

Dokumentation
Studientag
„Gender Mainstreaming,
die geschlechtersensible Sichtweise
als
Zukunftsfähigkeit unserer Kirche“
26. Januar 2005

VORWORT: DIE GESCHLECHTERSENSIBLE SICHTWEISE / GERD HUMBERT

1.	GRUNDLAGEN VON GENDER MAINSTREAMING	7
1.1	„MIT DER VISION LEBEN...“ GENDER MAINSTREAMING IM KIRCHLICHEN KONTEXT / ULRIKE GENTNER HEINRICH PESCH HAUS, LUDWIGSHAFEN.....	7
1.1.1	<i>Geschlechteraspekte im kirchlichen Kontext.....</i>	7
1.1.2	<i>Ausgewählte Grundaussagen der biblischen Anthropologie und ihre Tradition</i>	8
1.1.3	<i>Geschlechtergerechtigkeit - Facetten christlicher Sozialethik.....</i>	11
1.1.4	<i>Ausgewählte Positionsbestimmungen zum Geschlechterverhältnis im Bereich der evangelischen Kirche in Deutschland.....</i>	14
1.1.5	<i>Innovation und Transformation</i>	15
1.1.6	<i>Ausblick</i>	15
1.2	KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN UND STRATEGIEN ZUR IMPLEMENTIERUNG / DR. BARBARA STIEGLER	17
1.2.1	<i>Das Konzept Gender Mainstreaming</i>	17
1.2.2	<i>Wie wird Gender Mainstreaming eingeführt?</i>	24
1.2.3	<i>Qualitätskriterien für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming.....</i>	26
1.2.4	<i>Qualitätskriterien für Anwendungsprojekte.....</i>	27
1.2.5	<i>Beispiele für GM Implementation (Stand 2004)</i>	29
2.	GENDER MAINSTREAMING, „TOP DOWN PROZESS“ UND QUERSCHNITTAUFGABE AUF ALLEN EBENEN UND IN ALLEN BEREICHEN	33
2.1	GENDER MAINSTREAMING AUS R SICHT DER KIRCHENLEITUNG / KIRCHENPRÄSIDENT EBERHARD CHERDRON	33
2.2	EHRENAMTLICHE MÄNNER UND FRAUEN IN UNSERER KIRCHE / DR. LUDWIG BURGDÖRFER	35
2.3	GENDER BUDGETING ALS INSTRUMENT FÜR EINEN GESCHLECHTERGERECHTEN HAUSHALT IN SPARZEITEN / JILL ROHDE	36
2.3.1	<i>Was ist Gender Budgeting?.....</i>	36
2.3.2	<i>Wie soll Gender Budgeting theoretisch durchgeführt werden?.....</i>	37
2.3.3	<i>Wie sollte Gender Budgeting konkret durchgeführt werden?.....</i>	37
2.3.4	<i>Was ist zur Implementierung des Gender Budgeting erforderlich?.....</i>	39
2.3.5	<i>Was bringt die Implementierung eines Gender Budgeting?.....</i>	40
2.3.6	<i>Sollte man Gender Budgeting implementieren?.....</i>	41
2.3.7	<i>Leitfaden zur geschlechterpolitischen Einschätzung von Haushaltsmitteln</i>	42
3.	UMSETZUNG.....	45
3.1	GENDER MAINSTREAMING ALS ENTWICKLUNGSTRUMENT / DR. MICHAEL GÄRTNER	45
3.2	DIE GESCHLECHTERSENSIBLE SICHTWEISE ZUR BELEBUNG DER ARBEIT IN KIRCHE UND GEMEINDE / GERD HUMBERT	46
3.3	PROTOKOLL DER GESPRÄCHSRUNDEN	54
3.3.1	<i>Liste der Teilnehmenden</i>	60
3.4	PRAXISBEISPIELE	61

Vorwort: Die geschlechtersensible Sichtweise / Gerd Humbert

Im Januar 2005 beschäftigte sich die zweite Leitungsebene unserer Landeskirche an einem Studientag mit dem Thema „Gender Mainstreaming, die geschlechtersensible Sichtweise als Zukunftsfähigkeit unserer Kirche.“

Der vorliegende Text dokumentiert die verschiedenen Vorträge und die daraus folgenden Diskussionen.

Die geschlechtersensible Sichtweise, wie man Gender Mainstreaming übersetzen kann, ist ein gutes Werkzeug, um die Arbeit in Kirche und Gemeinde zu verbessern.

Dies geschieht, in dem wir darauf achten, wie sich das, was wir tun, planen und umsetzen, auf Frauen und Männer auswirkt und wie dadurch auch die Geschlechterverhältnisse gestaltet werden.

Ziel dieses Prozesses ist es zur Entfaltung der vollen Potenziale aller Männer und Frauen in der Kirche beizutragen, wodurch ein geschlechtersensibler Gemeindeaufbau an der Basis entsteht.

Aus dieser Sichtweise ist gleichzeitig auf die vordringlichen Fragen zu antworten, die sich unserer Kirche in dem momentanen Veränderungsprozess stellen.

Geschlechtersensible Sichtweise ist eine Gemeinschaftsaufgabe, d. h. alle sind dafür verantwortlich und tragen zur Gestaltung einer geschlechtergerechten Kirche bei.

Zugleich ist sie ein durchgängiges Leitprinzip, das die Leitungsebenen dazu auffordert, ihre Verantwortung für eine geschlechtergerechte Kirche wahrzunehmen und die vorhandenen Potenziale zu fördern.

Der christliche Auftrag eine geschlechtergerechte Kirche zu bauen begründet eine innere Haltung und Überzeugung. Geschlechtersensible Praxis ist somit mehr als eine austauschbare Methode zur Weiterentwicklung der Kirche.

Geschlechtergerechtigkeit belebt die innerkirchlichen Strukturen und ist ein Zukunftsmodell für die Gesellschaft. Denn Kirche als Teil der Gesellschaft steht in Bezug zu gesellschaftlichen Themen, die für unsere Zukunftsfähigkeit entscheidend sind.

Zukunftsfähigkeit beginnt bei unseren Kindern, bei Mädchen und Jungen, die jetzt schon beginnen, mit unserer Unterstützung, die geschlechtergerechte Vision zu leben.

Geschlechtergerechte Zukunft könnte wie folgt konkret werden:

Selbstbewusste Mädchen zweifeln nicht so rasch an ihren Fähigkeiten, gehen souverän mit Misserfolgen um und vertrauen darauf, dass es das nächste Mal besser geht. Sie wehren sich gegen Vorurteile und setzen Grenzen. In Schule, Familie und Freizeit (Kirche) mit entsprechenden Vorbildern konfrontiert und von

männlichen wie weiblichen Bezugspersonen unterstützt entwickeln sie ein starkes Selbstbewusstsein und setzen eigenständige Ziele.

Jungen zeigen, wenn sie traurig sind und sprechen über Angst und Gruppendruck. Sie entwickeln ein Gespür für die Gefühle anderer und lernen, mit ihren eigenen Frustrationen umzugehen. Wir Erwachsenen helfen ihnen dabei und zeigen Alternativen auf. Jungen begreifen sich selber besser und erlernen ein Handlungsrepertoire, das über die vor allem medial vermittelte Geschlechterrolle hinausgeht.

