

**Dr. Ursula Hardmeier**

**Sprecherin des Arbeitskreises Gleichstellung von Frauen und Männern in der Pommerschen Evangelischen Kirche**

Hohe Synode! Sehr geehrte Damen und Herren!

### **1. Vorgeschichte**

Die XII. Landessynode konstituiert sich in diesen Tagen. In solch einem Neubeginn liegen viele Chancen. So sehe ich es auch als eine Chance für den AK Gleichstellung, Ihnen eines unserer zentralen Anliegen ein wenig zu entfalten. Wie kann die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche Wirklichkeit werden, vor allem auch hier, in dem wichtigen Gestaltungsgremium Synode.

Ein wichtiger Schritt dahin ist es, sich besser wahrzunehmen als Frauen und Männer mit unterschiedlichen Gaben und unterschiedlichen Herangehensweisen, mit unterschiedlichen **Kommunikationsgewohnheiten** und unterschiedlichen Erwartungen. Für solch einen Schritt, braucht es etwas Zeit. Am besten kann das gelingen, wenn man in einem Gender-Training angeleitet wird, das eigene Verhalten genau anzuschauen. Es geht darum wahrzunehmen, wie man sich in Gremien und Versammlungen, die Rederecht gewähren und wichtige Entscheidungen zu fällen haben, verhält. Es geht darum, zu erkennen, welche Rolle die **Gesprächsleitung** spielt, ob sie alle Teilnehmenden mitnimmt, sie herausfordert und zu Beiträgen ermutigt oder - ob mit oder ohne Absicht - die Botschaft an die Rednerin oder den Redner überwiegt: „Du blickst eigentlich nicht durch. Du bist eben zu uninformiert.“ Die Folge solcher Botschaften ist, dass Menschen, die sensibel für atmosphärische Signale sind, - und das sind sehr häufig die Frauen - dann lieber schweigen und sich innerlich zurück ziehen.

Das Problem ist nicht neu. Viele Landeskirchen kennen es und haben sich deshalb dafür Zeit genommen, das eigene **Leitungshandeln** zu reflektieren. In einer Körperschaft, wie sie eine Landeskirche ist, wo es so auf die ehrenamtliche Mitarbeit von vielen Menschen ankommt, sollten auf jeden Fall alle Kompetenzen, die da zusammenkommen, sorgsam genutzt und gepflegt werden.

Sicher wäre ein solcher **Reflexionstag** auch in der Pommerschen Kirche sehr nützlich, diesen Vorschlag machte jedenfalls der Arbeitskreis Gleichstellung, nachdem wir eine Umfrage unter den Frauen der XI. Synode ausgewertet hatten. Dazu kam es bisher leider nicht, aber der Präses hatte die Idee, doch die ganze Synode mit allen, die ja bald die Ausschüsse leiten werden, auf diesen Reflexionsweg mit zu nehmen,

gerade am Anfang einer neuen Sitzungsperiode. Diese Anregung kam leider etwas zu spät dafür, wirklich kompetente Kommunikationstrainer oder -trainerinnen einzuladen. Aber was heute nicht ist, könnte in der Herbstsynode Anfang Oktober professionell nachgeholt werden. Dafür bietet der AK Gleichstellung gerne seine Mitwirkung an.

Mein Geleitwort am heutigen Abend möchte Ihnen darauf Appetit machen. Ich stelle es unter den Titel: *Geschlechtersensible Kommunikation. Eine Chance für die Synoden- und Gremienarbeit der PEK.*

## 2. Gender-Mainstreaming

In der Tat ist es spannend und bereichernd, eine größere Sensibilität dafür zu entwickeln, wie sich die Bedürfnisse von Frauen und Männern unterscheiden, und wie ihre unterschiedlichen Herangehensweisen an Aufgaben, fruchtbar gemacht werden können. Oft ist es ja so, dass andere Lösungswege uns fremd erscheinen und in Gefahr stehen, deshalb abgewertet zu werden.

