine zentrale Rolle zu. Divers besetzte Führung und die Übernahme von Verantwortung durch Führungskräfte schaffen wichtige

Voraussetzungen dafür, dass Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe auf unterschiedlichen Ebenen der Organisation gemeinsam gestaltet werden kann.

Bei der Qualifizierung bedarf es unterschiedlicher Zugänge. Schulungsangebote sollten sowohl verbindliche als auch freiwillige Formate umfassen, um verschiedenen Zielgruppen und Bedarfen gerecht zu werden. Darüber hinaus wurde hervorgehoben, dass Teilhabe und Teilgabe nicht allein durch Kommunikation und Schulungen entstehen. Sie werden insbesondere dann nachhaltig wirksam, wenn sie in organisationalen Strategien und Prozessen berücksichtigt und im Arbeitsalltag aktiv gestaltet wird. Auf diese Weise können sich Vielfalt und Inklusion zunehmend in der Organisationskultur verankern und zu einem selbstverständlichen Bestandteil des gemeinsamen Handelns werden.

Schließlich wurde die Bedeutung von Netzwerken als wichtige Ressource für die Verankerung von Vielfalt deutlich: Damit Netzwerke langfristig wirksam sein können, benötigen sie kontinuierliche Pflege, institutionellen Rückhalt und entsprechende Unterstützung.

4. Ausblick

Angesichts der Vielzahl möglicher Themenfelder und organisationaler Weiterentwicklungen im Bereich der Diversität gilt es, geeignete Schwerpunkte zu identifizieren und für die weitere Arbeit der Fachgruppe zu priorisieren. Maßgeblich ist dabei eine doppelte Perspektive: Einerseits sind die fachlichen Anforderungen und Ziele in den Blick zu nehmen, andererseits die bestehenden organisatorischen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten. Die Verbindung beider Perspektiven soll dazu beitragen, realistische und zugleich wirksame Handlungsschritte abzuleiten. Zugleich gilt es, die hierfür verfügbaren Ressourcen gezielt dort einzusetzen, wo sie konkrete und nachhaltige Wirkungen für die Umsetzung des strategischen Ziels entfalten können. Hierzu wird die Fachgruppe im laufenden Jahr zu einer weiteren Präsenzveranstaltung zusammenkommen.