Alle Berufsrichtungen stehen Frauen und Männern offen. Frauen entdecken die Faszination der Technik. Männer zeigen ihre Kompetenzen in pflegerischen und pädagogischen Berufen. Frauen und Männer haben die Möglichkeit, die Arbeitswelt und Umwelt zu gestalten und können mit neuen Herausforderungen in Familie, Beruf und Gesellschaft umgehen.

Für konkurrenzfähige Unternehmen und Organisationen ist eine Durchmischung von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen selbstverständlich. Es entsteht eine tragfähige Unternehmenskultur mit hoher Innovationskraft und einer lebendigen Zukunftsorientierung.

Die Zukunft wird zeigen, wie die geschlechtersensible Sichtweise in der Kirche Einzug halten wird. Diese Dokumentation möchte Interesse wecken, Mut und nicht zuletzt auch Lust machen, diesen Weg einzuschlagen bzw. weiterzugehen. Es lohnt sich für alle Bereiche und für alle Ebenen.

Gerd Humbert, Speyer 16.06.2005

Aufbau der Dokumentation

Zu Beginn stehen zwei Grundlagentexte, die die beiden Säulen für Gender Mainstreaming im kirchlichen Kontext bilden (Kap.1).

Der erste Text (1.1.) stammt von Ulrike Gentner, Diplomtheologin und erfahrene Gender Mainstreaming Spezialistin aus dem Heinrich Pesch Haus in Ludwigshafen. In ihrem Aufsatz „Mit der Vision leben“ Gender Mainstreaming im kirchlichen Kontext geht sie auf Geschlechteraspekte im theologischen Rahmen ein. Sie beschreibt die lange Tradition der biblisch anthropologisch begründeten Rede von der Gleichheit von Mann und Frau, um dann Facetten einer christlichen Sozialethik aufzuzeigen, die auch heute Bedeutung haben.

In dem zweiten Text (1.2.) stellt Dr. Barbara Stiegler, aus der Friedrich Ebert Stiftung, tätig in Forschung und Konzeptualisierung zum Thema Gender Mainstreaming auf Bundesebene, konzeptionelle Grundlagen und Strategien zur Implementierung vor. Dabei geht es um das grundlegende Konzept, die Herkunft, die Adressaten, die Kernaussagen und die Chancen von Gender Mainstreaming. Die Abgrenzung von anderen geschlechter-bezogenen Strategien wird vorgenommen. Wie wird Gender Mainstreaming eingeführt? Was sind die Qualitätskriterien für Anwendungsprojekte? Diese Fragen werden ausführlich behandelt. Beispiele für die Implementierung und Strategien für die Personalpolitik runden diesen zweiten grundlegenden Artikel ab.

Die praktischen Dimensionen der Umsetzung von Gender Mainstreaming werden in Kapitel 2 behandelt.

Kirchenpräsident Cherdron teilt uns in einem kurzen Statement die Sichtweise der Kirchenleitung mit. (2.1.)

Pfarrer Dr. Burgdörfer blickt mit der geschlechtersensiblen Sichtweise auf die ehrenamtlichen Frauen und Männer. (2.2.)

Oberrechtsrätin Rohde stellt sich der Frage, ob Gender Budgeting als Instrument für einen geschlechtergerechten Haushalt in Sparzeiten eingesetzt werden kann. (2.3.) Nach einer umfassenden Einführung in das Konzept findet sie zu einer abschließenden Einschätzung. Ein praktischer Leitfaden zur geschlechterpolitischen Einordnung von Haushaltsmitteln, der auch auf andere Themenbereich übertragbar ist, leitet über zu Kapitel 3: Umsetzung.

Dekan Dr. Gärtner beschreibt Aspekte des Gender Mainstreaming als Entwicklungsinstrument für Gemeindegarbeit. (3.1.)

Der Beitrag (3.2.) von Gerd Humbert, Gleichstellungsbeauftragter der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) zeigt auf, wie die geschlechtersensible Sichtweise zur Belebung der Arbeit in Kirche und Gemeinde beiträgt. Nicht nur Missstände sollen angeprangert werden, sondern erfolgreiche Projekte werden in den Blick genommen und präsentiert.

Drei konkrete Übungen und eine Handreichung für Kirchengemeinden dienen zur Sensibilisierung für das Thema.

Sehr spannend sind die Protokolle der beiden Gesprächsrunden mit den Teilnehmenden und den Referierenden. (3.3.) Die verschiedenen Facetten des Themas Gender Mainstreaming sowie die unterschiedlichen Arbeitsfelder und Persönlichkeiten der teilnehmenden Männer und Frauen werden deutlich.

Abgerundet wird die Dokumentation mit 16 konkreten Praxisbeispielen, größtenteils angelehnt an Projektbeispiele aus der Nordelbischen Landeskirche. Sie zeigen Auswirkungen der geschlechtersensiblen Sichtweise auf die alltägliche Arbeit in Kirche und Gemeinde aufzeigen auf. (3.4.)

1. Grundlagen von Gender Mainstreaming

1.1 „Mit der Vision leben...“ Gender Mainstreaming im kirchlichen Kontext

Ulrike Gentner
Heinrich Pesch Haus, Ludwigshafen

„Gemeinschaft der Gleichgestellten – Realität und Vision“ Gender Mainstreaming im kirchlichen Kontext

„Nachhaltiger Friede wird nicht erreicht werden ohne vollständige und gleiche Beteiligung von Frauen und Männern.“

Kofi Annan, Generalsekretär der Vereinten Nationen

1.1.1 Geschlechteraspekte im kirchlichen Kontext

Themen um Frauen und Männer, Geschlechterfragen und gesellschaftspolitische Wirklichkeiten haben in der Christenheit eine eigene Tradition, erfahren allerdings im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming eine neue Herausforderung.

Als Teil der Kirchen sind Frauen und Männer verstrickt in historische Zusammenhänge vielfältiger Art, in denen sie dazu beigetragen haben, patriarchale Strukturen und geschlechtshierarchische Rollenzuschreibungen zu legitimieren, zu verfestigen oder auch zu verändern.

Frauen und Männer, die in eine Kirche aufgenommen wurden bzw. sich zu ihr bekennen, wissen sich aber auch befreit durch die Botschaft des Evangeliums. Gleichheit ist biblisch grundgelegt in: „Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht Mann und Frau; denn ihr seid alle ‚einer‘ in Christus Jesus.“

(Gal 3,28).

Eine andere Realität zeigt sich: Männer und Frauen haben die Kirchen verlassen, weil sie sich dort nicht mehr beheimatet fühlen.

Christinnen und Christen finden sich in vielen Staaten und Kulturen. Kirche und kirchliche Gemeinschaften sind verbreitet in der ganzen Welt und damit zugleich Teile verschiedener Gesellschaftssysteme. Dies verweist auf Vielfalt, wie z.B. in geschlechterbezogener, kultureller und ethnischer Dimension.