Im übrigen ist es auch nicht so, dass sich unterschiedliche Problemlösungswege nur zwischen Frauen und Männern beobachten lassen. Als wir den Fragebogen auf der Herbstsynode 2009 mit den befragten Frauen besprachen, wurde deutlich, dass viele meinten, auch Männer hätten ähnliche Antworten geben können, gerade bei den Fragen, die sich auf das Klima während der Sitzungen bezogen, oder darauf, mehr Kreativität bei der Bearbeitung der Themen zu entwickeln, mehr Mut zu haben, Neues auszuprobieren und den Meinungsbildungsprozess zu intensivieren durch gute Einführungen ins Thema und gegebenenfalls eine Moderation von außen zu holen für die Arbeit in Kleingruppen. Das Phänomen „monologisierender Vielredner“ taucht nach den Beobachtungen der weiblichen Synodenmitglieder eher bei Männern auf. Es ermüdet aber nicht nur die Frauen, sondern auch viele männliche Synodale, denn im Laufe der Jahre – und manche haben ja schon mehrere Synodenperioden miterlebt – tauchen bekannte Rituale und Rednerkonstellationen auf.

Auf geschlechtergerechte Kommunikation zu achten, ist natürlich keine Erfindung des AK Gleichstellung. In vielen Organisationen, auch Landeskirchen, gehört dieses Instrument – oft als Teil eines **Gender-Mainstreaming Programms** – zu den Instrumenten, die schon vielfach mit Erfolg eingesetzt wurden und alle Mitwirkenden in der Organisation zufriedener machten.

Bevor ich diesen Begriff „Gender-Mainstreaming“ weiter gebrauche, lassen Sie ihn mich kurz erklären. Er gehört zu diesen modernen Anglizismen, die unsere Sprache zunehmend beschweren, ist aber inzwischen so eingeführt, dass es unsinnig wäre, einen neuen Begriff zu kreieren.

Also kurz erklärt: **Gender** meint das soziale Geschlecht im Unterschied zum biologischen und umfasst bei Frauen und Männern all das, was ihre Kultur ihnen mitgibt an Rollenverhalten und Rollenerwartungen. Wenn sich kulturelle Veränderungen ergeben, ändern sich dementsprechend auch die Rollenerwartungen an Frauen und Männer. So fällt es nicht schwer, sich auszumalen, was sich seit dem Beginn des 20. Jh., als das allgemeine Wahlrecht für Frauen eingeführt wurde, mit der gleichartigen Schulbildung für Frauen und Männer, den unterschiedlichen Berufsmöglichkeiten für beide Geschlechter und den gesetzlichen Maßnahmen, die diese Veränderungen untermauerten, alles gewandelt hat.

Waren die Menschenrechte der Französischen Revolution eigentlich nur Männerrechte (Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit), so wird heute in Europa niemand mehr bestreiten: Menschenrechte sind auch Frauenrechte.

Nun wissen wir alle, dass vieles, was als richtig erkannt wird, noch lange braucht, bis es die Wirklichkeit des alltäglichen Lebens erreicht hat. Dafür ist der andere Begriff „**Mainstreaming**“ wichtig, was soviel wie Hauptstrom bedeutet und meint, dass der Blick auf die Geschlechter ein wichtiges Kriterium in allen Entscheidungen wird. Ich will es an einem Bild verdeutlichen: Stellen Sie sich einen schönen Zopf vor. Er entsteht normalerweise aus drei Haarsträngen. Wenn heute in Organisationen über neue Projekte und Aufgaben nachgedacht wird, dann wird routinemäßig die Machbarkeit und Finanzierbarkeit geprüft. Bei „Gender-Mainstreaming“ kommt als dritter Strang die Überlegung hinzu: welche Folgen ergeben sich daraus für Frauen? Welche für Männer? Wenn sich eine Kirchgemeinde dazu entschließt, eine Kindertagesstätte einzurichten, dann wäre für den 3. Zopfstrang klar: davon haben die Frauen etwas. Es werden Arbeitsplätze für Erzieherinnen geschaffen und die Mütter kleiner Kinder haben Zeit, ihrem erlernten Beruf nachzugehen. Wenn klar ist, welche Zielgruppe etwas davon hat, können Geldmittel zielgerichteter und effektiver eingesetzt werden. Damit möchte ich aber nicht ausschließen, dass in späteren Zeiten, wenn es mehr männliche Erzieher gibt und die Zahl der Männer steigt, die sich phasenweise hauptamtlich um ihre Kinder kümmern, eine Kindertagesstätte selbstverständlich auch viele Vorteile für Männer hätte. Die Frage: wem nützt diese Maßnahme? muss also immer wieder gestellt werden, denn die Antwort kann sich wandeln. Dementsprechend sollte gelten: bei wichtigen Entscheidungen müssen die Auswirkungen auf die Geschlechter routinemäßig überprüft werden. Dann wird Gender-Mainstreaming praktiziert.

