

Wichtigste Kontaktadressen:

AG Frauenrechte im Forum Menschenrechte

AG Sprecherin Heike Brabandt (Terre des Femmes)

Forum Menschenrechte
Haus der Demokratie und Menschenrechte
Greifswalder Str. 4
10405 Berlin

Tel. 030 – 4202 1771

Fax: 030 – 4202 4830

Email: info@forum-menschrechte.de

www.forum-menschrechte.de

Bundesweiter KOK – Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V.

Naila Tanis

Behlerstr. 35

14467 Potsdam

Tel.: 0331 – 280 330 0

Fax: 0331 – 280 330 7

office@kok-potsdam.de

www.kok-potsdam.de

context e.V.

Bundesweites Netzwerk zu Prostitution, Migration & Menschenrechte

Christiane Howe

Marburgerstr. 16

60487 Frankfurt am Main

info@context-cps.de

www.context-cps.de

Deutscher Frauenrat

Henny Engels

Axel-Springer Str. 54a

10117 Berlin

Tel.: 030 – 204 569 0

Fax: 030 – 204 569 44

E-Mail: h.engels@frauenrat.de

www.frauenrat.de

Medica Mondiale

Hülchrather Str. 4

50670 Köln

Tel.: 0221 – 931 898 0

Fax: 0221 – 931 898 1

info@medicamondiale.org

www.medicamondiale.de

Terre des Femmes

Postfach 2565,

72015 Tuebingen

Tel: 07071 – 79 73 0

Fax: 07071 – 79 73 22

E-Mail: tdf@frauenrechte.de

www.terre-des-femmes.de

Weitere hilfreiche Kontaktadressen:

amnesty international

c/o Haus der Demokratie und Menschenrechte

Greifswalder Str. 4

10405 Berlin

Tel.: 030 – 420 248 0

Fax: 030 – 420 248 30

E-Mail: info@amnesty.de

www.amnesty.de

Deutsches Institut für Menschenrechte

Zimmerstr. 26/27

10969 Berlin

Tel.: 030 – 259 359 0

Fax: 030 – 259 359 59

E-Mail: info@institut-fuer-menschenrechte.de

www.institut-fuer-menschenrechte.de

Diakonisches Werk der EKD

Postfach 101142

70010 Stuttgart

Tel.: 0711 – 2159 501

Fax: 0711 – 2159 368

E-Mail: info@diakonie-human-rights.org

www.diakonie-human-rights.org

Friedrich-Ebert-Stiftung

Peter Schlaffer

Christiane Kesper

Godesberger Allee 149

53170 Bonn

Tel.: 0228 – 883 500

Fax: 0228 – 883 600

E-Mail: peter.schlaffer@fes.de /

christiane.kesper@fes.de

www.fes.de

Heinrich-Böll-Stiftung

Rosenthaler Str. 40/41

10178 Berlin

Tel.: 030 – 285 34 240

Fax: 030 – 285 34 108

E-Mail: info@boell.de

www.boell.de

Pro Asyl

Postfach 160624

60069 Frankfurt

Tel.: 069 – 234 054

Fax: 069 – 230 650

E-Mail: proasyl@proasyl.de

www.proasyl.de

terre des hommes Deutschland

Postfach 4126

49031 Osnabrück

Tel.: 0541 – 710 10

Fax: 0541 – 707 233

E-mail: info@tdh.de

www.tdh.de

Sensibel für Geschlechtergerechtigkeit

Ein Beitrag zur Belebung der kirchlichen Arbeit

„Eigentlich bin ich ganz anders. Aber ich komme nie dazu!“, meinte der ungarische Dramatiker Ödön von Horváth. Geht es Ihnen manchmal auch so? Eigentlich bin ich für Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche. Wir wollen ja Geschlechtergerechtigkeit erreichen. Aber viele andere Themen sind eben doch viel wichtiger, aktueller, brennender...

■ Theologie für Frauen und Männer

Wir haben in den christlichen Kirchen eine lange Tradition der Abwertung von Frauen, die sich immer wieder aus der Bibel zu legitimieren versucht hat.¹ Vor allem Frauen waren von Bibelauslegung und Theologie enttäuscht – und wollten sich dennoch nicht von ihrem Glauben an die befreiende Botschaft der Bibel verabschieden. Und so machten sie sich auf Spurensuche. Sie entdeckten den Gott, der aus der Gefangenschaft führt, der unsere Füße auf weiten Raum stellt. Und sie entdeckten den Jesus, der Frauen mit Respekt, Verständnis, Wertschätzung begegnet. Sie sahen, dass die Bibel in einer viel größeren Bilderfülle von Gott redet, als dies oft in Gottesdiensten der Fall ist. Dass Gott nicht nur als Vater, Herr und König angesprochen und beschrieben wird, sondern auch als Quelle des Lebens, als Mutter, als Freundin. Eine Sprache, die Frauen und ihre Erfahrungen ausschließt oder sie auf bestimmte Rollen festlegt, kann aber nicht angemessen von Gott reden. Und so wurde die Forderung nach einer gerechten Sprache laut, die Frauen

nicht nur „mit-meint“, sondern ausdrücklich benennt.