Gesellschaftspolitisch steht bei den einen Gender Mainstreaming hoch im Kurs, andere sind skeptisch, abwartend, ablehnend oder ignorierend. Allerdings eröffnet Gender Mainstreaming neue Potentiale, denn es setzt umfassend bei allen politi-

schen Entscheidungen an und liegt in der Verantwortung aller beteiligten Frauen und Männer. Dies hat Konsequenzen für die Kirche und ihren Auftrag.

Insofern tangiert Gender Mainstreaming¹ die Kirchen in Deutschland auf mehreren Ebenen: als Institution, in ihrer Rolle in der Gesellschaft, in ihrem Auftrag und in ihren spezifischen Praxisfeldern. Gemäß ihrem Sendungsauftrag wirkt „Kirche“ in die Gesellschaft hinein und wird sich von der Gesellschaft her in ihrer Glaubwürdigkeit messen lassen müssen. Auch die theologische Anthropologie, d.h. Herkunft und Bestimmung des Menschen, ist zu berücksichtigen: diese umfasst Voraussetzungen und Bedingungen menschlicher Existenz vor Gott wie die geschichtlichen und gesellschaftlichen Faktoren im Kontext der jeweiligen konkreten Lebenswelt(en).

Im Folgenden werden ausgewählte Geschlechteraspekte im biblischen Kontext skizzenhaft umrissen, Geschlechtergerechtigkeit auf Chancen hin reflektiert so wie Perspektiven im Kontext von Gender Mainstreaming aufgezeigt.

1.1.2 Ausgewählte Grundaussagen der biblischen Anthropologie und ihre Tradition²

1.1.2.1 Die Betonung der Gleichheit der Würde von Mann und Frau

Die biblisch-anthropologisch begründete Rede von der Gleichheit von Mann und Frau hat eine lange Tradition. Eine zentrale Aussage über den Zusammenhang von Gottesbild und Menschenbild steht am Anfang der Bibel: Gen 1, der erste Schöpfungsbericht der Bibel.

Schöpfungsgeschichte (Gen 1-2,4a)

Mann und Frau sind Ebenbild Gottes (vgl. Schöpfungsbericht) Gen 1,27f. „Gott schuf also den Menschen als sein Abbild; als Abbild Gottes schuf er ihn. Als Mann und Frau schuf er sie. Gott segnete sie.“ Die Gottebenbildlichkeit des Menschen beschreibt die Stellung des Menschen in der Welt. Gen 1,27ff hält als einzige Wesensaussage fest, dass es den Menschen in der Welt als männlich und weiblich gibt, als Mann und Frau. Auch der Schöpfungsauftrag geht an den Menschen, den es als Mann und Frau gibt (Gen 1,28ff). Schüngel-Straumann: „Da im Abbild das Abgebildete selbst präsent ist, ist somit Gott im Menschen anwesend, wenn dieser in Verantwortung seinem Gott gegenüber die Schöpfung leitet.[...] Das Herrschen über Menschen [...] ist Gott allein vorbehalten.“³ Der Verfasser von Gen 1 hat somit hervorgehoben: Menschen sind als männlich und weiblich qualifiziert. Menschen sollen über die Schöpfung herrschen, aber nicht das eine über das andere Geschlecht.⁴

¹ Vgl. den Beitrag von Dr. Barbara Stiegler in dieser Publikation S.....

² Zitate aus der Bibel jeweils nach der Einheitsübersetzung, Ausgabe von 1989.

³ Schüngel-Straumann 1996: 17-18.

⁴ Vgl. Schüngel-Straumann 1996: 17-18.

Jesuserzählungen der Evangelien

Gleichheit von Frauen und Männern ist in den Jesuserzählungen der Evangelien aufgenommen. Das Jesus von den Evangelisten zugeschriebene Verhalten zeigt eine gleichwertige Behandlung von Frauen und Männern und ist in vielen Fällen ein eklatanter Verstoß gegen die herrschenden patriarchalischen Normen seiner Zeit:

- Jesus durchbricht die Diskriminierung der Frau aufgrund ihrer biologischen Konstitution (Mk 5,25-34: Die blutflüssige Frau)
- Jesus betrachtete Frauen als gleichwertige Diskussionspartnerinnen (Joh 4,5-4,42: Die Frau am Jakobsbrunnen).⁵
- Jesus stellt Rollenzuschreibungen und Rollenverhalten von Frauen, d.h. was eine Frau tut bzw. nicht tut, zum Diskurs (LK 10,38-42, Maria und Martha). „Wichtig ist, dass Jesus in einer Zeit, in der Männer der Ansicht waren, die Worte der Thora sollte man ‚nicht den Weibern überliefern‘, Frauen als selbstverständliche Gesprächspartnerinnen⁶ würdigt.“ D.h. Frauen müssen sich nicht auf eine Rolle festlegen (lassen). Frauen sollen, so Dorothee Sölle, lernen, „dass sie nicht wählen müssen...Niemand darf ihnen die Alternative aufzwingen. Man braucht die Welt nicht aufzuspalten in ‚Macher‘ und ‚Träumer‘, in die sanft lauschende Maria auf der einen Seite und die pragmatische und handlungsstarke Martha auf der anderen Seite.[...] Wir sind in der Tat diese beiden Schwestern.“⁷

Paulus betont die Gleichheit

Paulus hat offensichtlich gute Erfahrungen mit den im Gemeindeleben aktiven Frauen: Phoebe (Röm 16,1), Prisca (Röm 16,3ff; Apg 18,2ff) werden vorgestellt. Gleichheit von Frau und Mann betont durchaus 1. Kor 11,11f „Doch im Herrn gibt es weder die Frau ohne den Mann noch den Mann ohne die Frau“. Denn wie die Frau vom Mann stammt, so kommt der Mann durch die Frau zur Welt; alles aber stammt von Gott.“ Und noch grundsätzlicher: „Es gibt nicht Mann und Frau, denn ihr alle seid ‚einer‘ in Christus Jesus“ (Gal 3,28). „Gal 3,28 preise, so Schüssler Fiorenza ‚das Einssein des Leibes Christi... , wo alle sozialen, kulturellen, religiösen, nationalen und biologischen Trennungen und Unterschiede der Geschlechter überwunden und alle Herrschaftsstrukturen zurückgewiesen‘ seien.“⁸

1.1.2.2 Die Betonung der Differenz von Weiblich und Männlich

Doch es gibt auch eine biblisch-theologische Tradition, die die Weiblichkeit als Differenz betont, „die die Menschheit schwächt“⁹.

Der zweite Schöpfungsbericht (Gen 2,4b-3,24)

Die Beziehung der Geschlechter ist in der älteren Schöpfungsgeschichte (Gen 2,4b-3,24) anders erzählt: Gott sucht nach einer Hilfe für den Menschen. „Da ließ Gott, der Herr, einen tiefen Schlaf auf den Menschen fallen, so dass er einschlief, nahm eine seiner Rippen und verschloss ihre Stelle mit Fleisch. Gott baute aus

⁵ Vgl. Jünemann 2000: 167.