Eine ausführlichere Darstellung dieser Methode finden Sie in dem Faltblatt auf Ihrem Tisch. Dieses Infopapier wurde für den Bremer Kirchentag 2009 erarbeitet von der Arbeitsgemeinschaft der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD.

### 3. Anspruch und Wirklichkeit

Vielleicht denken Sie, inzwischen sind wir doch so gut eingeübt, im Umsetzen von gleichen Rechten für alle, dass es eines Trainings darin eigentlich nicht mehr bedarf. Aber Warnung: Wie schon gesagt: richtig erkannt, heißt eben noch nicht im Alltagshandeln umgesetzt. Wie sonst ist es zu erklären, dass wir in der PEK bei den Wahlen zur XII. Synode nicht einmal den in unserer Kirchenordnung festgelegten 1/3. Anteil von Frauen erreicht haben. Von 68 Synodalen sind gerade einmal 17 Frauen. Das sind nur 25 % anstelle der geforderten 33 %.

Lassen Sie mich ein wenig entfalten, wie weit unsere Wirklichkeit noch hinter dem als richtig Erkannten zurücksteht. Dazu möchte ich Ihnen eine kleine Bildergeschichte vorführen. Ich hoffe, dass Sie dabei auch Gelegenheit zum Schmunzeln bekommen.

#### 1. Bild *Der kleine Unterschied*

Wenn im Bekanntenkreis die Nachricht von der Geburt eines Kindes angezeigt wird, ist meist die erste Frage: Junge oder Mädchen? Heute kann man die Frage bereits beim ersten Ultraschallbild beantworten. Je nachdem, wie die Antwort lautet, scheinen sich bereits Schicksalswege vorzuzeichnen. Auf der Karikatur entdecken die beiden Kleinen ganz realitätsnah nur einen sehr „kleinen Unterschied“. Das Mädchen jedoch gewinnt eine erste grundlegende Erkenntnis: „...und deshalb verdienst du mal mehr?“ – Sie kann es kaum fassen.

Sie nimmt sich fest vor für später: „Das kann und darf so nicht bleiben! Hier muss etwas ganz Entscheidendes geändert werden.“ Damit beginnt ein Weg voll Aufmerksamkeit für mangelnde Geschlechtergerechtigkeit.

#### 2. Bild *Die Gerechtigkeitslücke*

Falls im Zuge der Schul- und Ausbildungszeit die Erkenntnis vom Anfang untergegangen ist oder gar gegenstandslos geworden zu sein scheint, was die unterschiedliche Bewertung angeht: spätestens bei den ersten Berufserfahrungen lässt es sich nicht mehr leugnen: drei Stufen weiter sind eben nicht einfach drei Stufen höher. Formal scheint alles wasserdicht, aber real erkennt jede: da stimmt etwas nicht im System. Ob es dem Herrn dort oben wohl auffällt, dass er auf „sie“ immer noch „von oben herab“ schaut?

Nun, es gibt ja auch noch das private Leben. Die junge Frau heiratet, hat den Traum von beglückender Partnerschaft, dazu noch einen erfüllenden Beruf. – Und einige Zeit später gehören auch noch Kinder zum Familienglück. Da gewinnt sie eine neue Einsicht.