Und die Männer? Nach etlichen Jahren feministischer Theologie und dem teilweisen Wandel der Männerbilder lässt sich fragen: Welche Konsequenzen hat das für die Theologie? Die bisherige Theologie war zwar von Männern für Männer geschrieben. Männergerecht, männerfreundlich war sie über weite Strecken dennoch nicht. Es bedarf auch einer Theologie aus männlicher Perspektive, die sich mit männlichen Lebenswelten auseinandersetzt und Männern spirituelle Wege eröffnet. Männer nehmen sich in ihrem Mannsein bewusst als von Gott gewollt wahr. Männliche Theologie hilft, spirituelle Kraftquellen zu erschließen, die Beziehungsfähigkeit zu erweitern und Glaube und Alltag miteinander zu versöhnen.

■ Ein gemeinsames Ziel

Das gemeinsame Ziel der feministischen wie der männergerechten Theologie ist eine geschlechtergerechte Kirche, in der die vielfältigen Fähigkeiten und Tätigkeiten von Frauen und Männern, die verschiedenen Weiblichkeiten und Männlichkeiten gleichwertig nebeneinander stehen und sich gegenseitig unterstützen. Es geht nicht um „Gleichmachung“, wohl aber um Gleichberechtigung in Wertschätzung der Vielfalt. Um diesem Ziel näher zu kommen, müssen

¹ Ich danke Barbara Kohlstruck für die theologischen Anregungen.

wir die realen Lebenssituationen von Frauen und Männern wahr nehmen. Dann gilt es zu fragen: Wo werden immer noch Machtpositionen von Männern zu Lasten der Frauen zementiert? Und gleichzeitig: Wo leiden Männer selbst unter patriarchalen Strukturen und wird es ihnen verwehrt, sich aus traditionellen Rollen zu lösen? Wo muss auch Frauen der Vorwurf gemacht werden, dass sie Männer in deren männlichem Machtmissbrauch unterstützen?

Im wirklichen Leben schreiben wir Männern und Frauen noch immer traditionelle Geschlechterrollen zu. Verkürzt gesagt: Männer sollen Karriere machen, und die Frauen kümmern sich um die Haus-, Familien- und Fürsorgetätigkeiten. Dabei wird die den Frauen zugeschriebene Arbeit abgewertet, auch wenn sie von Männern gemacht wird. Auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit werden „weibliche“ Lebensmuster und Kompetenzen aufgewertet und sind gleich viel wert wie „männliche“ Tätigkeiten.

■ Nutzen für die Gemeindearbeit

Wenn geschlechtersensibel gearbeitet wird, steigt die Attraktivität einer Kirchengemeinde nach innen und außen. Die geschlechtersensible Sichtweise ist dabei ein Instrument, um für Fragen, bei denen es in einer Kirchengemeinde gerade brennt, neue, andere, ergänzende Lösungswege zu finden. Es kommt also keine neue Arbeit hinzu, sondern die bestehende Arbeit wird unterstützt! Wie wird das konkret? Wir fragen zunächst, wie sich unser kirchliches Handeln auf Frauen, Männer und die Geschlechterverhältnisse auswirkt. Wie

gehen wir damit um, dass sich in der Frauenarbeit immer weniger „jüngere Frauen“ beteiligen? Wie erreichen wir wieder Männer aus der mittleren Generation? 90% Frauen und 10% Männer besuchen unsere Gottesdienste! Wie viele männliche Mitarbeiter und wie viele Jungen als Teilnehmer finden wir in unseren Kindergottesdiensten? Können wir sie neu beleben, indem wir Jungen und Mädchen bewusst in den Blick nehmen? Warum haben wir in den Presbyterien einen Frauenanteil von über 50% und in aufsteigenden Gremien eine abnehmende Frauenquote?