⁶ Jünemann 2000: 168.

⁷ Sölle, Dorothee 1987: 107 (zitiert nach Jünemann 2000: 168).

⁸ Zitiert aus Standhartinger 2003: 48-49.

⁹ Jünemann 2000: 169.

der Rippe, die er vom Menschen genommen hatte, eine Frau und führte sie dem Menschen zu.“ Im Fortgang der Geschichte wenden Mann und Frau sich gegen Gott. Sie sündigen beide. Die Strafurteile differenzieren zwischen Mann und Frau. Nach Elisabeth Jünemann: Dies bedeutet keine Nachordnung, sie beschreibt eine Rollenverteilung (zum Mann: „unter Mühsal wirst du vom Ackerboden essen...“, zur Frau: „unter Schmerzen wirst du gebären...“ Gen 3,16 ff), aber Kriterien und Werthierarchien dieser Rollenverteilung gibt sie nicht her. Sie erklärt Lebenssituationen von Mann und Frau

Doch diese Sicht der Nachordnung hat Jahrhunderte lang das christliche Rollenverständnis der Frau geprägt.¹⁰

Das Verständnis der Schöpfungsgeschichte als göttliche Setzung der Unterordnung der Frau unter den Mann wurde schon früh von der Kirche übernommen und theologisch untermauert.

Paulusbriefe

Die antike griechisch-römische Ordnungsvorstellung beharrte auf der untergeordneten Stellung der Frau in der Gesellschaft.

Im ersten Korintherbrief: Dass die Frau dem Manne untertan sei, wird damit begründet, dass ja nur der Mann nach dem Ebenbild Gottes geschaffen wurde, die Frau nur eine sekundäre Schöpfung aus dem Mann sei. „Ihr sollt aber wissen, dass Christus das Haupt des Mannes ist, der Mann das Haupt der Frau und Gott das Haupt Christi.“ (1. Kor 11,3). Untermauert wurde dies durch das Argument, Eva trage die Hauptschuld am Sündenfall in Anlehnung an Gen 2,4.

Sichtweisen der Unterordnung in den sog. Pastoralbriefen.

Die Einengung des Menschenbildes auf den Mann - dieser Tradition kommt der Timotheusbrief entgegen: „Die Frau soll sich still und in aller Unterordnung befehlen lassen. Dass eine Frau lehrt, erlaube ich nicht, auch nicht, dass sie über ihren Mann herrscht; sie soll sich still verhalten. Denn zuerst wurde Adam erschaffen, dann Eva...“ (1. Tim 2,11-15). Die Frau solle zum Heile gelangen durch Kindergebären. Aus diesen Argumentationslinien ergeben sich weitere Konsequenzen.

1.1.2.3 Bestätigung der Differenz in der Tradition der Kirchenväter und Kirchenlehrer

„Bei ihrem Frauenbild knüpfen die Kirchenväter nicht an den positiven Wertungen der Evangelien an, sondern führen eher die Tendenzen der Paulusbriefe fort, die auf den schöpfungstheologisch bedingten Unterschied abheben.“¹¹

„Die theologisch-philosophische Anthropologie der Geschlechter, wie sie in der christlichen Ära entwickelt wurde, hat in ihrer offiziellen Traditionslinie der männlichen Autoren in Patristik und Scholastik, aber auch bis weit in die Neuzeit hinein, zwei Hauptquellen verarbeitet: die biblischen Schriften und die griechische Philosophie, deren klassische Epoche vor dem Beginn des Christentums liegt. Vorhandene Theorien des männlichen und weiblichen Menschseins wurden also von Anfang an rezipiert. Indem die Bibel mit einer platonischen oder aristotelischen ‚Brille‘

¹⁰ Vgl. Jünemann 2000: 169-170.

¹¹ Jünemann 2000: 172.

gelesen wurde, verstärkte sich das patriarchalische Verständnis der biblischen Stellen über die Frau.“¹²

1.1.2.4 Exkurs: Frauen begreifen sich als „Subjekte“

„Was die offizielle Tradition als Gleichheitselement festhielt, war die unmittelbare Erschaffung beider Geschlechter durch Gott (wenn auch in qualitativer Abstufung) und die Erlösung beider Geschlechter durch Jesus Christus, also die Gleichheit, vor Gott'. In allem jedoch, was das soziale und kirchliche Leben betrifft, bleibt die Frau bis in das 20. Jahrhundert aufgrund ihrer geringer eingeschätzten Qualitäten und Begabungen für beide großen christlichen Konfessionen die Zweite.“¹³

Gesellschaftliche Veränderungen machen vor Kirchentüren nicht halt. Die Frauenfrage ist in den christlichen Kirchen nicht neu, hat aber im Zusammenhang mit der so genannten ersten und neuen Frauenbewegung zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die konfessionellen Frauenbewegungen - mit ihren politischen Anliegen - organisierten sich, wie die gesamte frühe Frauenbewegung, in Verbänden und Vereinen. Die Feministische Theologie ist eine Frucht der neuen Frauenbewegung.¹⁴ Nicht nur amerikanische und europäische Theologinnen formulierten Neansätze. An verschiedenen Orten und in vielfältigen Praxisfeldern begreifen sich Frauen als Subjekte und verbinden sich in ihren geschlechtergerechten Visionen. Insofern haben die Anliegen der Frauenbewegung wie der feministischen Theologie nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern¹⁵, Bewusstsein geschaffen, Neues initiiert, Veränderungen ermöglicht und Herausforderungen freigelegt. Oder Dorothee Sölle: „Das Patriarchat verfehlt in seiner Gottesrede die Transzendenz Gottes, so möchte ich den Stand feministischer Theologie nach einem Vierteljahrhundert zusammenfassen.“¹⁶

1.1.3 Geschlechtergerechtigkeit - Facetten christlicher Sozialethik

1.1.3.1 Gesellschaftliche Rechtsordnungen und theologische Anthropologie

Die Europäische Kommission ist in ihrer Intention eindeutig: „Die Maßnahmen zur Gleichstellung erfordern ein ehrgeiziges Konzept, das von der Anerkennung der weiblichen und der männlichen Identität sowie der Bereitschaft zu einer ausgewogenen Teilung der Verantwortung zwischen Frauen und Männern ausgehen muss.“¹⁷ Dies verweist zum einen auf gesellschaftliche Bedingungen, zum andern auf die „geschlechtliche Bestimmtheit menschlicher Existenz“¹⁸. Somit sind „Ge-

¹² Gössmann 1991: 16.

¹³ Gössmann 1991: 19.

¹⁴ Vgl. Siegele-Wenschkewitz 1995.

¹⁵ Vgl. Klinger 2001.

¹⁶ Sölle 1992: 44.

¹⁷ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html (Stand: 20.01.2003).

¹⁸ Heimbach-Steins 2001: 257.

schlecht“ bzw. Geschlechterdifferenz Kategorien anthropologischer Wahrnehmung.