#### 3. Bild: *Die Karriereleiter oder Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

Sie entdeckt mit Kopfschütteln: „Moment mal, wieso ist es nur meine Sache als Frau, die Familie mit dem Beruf unter einen Hut zu bekommen? Sieh mal an: er ist etliche Stufen weiter, unbelastet von all dem Famili-

enkram. Und ich halte ihm brav den Rücken frei. Mit anderen Worten: Ich halte kameradschaftlich und solidarisch seine Karriereleiter. Aber, wer hält mich und hilft mir, meinen Weg zu gehen?“ Und dann ist es so weit. Sie spricht aus, was sie empfindet:

„Ich habe keine Lust mehr, ständig deine Karriereleiter zu halten! Ich komme auch drauf!“ – Die Überraschung, ja der Choc steht dem Gockel im Gesicht. Von oben tönt's flehentlich: „Carola, mach keinen Quatsch!“ Jede und jeder hier kann an einem Fortgang der Geschichte weiterspinnen.

#### 4. Ergebnisse einiger Erhebungen

Nun gibt es heute ja durchaus Frauen, die ganz oben angekommen sind, Frau Merkel und die Riege der Ministerinnen sind da sicherlich nicht die einzigen Beispiele. Auch hier unter den Anwesenden gibt es Frauen in leitenden Funktionen. Aber bei allem, was aufgezählt werden kann an Gemeinsamkeiten zwischen Frauen und Männern – und da gibt es sehr wahrscheinlich mehr Gemeinsames als Trennendes – haben Untersuchungen doch einige gravierende Unterschiede verdeutlicht. Ich möchte einige Beobachtungen der kanadischen Entwicklungspsychologin **Susan Pinker** vorstellen. Sie beschreibt als einen Unterschied: Frauen können sich an emotionale Einzelheiten einer Situation erinnern. Sie haben einen stärkeren Sensor für die Gefühle ihrer Mitmenschen. Diese Fähigkeiten, Verbindungen zwischen Menschen herzustellen, werden aber nicht genutzt, da die Strukturen in Organisationen und Unternehmen, die bisher von Männern geleitet wurden, gekennzeichnet sind durch **Alpha-Spielchen**. Da geht es um Sieg oder Niederlage und um das Verdrängen des Gegners.

Susan Pinker stellt fest: Wer alles investiert, sein Familienleben opfert, keine Freunde mehr trifft und kaum Bücher liest, wird eher an die Spitze eines Konzerns aufsteigen. Wenn Frauen an die Spitzenpositionen gelangen sollen, müsste die *Arbeitswelt flexibler* gestaltet werden und der Weg nach oben darf nicht davon abhängen, dass man 16 Stunden an einem Tag arbeitet und keine Zeit hat für den Rest des Lebens.

Frauen haben im Schnitt **andere Prioritäten** als Männer. Sie machen sich weniger aus Status und Geld und wollen Faktoren wie persönliche Zufriedenheit und Gesundheit nicht außer Acht lassen. Susan Pinker erwähnt auch Frauen, die 10-15 Jahre ein extremes Arbeitspensum ganz oben hinter sich gebracht haben und dann ausstiegen. Sie waren nicht mehr bereit, diese Opfer zu bringen auf Kosten ihres Privatlebens sowie der körperlichen wie psychischen Gesundheit. Frauen legen hohen Wert darauf, dass ihre Arbeit einen Sinn hat und eine respektvolle Zusammenarbeit mit anderen ermöglicht. Konkurrenten verdrängen, rücksichtslos agieren, um sich schlagen müssen - das alles macht Frauen nicht glücklich. Alle Umfragen zeigen, dass für Frauen der berufliche Erfolg gleichwertig **neben** anderen Lebensinhalten steht: gesunde Kinder, Zeit

mit Freunden zu verbringen, ein Privatleben zu gestalten. Die Entwicklungspsychologin plädiert sehr dafür, die Stärken der Frauen mehr zur Geltung zu bringen, denn sie vermutet, dass der weibliche Einfluss die Moral in jeglichem Unternehmen verbessern würde, so dass die Mitarbeitenden loyaler und produktiver werden. All das könnte ich mir auch gut als Leitlinien für eine Synode oder überhaupt für Leitungsgremien in der Kirche vorstellen.

Diese Fragen sollen auf einer Veranstaltung am 8. Sept. in der NEK im Mittelpunkt stehen zu dem Thema „Frauen – Macht - Leitungsgremien“.