Jede Kirchengemeinde hat ganz besondere Merkmale und damit auch eigene Anknüpfungspunkte für eine geschlechtersensible Sichtweise. Um Ungleichheiten abzubauen, bedarf es einer gründlichen Analyse. Wichtig ist, dabei nicht nur Fehler und Missstände anzuprangern. Wenn wir Geschlechtergerechtigkeit wollen, werden wir auch unsere Erfolge in den Blick nehmen und sie als Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung nutzen. Das heißt: Wir schauen, wo die Gemeinschaft zwischen den Geschlechtern funktioniert, wo gemischt-geschlechtliche Teams eine effektive Arbeit leisten, wo Frauen und Männer gemeinsam die Kirche weiter bringen. Wir werden erfolgreiche Angebote für Männer und Frauen ansprechend präsentieren und dadurch Impulse für Gemeinden geben.

Letztlich allerdings ist geschlechterbezogene Praxis für mich keine Methode, sondern Haltung und Sichtweise. Sie ist keine Brille zum beliebigen Auf- und Absetzen, sondern eine dauerhafte Einstellung und Überzeugung, begründet in einem christlichen Auftrag.

Für die Arbeit in der Gruppe

Die folgenden Übungen (teilweise angelehnt an Studienmaterial der Heinrich-Böll-Stiftung) dienen dazu, Menschen für Fragen geschlechterbedingter Verhaltensweisen und Rollen zu sensibilisieren und Schritte zur Überwindung stereotyper Geschlechterrollen zu gehen. Sie können – je nach Ziel der Arbeit und verfügbarer Zeit – einzeln oder in beliebiger Kombination durchgeführt werden.

„Als ich zehn war...“



..... Ziel

Vielfalt und Konstruktion von Geschlechterrollen verdeutlichen



..... Ablauf

- Kopieren Sie die folgenden Fragen mit Zwischenräumen auf ein Blatt und bitten Sie die TeilnehmerInnen, sich ihre Antworten in Stichworten zu notieren:
Stellen Sie sich vor, Sie wären wieder zehn Jahre alt: Welche Vorstellungen hatten Sie über das jeweils andere Geschlecht?
Was durften Jungen? Was durften Mädchen? Was durften Jungen nicht? Was durften Mädchen nicht? Wie erleben Mädchen und Jungen im selben Alter heute das jeweils andere Geschlecht?
- Im Plenum werden die Erfahrungen ausgetauscht. Überlegen Sie dann gemeinsam: Welche Geschlechterrollen von Mädchen und Jungen wurden früher / werden heute konstruiert? Halten Sie die Ergebnisse

auf 2 Plakaten mit der Überschrift „früher“ bzw. „heute“, jeweils unterteilt in „Jungen“ und „Mädchen“ in Stichpunkten fest.

Zur Weiterarbeit: In einer zweiten Runde können Sie mit derselben Methode erarbeiten, wie sich – z.B. in den letzten 30 bis 50 Jahren – die Vorstellungen von Partnerschaft zwischen Männern und Frauen geändert haben. Leitfragen für die Einzelarbeit: (1) Welche Vorstellung von Partnerschaft hatten wir als Jugendliche (bzw.: hatten unsere Eltern, Großeltern) von Partnerschaft? Wofür waren Frauen zuständig, wofür Männer? (2) Wenn ich mich heute frage / wenn ich mir junge KollegInnen oder Frauen und Männer in der Familie anschau: Welche Vorstellungen habe ich / haben sie heute?

„Bei gleicher Qualifikation...“



..... Ziel

Erkenntnis, dass nicht nur privat, sondern auch in Organisationen Geschlechterfragen bedeutsam sind. Insbesondere soll deutlich werden, dass (a) Geschlechterrollen aus Zuschreibungen bestehen und (b) Rollenstereotypen daher auch veränderbar sind.



..... Ablauf

- Auftrag: Es liegen Photos und Darstellungen von Männern und Frauen im Raum: Suchen Sie sich jeweils einen Mann und eine Frau aus, die ihren Vorstellungen einer idealen männlichen und einer idealen weiblichen Führungskraft nahe kommen. Was hat Sie veranlasst, sich gerade diese Bilder auszusuchen?

- Nach einer Austauschrunde überlegen Sie im Plenum und notieren Ihre Ergebnisse jeweils in Stichworten auf Plakaten:
 - Welche Kompetenzen müssen Ihrer Meinung nach Führungskräfte haben?
 - Welche Kompetenzen vermuten Sie eher bei Frauen / bei Männern?
- Betrachten Sie gemeinsam in Ruhe das Ergebnis und überlegen Sie: Haben wir Frauen / Männern unterschiedliche Kompetenzen zugeschrieben? Wenn ja: Was könnte der Grund dafür sein?
Welche Möglichkeiten sehen wir, stereotype Rollenzuschreibungen an Frauen/Männer zu überwinden, damit Frauen und Männer ihre je persönlichen Kompetenzen in die Firma (den Verein, die Partei...) einbringen können?