Theologische Anthropologie beschäftigt sich mit den Aussagen christlicher Glaubenslehre über den Menschen: biblisch festgelegt in der Gottebenbildlichkeit des Menschen bzw. im Verstehen des Menschen als „Dialogpartner“ Gottes und kirchlich als Glied des „Volkes Gottes“. Dabei geht es nicht um eine allgemeingültige Bestimmung des Menschen, sondern um das geschichtlich Einmalige, sein individuelles Dasein mit den jeweiligen Gegebenheiten. Indem Mädchen und Frauen, Jungen und Männer „Subjekt“ sind, wird auch im kirchlichen Kontext jenseits von „androzentrischen Weichenstellungen im Bereich der Anthropologie“¹⁹ geschlechterbewusst zu differenzieren sein.

Die Bedeutung der Kategorie „Geschlecht“ wird heute in der Vielfalt an Ausgestaltungsmöglichkeiten von „Frausein“ bzw. „Mannsein“ gesehen. Wie sich der gesellschaftlich vorfindbare Strukturwandel auf die Strukturierungskategorie „Geschlecht“, das Geschlechterverhältnis und die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern auswirkt, wird kontrovers diskutiert.

1.1.3.2 Geschlechtergerechtigkeit – Konsequenzen aus der Sicht christlicher Sozialethik

Das Spezifikum christlicher Sozialethik lässt sich im Rekurs auf die Bibel bestimmen.²⁰

„Gerechtigkeit ist ein Verhältnisbegriff; er hat es mit der Verknüpfung von Lebenssphären zu tun; er zielt auf Verhältnisse wechselseitiger Anerkennung. Gerechtigkeit bezieht sich allererst auf das Verhältnis Gottes zum Menschen, auf Gottes zurechtbringende Gerechtigkeit, die im dankbaren Bekenntnis der Glaubenden und in ihrer Treue zu Gottes Weisung ihre Antwort findet. Von hier aus beschreibt Gerechtigkeit sodann eine Ordnung der Beziehungen zwischen den Menschen auf der Grundlage wechselseitiger Anerkennung.“²¹

Die Herausforderungen für die evangelische und katholische Kirche stellen sich originär gerade im Hinblick auf eine normativ-ethische Ebene: Geschlechtergerechtigkeit als Leitbild für die Gestaltung des Geschlechterverhältnisses im Rahmen politischer, sozialer, kultureller, wirtschaftlicher und religiöser Kontexte.²² Denn Ursprung und Ziel allen gesellschaftspolitischen Handelns ist „der Mensch“. Angesichts ethischer Entscheidungsfindung und Gestaltungsmacht sind die Erfahrungs- und Sachkompetenzen, die Interessen und Sichtweisen von Frauen und Männern von Bedeutung. „Wenn die Sachwalterschaft des Schöpfers den Menschen (Mensch-Mann und Mensch-Frau) gemeinsam überantwortet ist, wie christliche Ethik [biblisch] im Anschluss an Gen 1 annimmt, dann kann die Rettung der Welt ‚des Menschen‘ nur in einer Kurskorrektur bestehen, welche alle Glieder der (Welt)Gemeinschaft auf einen Lernprozess verpflichtet, der ein gleichberechtigtes

¹⁹ Heimbach-Steins 2001: 371.

²⁰ Vgl. Anzenbacher 1998.

²¹ Huber, Wolfgang 2000: 33.

²² Vgl. Heimbach-Steins 2001: 258 f.

Miteinander von Männern und Frauen ohne neue Uniformierungen möglich macht“²³.

Sozialethik stellt die Frage nach der gesellschaftlichen Verfasstheit menschlicher Existenz und menschlicher Beziehungen unter dem Aspekt ihrer sittlichen Qualität [...] und ist eine Ethik gesellschaftlicher Strukturen: Sie fragt analytisch-kritisch nach Gerechtigkeitsstandards und nach Kriterien zur Verwirklichung von mehr Gerechtigkeit in den gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen.²⁴

Marianne Heimbach-Steins unterscheidet drei Ebenen und differenziert²⁵:

- (1) *Die anthropologische Ebene:*
Geschlecht/Geschlechterdifferenz als Kategorie anthropologischer Wahrnehmung.
- (2) *Die gesellschaftlich-politische Ebene:*
Geschlechterverhältnis als gesellschaftlich-politische „Inszenierung“ der Geschlechterdifferenz.

Wenn Geschlechterdifferenz nicht auf die Existenz physiologischer Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Menschen (sex) reduziert werden soll, sondern die gesellschaftlich-soziale und kulturelle Relevanz der Differenz (gender) immer schon mitgedacht ist, gibt es keine strikte Trennung zwischen Geschlechterverhältnis und Geschlechterdifferenz. Im Sinne der Gender-Studies bezeichnet Geschlechterdifferenz deshalb die immer schon kulturell gestaltete Differenz, und d. h. aller Erfahrung nach auch ein hierarchisches Verhältnis zwischen den Geschlechtern, wobei realiter verschiedene weitere Differenzen (z. B. ethnische und soziale Zugehörigkeit) mit in dieses Arrangement einfließen.²⁶

- (3) *Die normativ-ethische Ebene:*
Geschlechtergerechtigkeit als gesuchtes normatives Leitbild für die politische Gestaltung des Geschlechterverhältnisses.

Geschlechtergerechtigkeit als normatives Leitbild bezieht sich auf eine Gestaltung des Geschlechterverhältnisses im Rahmen gesellschaftlicher Kontexte, die Diskriminierungen überwindet, also geschlechtsspezifisch induzierte Hierarchisierungen aufbricht und korrigiert.²⁷

Auf diesen drei Ebenen muss die sozialethische Auseinandersetzung mit dem Themenfeld entfaltet werden. Dabei ist jedoch zu betonen, dass schon die Gesellschaftsanalyse nicht voraussetzungslos („objektiv“) unternommen werden kann. Die drei Ebenen sind also analytisch zu unterscheiden, sie bestehen aber keineswegs getrennt oder unabhängig voneinander. Denn gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse, die durch bestimmte Geschlechterstereotypen²⁸, durch tradierte

²³ Heimbach-Steins 1993: 188f.

²⁴ Nach Heimbach-Steins 2001: 258-259.

²⁵ Heimbach-Steins 2001: 258.

²⁶ Heimbach-Steins 2001: 381.

²⁷ Heimbach-Steins 2001: 381.