Ich komme noch einmal auf unsere Fragebogen-Aktion vom Herbst zurück: Frauen der Synode äußerten da – ganz im Sinne von Susan Pinker – dass sie gern in der Synode mitwirken würden, wenn sie den Sinn ihrer Mitarbeit und des hohen Zeitaufwandes spüren könnten. Der Status „Synodale sein“ allein bringt es nicht für sie, dafür ist der Aufwand zu hoch, für 2 Tage zu Hause alles zu organisieren. Hinzu kommt häufig noch das ärgerliche Gefühl nach der Sitzung, dass eigentlich schon alles vorgegeben war und keine echte offene Diskussion stattgefunden habe.

Die Beobachtungen von Susan Pinker werden übrigens in hohem Maße durch die Forschungen von **Prof. Jutta Allmendinger** vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung bestätigt. Sie hat in einer Studie der Zeitschrift Brigitte unter dem Titel „Frauen auf dem Sprung“ im Jahr 2007 etwa 1000 Frauen und eben so viele Männer zwischen 20-30 Jahren befragt und deren Entwicklung im Jahr 2009 ein 2. Mal abgefragt. Die Ergebnisse wurden 2009 veröffentlicht. Auch hier zeigte sich eindrücklich, dass bei Frauen Führungskompetenzen nicht minder ausgeprägt vorhanden sind wie bei Männern. Dass Frauen allerdings häufiger ihre eigene Leistung hinterfragen. Wenn sie auf Schwierigkeiten stoßen, dann zweifeln sie oft an den eigenen Fähigkeiten (44 %), während bei Männern nur 26 % von solchen Skrupeln geplagt sind. Ganz ähnliche Aussagen machten auch die befragten Frauen der Synode. Sie schrieben es meist sich selbst zu, wenn Sachverhalte unklar blieben und schwiegen dann lieber.

Als ganz wichtig erachtet Allmendinger die **Anerkennung** durch andere als notwendige Rahmenbedingung in der begonnenen Arbeit erfolgreich zu sein und sie fortsetzen zu wollen. Und diese wird Frauen häufig verweigert, weil sie außerhalb der alt gedienten männlichen Netzwerke agieren.

Übrigens ist es Männern durchweg wichtig – ob ungebildet oder hochgebildet – mehr als ihr Partnerin zu verdienen (51-60%). Warum? Antwort: „Weil ich bestimme, wo es hingeh“ oder „Weil ich der Häuptling der Familie bin.“ Diese Aussagen führen ein Rollenverständnis fort, das vielen längst als überholt gilt. Übrigens auch bei den Frauen haben 21-32% diesen Wunsch.

Prof. Allmendinger bestätigt, dass ebenso viele Frauen wie Männer mit hoher Bildung in Führungspositionen streben (24%). Die Behauptung, Frauen fehle oft der Mut, Verantwortung zu übernehmen, stimmt also keineswegs. Allerdings müsste dem Mythos „Zugang zur Führung“ heißt

Arbeit in Vollzeit plus x ein Ende gesetzt werden. Frauen schreckt häufig die Einsamkeit, die Führung mit sich bringt, mehr als Männer, obwohl sie (18%) weniger als diese (26%) befürchten, dass sie Freunde verlieren würden.

Aus all diesen Ergebnissen wird deutlich, dass die subjektiven Einschätzungen von einer Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ausgehen, dass faktisch aber noch erhebliche Unterschiede wahrzunehmen sind, die vor allem strukturell bedingt sind. Um hier Veränderungen voran zu bringen fordert Allmendinger: „Mehr Frauen in Entscheidungspositionen. Wenn man sich der Führung entzieht, führt man gerade den status quo fort.“

Und damit kehre ich zurück zu unserer Synode mit all ihren Gremien und Ausschüssen, in denen die Leitung unserer Kirche stattfindet. Nach all dem Gehörten kann ich nur mit Frau Allmendinger betonen: Mehr Frauen in Entscheidungspositionen!