„Wie die Karten fallen...“



..... Ziel

Mit Hilfe eines Rollen- und Perspektivenwechsels soll die Vielfalt von Geschlechterrollen deutlich werden.



..... Ablauf

- Kopieren Sie für alle folgenden Arbeitsauftrag für die Einzelarbeit: Stellen Sie sich vor, Sie wachen morgen früh auf und sind dann eine Person im anderen Geschlecht. Außer Ihrem Geschlecht hat sich äußerlich nichts geändert. Sie haben die gleiche Funktion in Beruf und Familie. Würden sich Ihr Verhältnis

und Ihre Standpunkte zu bestimmten Fragen verändern?
Bitte beantworten Sie für sich folgende Fragen so ehrlich wie möglich:

1. Wie würde sich mein Leben (im Beruf, in der Familien, in der Freizeit) durch das andere Geschlecht verändern? (Nennen Sie mindestens fünf konkrete Beispiele.)
2. Wie reagieren andere jetzt auf mich? (Denken Sie an die Haltung Ihrer engsten Familie, der Großfamilie, enger Freundinnen und Freunde, Ihrer Kolleginnen und Kollegen, aber auch an Ihr Umfeld im Allgemeinen, die Gesellschaft und das politische Umfeld als Ganzes.)
3. Wie würde sich mein Kommunikationsverhalten ändern?
4. Hätte ich als Person im anderen Geschlecht mehr oder weniger Macht bzw. Einfluss: am Arbeitsplatz, in Gremien, im Verein, in der Familie, in der Gesellschaft?
5. Was würde ich von anderen brauchen und/oder erwarten, was ich bisher nicht gebraucht oder erwartet hätte?
6. Welche Vorbilder habe ich jetzt?
7. Drücken Sie zum Schluss in einem Wort aus, wie Sie sich bei dieser Übung gefühlt haben.

- Auswertung in Zweiergruppen oder im Plenum: Welche Antwort hat mich am meisten bewegt? Je nach Bereitschaft und Offenheit der Teilnehmenden findet ein Austausch über Gedanken und Gefühle statt.

Geschlechtergerechtigkeit in der Gemeinde



..... Ziel

Mit Hilfe der folgenden Handreichung können Sie Ihre Kirchengemeinde unter der Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern unter die Lupe nehmen, einzelne Arbeitsfelder überprüfen und ggf. Schritte zu mehr Geschlechtergerechtigkeit einleiten.



..... Ablauf

Methodisch können Sie so vorgehen: Kleben Sie vier weiße Plakate zu einer großen Fläche zusammen und schneiden daraus ein Mosaik (Anzahl der Stücke entsprechend geplanter Zahl der Kleingruppen). Lassen Sie kleine Gruppen mit Hilfe der Fragen für jeweils eins der aufgelisteten Gremien bzw. Arbeitsfelder (die in Ihrer Gemeinde tatsächlich vorkommen!) eine Bestandsaufnahme machen (Kopie der entsprechenden Leitfragen für jede Kleingruppe). Die Gruppen sollen „ihr“ Gremium bzw. Arbeitsfeld groß in die Mitte ihres Puzzleteils schreiben und ihre Ergebnisse in einer anderen Farbe stichwortartig außen herum notieren.

Leitfragen für die Kleingruppen:

Gottesdienst: Wer hält den Gottesdienst, wer gestaltet ihn mit? Wird es unterschiedlich gewertet, ob eine Frau/Frauen oder ein Mann/Männer den Gottesdienst (mit-)gestaltet/n? Inwieweit wird in Predigt und Liturgie eine geschlechtergerechte Sprache d.h. eine Sprache, die sowohl Frauen als auch Männer berücksichtigt, verwendet? Wie wird

von Gott gesprochen? Nur in männlichen Bildern? Werden im Gottesdienst die unterschiedliche Erfahrungswelten von Frauen und Männern berücksichtigt und aufgegriffen, etwa in Beispielen in der Predigt? Wird bei der Auswahl des Liedgutes auch auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet?

Presbyterium: Wie sind die Arbeitsbereiche im Presbyterium verteilt? Wer bringt Themen, Lösungsvorschläge, Kritik etc. ein, wie und von wem werden sie aufgegriffen, wann werden sie „abgewürgt“? Gibt es „Autoritäten“? Sind dies Frauen oder Männer? Welche Atmosphäre herrscht im Presbyterium – sachlich, arbeitsmäßig, effizient oder freundlich, aufmerksam, wertschätzend? Wann tagt das Presbyterium? Wird Rücksicht genommen auf Kinder und Familie? Werden Themen der Geschlechtergerechtigkeit angesprochen?