²⁸ Unter Geschlechterstereotypen seien „stark vereinfachte, weit verbreitete und historisch variable Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit [verstanden], die auf der polarisierenden Zuweisung von ver-

Geschlechterrollen²⁹ und ein durch gesellschaftliche Strukturen verfestigtes System der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung determiniert, sie ruhen auf bestimmten ideologischen Prämissen, etwa hinsichtlich des Menschenbildes. Zugleich wird auch jedes Menschenbild durch gesellschaftliche Strukturen geprägt. Es handelt sich also um ein schwer auflösbares und gerade deswegen ideologisch stabiles Geflecht wechselseitiger Beeinflussung. Dessen ideologische Tiefenstrukturen zu durchleuchten und zu kritisieren, muss eine vorrangige Aufgabe sein. Insofern bildet die Analyse des Bedingungsgefüges herrschender Geschlechterverhältnisse zugleich die notwendige Grundlage für die Erarbeitung sozialer ethischer Kriterien einer geschlechtergerechten Politik und deren Umsetzung in Praxisfelder.³⁰

1.1.4 Ausgewählte Positionsbestimmungen zum Geschlechterverhältnis im Bereich der evangelischen Kirche in Deutschland

Eine zentrale Bedeutung kommt der Studie der EKD von 1979 „Die Frau in Familie, Kirche und Gesellschaft. Eine Studie zum gemeinsamen Leben von Frau und Mann zu“³¹: Ausdrücklich wird u.a. fokussiert, die „offene Diskussion der Thematik auf allen Ebenen an[z]uregen“. Zehn Jahre nach Erscheinen dieser Studie befasste sich die siebte Synode der EKD mit dem Thema „Die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche“³². In deren Dokument ist von der Diskrepanz zwischen der biblischen Vision der Gemeinschaft von Frauen und Männern und „der Situation, in der wir leben“, die Rede. Noch immer bestimme „die Vorherrschaft von Männern gegenüber Frauen weitgehend das Bild in unserer Kirche“³³. Ausdrücklich fordert das Synodendokument, Ungleichheiten zu überwinden. Zusammenfassend heißt es: „Die Unruhe, von Frauen ausgehend, hat Männer und Frauen erfasst. Mit der Veränderung weiblicher Lebensentwürfe stehen auch die männlichen in Frage. Um neue Gemeinschaften zu bewirken, bedarf es einer breiten Bündnispartnerschaft von Frauen und Männern. Wenn auch der Impuls von den Frauen ausgegangen ist, sind sich doch Männer und Frauen darin einig, dass es um Gerechtigkeit für Frauen und Männer geht und nicht um einseitige Zugeständnisse an Frauen.“³⁴

meintlich geschlechtsspezifischen Eigenschaften beruhen“ (Horatschek 1998: 189, zitiert von Heimbach-Steins 2001: 381).

²⁹ Mit dem Begriff aus der soziologischen Rollentheorie wird die geschlechtsspezifische Zuordnung bestimmter Aufgaben und Verhaltensweisen bezeichnet, die dann als typischerweise als „männlich“ oder „weiblich“ gelten; so besteht ein enger Zusammenhang zwischen Geschlechterrollen und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung sowohl in der Familie als auch im Bereich der Erwerbsarbeit. (Heimbach-Steins 2001: 381.)

³⁰ Nach Heimbach-Steins 2002: 63-64.

³¹ EKD 1979: Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hg.): Die Frau in Familie, Kirche und Gesellschaft. Eine Studie zum gemeinsamen Leben von Frau und Mann, Gütersloh.

³² Synode der EKD 1990: Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hg.): Die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche, Gütersloh.

³³ EKD 1990: 9.

³⁴ EKD 1990: 22.

1.1.5 Innovation und Transformation

Vielerorts wird die Langfristigkeit der Strategie Gender Mainstreaming betont, die aufgrund ihres Verpflichtungscharakters auf allen Ebenen wirksam werden soll. Bei aller positiven Ausrichtung ist es ratsam, realistisch zu sein: wer Strukturen verändern, Motivation bzw. konkrete Mitgestaltung von Frauen und Männern fördern will, braucht eine adäquate Strategieplanung bzw. Prozesssteuerung.

Verschiedene Ebenen sind dabei relevant:

- Ziele
- Lösungen bzw. spezifische Maßnahmen (um die Ziele zu erreichen)
- Umsetzung
- Kontrolle bzw. Evaluation
- Weiterentwicklung

Geschlechteraspekte beziehen sich folglich auf Organisationsstrukturen, Organisationskultur, Organisationsphilosophie, Arbeitsfelder, Personal, Ressourcen, Leitbilder, Ziele, Traditionen, aktuelle Herausforderungen, gesellschaftspolitische Fragen, Entscheidungsprozesse, Verfahrensweisen, Themen, Schlüsselqualifikationen etc. Insofern tangiert Gender Mainstreaming die individuelle Gestaltungsmacht wie das soziale Handeln.

1.1.6 Ausblick

Gender Mainstreaming, als eine Strategie hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit, ist eine Sache von Frauen und Männern. Das Spannungsfeld ist sichtbar: während die einen den Aufbruch befürworten, fürchten andere Veränderungen oder Verlust. (Kirchen)Frauen und (Kirchen)Männer brauchen die Bereitschaft zum Dialog, Sachkenntnis und Lernfelder. Die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt für alle gesellschaftspolitischen Handlungsfelder und öffentliche Bereiche eine Herausforderung dar. „Wenn die gleichrangige Gottebenbildlichkeit beider Geschlechter Kriterium für die Gestaltung der Beziehungen zwischen Frauen und Männern in der Kirche ist, so sind Appelle unzureichend. Lernfelder mit ‚Gender‘-Perspektive können dazu beitragen, diese Vision mit Leben zu füllen“³⁵.

Als Impulse³⁶: (a) Ausgangspunkt muss die Wahrnehmung der Standortgebundenheit jeder (sozial-)ethischen Reflexion sein. Dabei bildet die Kategorie „Geschlecht“ selbstverständlich einen relevanten Aspekt. (b) Auf dieser Grundlage können herkömmliche Ansätze auf ihre inhärenten anthropologischen Engführungen hin überprüft und aufgebrochen werden. (c) Daran ist die Anforderung zu stellen, dass Fragen der Gerechtigkeit und Fragen des guten Lebens miteinander so vermittelt werden, dass die Ethikkonzeption mit einer ganzheitlichen Anthropologie korrespondiert und in der Praxis sichtbar wird.

³⁵ Tiemann / Huml / Funiok 1997: 373.

³⁶ Nach Heimbach-Steins 2001: 374.

Geschlechtergerechtigkeit als Vision bedeutet, das transformierende Potential der Zukunft in die Gegenwart zu bringen. Dies hat tief greifende Auswirkungen auf gesellschaftspolitische und individuelle Weise. Insofern brauchen wir Erprobungsmöglichkeiten und neue Lernschritte in Konfliktfeldern. Denn „Gerechtigkeit ist nie erreicht: Sie muss dauernd neu angestrebt, errungen, erkämpft werden.“³⁷