Daher möchte ich den Frauen hier in der Synode noch ein Bild widmen:

#### 4. Bild: *Fahrstuhl*

Eine Frau steht im Lift, Standort Erdgeschoss. Ein freundlicher Dienstmann, der die Knöpfe betätigen will, fragt: „Aufwärts?“ und hört aus dem Mund der Frau sehr bestimmt und ohne zögern: „Wohin sonst?“

### 5. Schritte zur praktischen Umsetzung

Damit, verehrte Damen und Herren, sei die Richtung markiert. Und vielleicht gibt es hier unter Ihnen dienstbare Männer, die Knöpfe betätigen würden, weil es ihnen wichtig ist, die Erfahrungswelt der Frauen und ihre besonderen Fähigkeiten, das Sitzungsklima zu verbessern, nutzen wollen. Ganz aktuell könnte daher bei der **Besetzung der Ständigen Ausschüsse** der Synode darauf geachtet werden, dass in allen Ausschüssen Frauen, d.h. mindestens zwei, mitwirken können. Wo weitere Mitglieder von der Kirchenleitung berufen werden, sollten auf jeden Fall geeignete Frauen angefragt werden.

Nun bietet eine Synode sicherlich nicht die große Karriereleiter, zumal sehr viele hier, diese Arbeit ehrenamtlich neben ihren sonstigen Berufen leisten. Aber gerade bei solchen Gremien kommt es darauf an, wie die Gaben und unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer genutzt werden. Und in welcher Weise ihr Engagement Wertschätzung erfährt.

Wie sich das oben zitierte Instrument des Gender-Mainstreaming auch in Gremien einsetzen lässt, damit mehr Beteiligung und höhere Zufriedenheit entstehen können, möchte ich am Schluss an einigen Beispielen verdeutlichen:

- In der NEK gibt es eine nützliche Zusammenstellung unter dem Titel: *Unterschiedliches Kommunikationsverhalten von Frauen und Männern*

## 5. Bild *Acht Merksätze*

- lesen – Diese Merksätze habe ich in einigen Exemplaren kopiert für die Ausschuss-Vorsitzenden bzw. Einberufenden.

- Ein anderes Beispiel: Im Bund der Deutschen Katholischen Jugend wurde folgendes in der Geschäftsordnung verankert, so dass in dem Beschluss fassenden ehrenamtlichen Gremium der Hauptversammlung Frauen wie Männer gleichermaßen im Blick sind:

Die Geschäftsordnung gibt die Möglichkeit, bei manchen Themen **geschlechtergetrennte** Beratung zu beantragen und durch **getrennte Abstimmung** sicherzustellen, dass der Beschluss die Mehrheit bei den Frauen ebenso wie bei den Männern finden muss.

Bei der **Redeliste** gibt es eine Geschlechterquotierung, auf die die Gesprächsleitung oder eine Sachwalterin achtet.

Praktisch würde das hier in der Synode bedeuten: nach drei Männern, müsste eine Frau zu Worte kommen.

- Auch bei unserer Fragebogen-Aktion wurde ein Vorschlag gemacht, wie die Kommunikation verbessert werden könnte: nämlich durch eine **Sitzordnung**, die auf die Breitseite des Saales hin ausgerichtet wäre.

- Eine besondere Chance sehen wir als AK Gleichstellung für die **Frauenminderheit** in der Synode, am morgigen Sonnabend zu einem gemeinsamen Mittagessen zusammen zu kommen. Der gemeinsame Austausch und das Gespräch darüber, wie jede sich am besten einbringen kann, wurde in früheren Synoden als sehr hilfreich empfunden. Neue können von dem Wissen der Erfahrenen profitieren. Unsere schriftliche Einladung an die Frauen möchte ich deshalb an dieser Stelle noch einmal bekräftigen.

Wenn Frauen unter sich zusammen kommen, dann hat dies selten etwas Geheimbündlerisches an sich, sondern ist eher von Fürsorglichkeit für das Ganze geprägt. Also gerade nicht so wie es die folgende Karikatur darstellt, die ich Ihnen zum Abschluss noch zeigen möchte:

Bild 6: *Katze und Fisch*

*Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen allen einen fruchtbaren Verlauf der Synode!*