Kinder- und Jugendarbeit: Gibt es geschlechtergetrennte Angebote (Mädchen-/Jungengruppen)? Was wird getan, um in gemischtgeschlechtlichen Gruppen Rollenklischees zu überwinden? Haben Gleichstellungsthemen in der Jugendarbeit Raum (Umgang mit Gewalterfahrungen, geschlechtertypische Berufe...)? Was passiert in der KonfirmandInnenarbeit: Gibt es Ansätze, feministisch theologische Themen einzubringen? Gibt es geschlechterspezifische Themen und Arbeitsmethoden?

Öffentlichkeitsarbeit: Werden Gleichstellungsthemen im Gemeindebrief oder anderen Veröffentlichungen behandelt? Auf was wird im Schaukasten aufmerksam gemacht? Was und wie wird im Gottesdienst abgekündigt und was nicht? Entspricht die Art und Anzahl der

Abkündigungen dem wirklichen Engagement der Frauen? Wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet? (Presbyter- oder Presbyteriumswahl)

Leitfragen für weitere Arbeitsfelder der Gemeinde finden AbonnentInnen der Arbeitshilfe im Internet unter www.ahzw.de/Service/Material/zum_Herunterladen.

- Im Plenum präsentieren die Kleingruppen ihre Ergebnisse, die evtl. ergänzt werden. Allerdings sollte die Leitung sehr darauf achten, dass die Wahrnehmungen der Gruppen nicht von den anderen „wegdiskutiert“ werden! Aus den beschrifteten Puzzlestücken entsteht nach und nach ein Bild der Gemeinde unter dem Blickwinkel „Geschlechtergerechtigkeit“.
- Versuchen Sie jetzt, sich mit Hilfe folgender übergreifender Fragen ein genaueres Bild davon zu machen, wie es in Ihrer Gemeinde mit der Geschlechtergerechtigkeit steht – und wo aus Sicht der Gruppe Ansatzpunkte für positive Veränderungen wären:
 - Wie sind Gremien, (Arbeits-)gruppen, -kreise zusammengesetzt? Wer hat die Leitung? Wer übernimmt welche Aufgaben?
 - In welchen Bereichen gibt es stark ausgeprägte weibliche bzw. männliche Rollenmuster? ("Das machen bei uns die Männer/Frauen!") Welche Auswirkungen haben solche festgelegten Rollenmuster?
 - Wird die Frage der Gleichstellung thematisiert? Gibt es Strukturen, die

Gleichstellung erschweren oder verhindern? Gibt es Maßnahmen zur Förderung von Frauen bzw. Männern in Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind?

– Welche Auswirkung haben unsere Angebot auf Frauen, Männer und die Geschlechterverhältnisse?

- Vereinbaren Sie abschließend zwei bis drei konkrete Schritte, die Sie für realisierbar halten und die aus Ihrer Gruppe heraus gemacht werden sollen.

Gerd Humbert, diplomierter Religionspädagoge und Sozialtherapeut, arbeitete als Gemeindepädagoge und Leiter einer Einrichtung der Offenen Jugendarbeit. Seit 2001 ist er Gleichstellungsbeauftragter der Evangelischen Kirche der Pfalz und betätigt sich, nach einer Ausbildung durch die Heinrich-Böll-Stiftung, freiberuflich als Gender-Trainer. Für Nachfragen ist er unter gerd.humbert@evkirchepfalz.de erreichbar.

Zum Weiterlesen

- Christiane Burbach, Heike Schlottau (Hgg.)**, Abenteurer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining, Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht) 2001.
- Ute Gerhard, Trudie Knijn, Anja Weckwert**, Erwerbstätige Mütter – ein europäischer Vergleich, München (C.H. Beck Verlag) 2003.
- Klaus Lang, Margret Mönig-Raane, Gisela Pettersson, Michael Sommer (Hgg.)**, Die kleine große Revolution Gender Mainstreaming. Erfahrungen, Beispiele, Strategien aus Schweden und Deutschland, Hamburg (VSA-Verlag) 2004.
- Netzwerk Gender Training (Hg.)**, Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training, Königstein (Ulrike Helmer Verlag) 2004.
- Lotte Rose**, Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit, Weinheim (Verlagsgruppe Beltz) 2003.
- Gerd Humbert**, Gender Mainstreaming. Eine Strategie für die Zukunftsfähigkeit unserer Kirche (Dokumentation), erscheint Februar 2005: Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) Gleichstellungsstelle (Email: gleichstellungsstelle@evkirchepfalz.de)