Literatur

- Anzenbacher, Arno 1998: Christliche Sozialethik. Einführung und Prinzipien, Paderborn u.a.
- Gössmann 1991: Anthropologie, in: Gössmann, Elisabeth u.a. (Hg.): Wörterbuch der feministischen Theologie, Gütersloh, 16-22.
- Heimbach-Steins, Marianne 1993: „Als Mann und Frau...“ Grunddatum theologischer Anthropologie – Herausforderung christlicher Sozialethik, in: Jahrbuch für christliche Sozialwissenschaften 34/1993. Münster, 165-189.
- Heimbach-Steins, Marianne 2001: Sichtbehinderung. Das Geschlechterverhältnis in der Wahrnehmung christlicher Sozialethik, in: Gentner, Ulrike: Geschlechtergerechte Visionen. Politik in Bildungs- und Jugendarbeit. Königstein/Ts., 257-392.
- Heimbach-Steins, Marianne 2002: Wahrnehmungen des Geschlechterverhältnisses in der christlichen Sozialethik. Impulse für die Praxis, in: Gentner, Ulrike (Hg.): Männer bilden, Frauen bilden. Geschlechtergerechtigkeit und Bildungsgesellschaft, Bonn, 61-81.
- Huber, Wolfgang 2000: Gerechtigkeit und Recht, in: Schmidinger, Heinrich: Gerechtigkeit heute. Anspruch und Wirklichkeit, Innsbruck, 31-72.
- Jünemann, Elisabeth 2000: Gerechtigkeit für Frauen, in: Schmidinger, Heinrich: Gerechtigkeit heute. Anspruch und Wirklichkeit, Innsbruck, 155-190.
- Klinger, Elmar 2001: Christologie im Feminismus. Eine Herausforderung der Tradition. Regensburg.
- Meier, Josi J. 1999: Kampf um Gleichheit und Gerechtigkeit, in: Buser, Denise / Loretan, Adrian (Hg.): Gleichstellung der Geschlechter und die Kirchen. Ein Beitrag zur menschenrechtlichen und ökumenischen Diskussion, Freiburg/Schweiz, 15-21.
- Siegele-Wenschkewitz 1995: Die Rezeption und Diskussion der Genus-Kategorie in der theologischen Wissenschaft, in: Bußmann, Hadumod / Hof, Renate: Genus. Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften, Stuttgart, 60-112.
- Standhartinger, Angela 2003: „Die Frau muss Vollmacht haben auf dem Haupt“ (I Kor 11,10). Zur Geschichte und Gegenwart feministischer Paulusauslegungen, in: Dingel, Irene (Hg.): Feministische Theologie und Gender-Forschung. Bilanz-Perspektiven-Akzente, Leipzig, 43-66.
- Schüngel-Straumann 1996: Denn Gott bin ich, und kein Mann. Gottesbilder im Ersten Testament – feministisch betrachtet, Mainz.
- Sölle, Dorothee 1987: Maria und Martha, in: Das Fenster der Verwundbarkeit. Theologisch-politische Texte, Stuttgart, 105-109.
- Sölle, Dorothee 1992: Es muss doch mehr als alles geben. Nachdenken über Gott, Hamburg.
- Tiemann, Ingeborg / Huml, Wiltrud / Funiok, Rüdiger 1997: Frauen und Männer im Arbeitsfeld Kirche, in: Lebendige Seelsorge 6/1997, Würzburg, 370-373.

³⁷ Meier 1999: 21.

1.2 Konzeptionelle Grundlagen und Strategien zur Implementierung / Dr. Barbara Stiegler

Konzeptionelle Grundlagen von Gender Mainstreaming, Strategien zur Implementierung sowie Beispiele für die Umsetzung

1.2.1 Das Konzept Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist und bleibt eine Zumutung. Die Zumutung ergibt sich nicht nur aus dem unverständlichen Wort, sie ergibt sich auch aus dem hohen inhaltlichen Anspruch des Konzeptes. Bevor dieser jedoch entdeckt werden kann, wird der Begriff von denen, die ihm nicht ganz ablehnend gegenüberstehen, in die „Normalvorstellung“ geschlechterpolitischer Strategien eingegliedert. Gender Mainstreaming ist dann eine andere Vokabel für die altbekannte Frauenförderung oder wird als willkommener Anlass genommen, ungeliebte, frauenpolitische Strategien, wie genau diese Frauenförderung, als unmodern und überflüssig abzutun.

1.2.1.1 Essentials

Die Herkunft

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die zunächst in den Debatten der Frauen um die Entwicklungspolitik entstanden ist. Sie findet sich wieder in den Dokumenten der internationalen Frauenkonferenzen sowie auf der europäischen Ebene. Diese Wurzeln in der Frauenpolitik sind von entscheidender Bedeutung für die Einschätzung des Konzeptes, zeigen sie doch deutlich, dass dieses Instrument keine Erfindung von wohlwollenden, männlich denkenden Führungskräften ist, sondern eher dem Anspruch derer entspringt, die sich in den Politbürokratien und deren Output nicht wieder finden.

Adressat

Die Strategie ist nur und ausschließlich für Organisationen geeignet. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming soll in solchen Organisationen erfolgen, die im weitesten Sinne Politik machen, seien es Ministerien, Behörden, kommunale Verwaltungseinheiten, Verbände, Vereine oder Gewerkschaften, aber auch Bildungsinstitutionen wie Schulen, Hochschulen oder Volkshochschulen, nicht zuletzt auch die Kirchen. Alle diese Organisationen sind im weitesten Sinne demokratisch legitimiert und gesteuert. Sie beeinflussen die Lebensbedingungen und regeln direkt oder indirekt auch die Geschlechterverhältnisse. Innerhalb der Organisation lässt sich klar beschreiben, wer handeln soll: die leitenden Personen an der Spitze, aber auch die MitarbeiterInnen in diesen Organisationen.

Typ

Gender Mainstreaming ist ein Prinzip zur Veränderung von Entscheidungsprozessen, ein konzeptionelles Instrument. Es ist eine systematisierende Verfahrensweise, die innerhalb der Entscheidungsprozesse von Organisationen von oben nach unten (Top down) implementiert wird, von unten nach oben aber vollzogen wird. Die Anwendung von Gender Mainstreaming bringt Organisationen durch die Geschlechterperspektive einen neuen Ton bei.

Ziel

Allgemein dient die Anwendung dieses Prinzips der Herstellung der Chancengleichheit oder Gleichstellung der Geschlechter. Allerdings ist mit dieser allgemeinen Zielsetzung noch wenig gesagt. Die Anwendung von Gender Mainstreaming verlangt vielmehr eine ganz genaue Zieldefinition für das jeweilige Arbeitsfeld. Auf den internationalen Frauenkonferenzen einigten sich die beteiligten Regierungen auf einen langen Zielkatalog (Agenda), zu dessen Umsetzung Gender Mainstreaming dienen soll. Die Operationalisierung von geschlechterpolitischen Zielsetzungen ist eine der schwierigsten Implikationen bei der Anwendung von Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming ist nicht schon die Definition des Zieles selbst, sondern ein Verfahren, ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Wenn damit die Zielfindung dem jeweiligen politischen Raum überlassen bleibt, zeigt sich das Konzept offen für verschiedene geschlechterpolitische Optionen. Der Gebrauch des Gender-Begriffes garantiert allerdings, dass biologistische Erklärungsmuster für die Geschlechterverhältnisse ausgeschlossen sind.

Kernstück

Das Kernstück von Gender Mainstreaming ist die Genderanalyse. Der Gender-Begriff impliziert, dass es um die Geschlechterverhältnisse geht, die kulturell und sozial bestimmt sind und immer wieder hergestellt werden. Häufig wird für die Anwendung des Prinzips empfohlen, die Frage nach den Auswirkungen einer geplanten Maßnahme oder einer Verwaltungsroutine auf Männer und Frauen zu stellen. Diese Frage differenziert die Menschen zunächst nur nach ihrem Sex, also ihrer

biologischen geschlechtlichen Zugehörigkeit, es handelt sich um ein reines „Sex counting“, „Nasenzählen“. Ergebnis dieser ersten Analyse ist oft eine quantitative Differenz zwischen Männern und Frauen. Diese Differenz kann aber nicht auf die biologische Differenz zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden, vielmehr ist sie den gegenderten Strukturen, in denen die Personen leben, zuzurechnen. Besonders entscheidend ist deswegen die Frage, wie die gesellschaftlichen Strukturen, die unter anderem durch den Mainstream der politischen Outputs von Organisationen gestaltet werden, dazu beitragen, dass geschlechtlich konnotierte Lebens- und Arbeitsweisen sich immer wieder reproduzieren. In Genderanalysen geht es um die Frage nach den je spezifischen Verstärkungen von geschlechtlich konnotierten Lebens- und Arbeitsweisen, die wiederum nicht von jedem Mann und jeder Frau übernommen werden müssen. Der Gebrauch des Gender-Begriffes legt nahe, nicht mehr nur nach geschlechtsspezifischen Merkmalen zu suchen. Die gefundenen Differenzen zwischen den Geschlechtern werden nämlich allzu leicht auf den Aspekt von Geschlecht, der mit der biologischen Bestimmung gemeint ist, bezogen und verführen dazu, für die bestehenden Geschlechterverhältnisse natürliche Ursachen anzunehmen. Vielmehr geht es auch um genderspezifische Mechanismen, die kulturell bestimmte Regeln für Personen eines Geschlechtes beinhalten. Diese Wende in der Blickrichtung der Analyse, also die Frage nach den Mechanismen, die dazu führen, dass genderspezifische Lebens- und Arbeitssituationen für Personen des einen und des anderen Geschlechtes überhaupt entstehen können, bildet den Kern von Genderanalysen.

Eine Genderanalyse bedeutet also nicht nur nach der Differenz zwischen einer Gruppe von Männern und Frauen zu fragen, sondern auch, in welcher Weise diese Differenz hergestellt wird und welchen Beitrag die Strukturen und Mechanismen, deren Wirkungen man gerade vor Augen hat, dazu leisten. Eine Genderanalyse fragt nach dem „doing gender“ der Organisation und ihres Outputs.

Gender Mainstreaming ist damit ein äußerst anspruchsvolles Konzept und eine enorme Herausforderung für bürokratische Organisationen. Sie sind nämlich in der Regel weder von ihrem normalen Denken (Mainstream) noch von der Qualifikation der in ihr arbeitenden Personen in der Lage, Geschlechteranalysen zu leisten.

1.2.1.2 Chancen von Gender Mainstreaming als Konzept

Neu im Vergleich zu anderen geschlechterpolitischen Strategien ist:

- Gender Mainstreaming ist ein Instrument für Organisationen, die im weitesten Sinne Politik machen und Lebensverhältnisse berühren und gestalten.
- Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Analyse der Geschlechterverhältnisse systematisch durchgeführt wird, und zwar bereits vor der Entwicklung von Maßnahmen, Produkten oder Projekten (ex ante).
- Gender Mainstreaming ist ein Verfahren, das in allen inhaltlichen und fachlichen Bereichen angewandt wird (Querschnitt).
- Gender Mainstreaming ist ein Instrument, das unabhängig vom Geschlecht der Akteure und Akteurinnen angewandt wird.

Damit bietet das Konzept besondere Chancen:

Die Notwendigkeit der geschlechterpolitischen Zielfindung

Die Festlegung auf geschlechterpolitische Ziele erfolgt im politischen Raum, in den Gremien, die über die Organisationsziele zu bestimmen haben. Für die meisten Mitglieder solcher Gremien ist es eine neuartige Anforderung, über geschlechterpolitische Zielsetzungen zu debattieren. Insbesondere Männer glauben immer noch, dass solche Debatten in Frauenrunden zu führen seien und sie selber sich dann dazu positiv oder negativ verhalten könnten. Bei Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips werden aber alle, die politisch Verantwortung tragen, in die Pflicht genommen. Dabei wird es zu Mehrheitsentscheidungen kommen, denn Kontroversen werden oft überhaupt erst sichtbar, wenn Operationalisierungen allgemeiner Orientierungen wie Gleichstellung oder Chancengleichheit gefordert werden.

Wenn überhaupt Geschlechterverhältnisse ins Blickfeld geraten, so ist es weit verbreitet, naturalisierende Begründungen für bestehende Verhältnisse zu geben: Das erfolgt entweder in der Form, dass auf vermeintliche Interessen von Frauen rekurriert wird („die Frauen wollen das nicht anders“) oder die Natur der Frauen bzw. der Männer zitiert wird, die dafür Sorge, dass die Verhältnisse so sind wie sie sind. Mit Gender Mainstreaming wird auf die strukturellen Bedingungen von Geschlechterverhältnissen geblickt, die historischen, sozialen und kulturellen Bedingungen für bestimmte Verhältnisse werden aufgedeckt, kurzschlüssige Naturalisierungen im Geschlechterverhältnis sind nicht mehr möglich.

Die Pflicht zur Genderanalyse

Im Mainstream des Denkens und der Verfahrensweise von Organisationen spielen die Geschlechterverhältnisse nur selten eine Rolle. Die meisten Gegenstände, Probleme und Projekte, mit denen sich politisch handelnde Organisationen beschäftigen, gelten als geschlechtsneutral, ob es sich dabei um Städtebaumaßnahmen, um Umweltplanungen oder um Curriculumentwicklung handelt. Ein Vorteil des Gender Mainstreaming Konzeptes ist es, dass diese vorgebliche Geschlechtsneutralität in Frage gestellt wird und eine Beweislastumkehr erfolgt: Es muss jeweils erst nachgewiesen werden, dass die betreffende Maßnahme keinerlei Wirkungen auf die Geschlechterverhältnisse mit sich bringt.

Der Einbezug der anderen, der männlichen Seite im Geschlechterverhältnis

Der Gender-Begriff umfasst beide Geschlechter, das männliche und das weibliche. Damit hat sich die Blickweise erweitert, und die vorherrschende Meinung, dass nur Frauen ein Geschlecht haben und damit in der Regel ein Problem, gilt nicht mehr. Das männliche Geschlecht wird genauso als Teil im Geschlechterverhältnis in die Analysen einbezogen. Dabei geht es vor allem um die patriarchalen Gewinne, die Männer aus den typischen Geschlechtsrollen und den damit verbundenen Positionierungen erzielen, aber auch um beeinträchtigende Effekte, die sie aufgrund der hegemonialen Männlichkeit hinnehmen müssen.

Die Nutzung der hierarchischen Macht in Organisationen

Durch die Umsetzung im Sinne des Top Down wird die strukturelle Machtbeziehung in Organisationen zur Erreichung von Zielen benutzt. Die Einnahme einer Geschlechterperspektive hängt damit nicht mehr von der politischen oder moralischen Überzeugung einzelner Mitglieder von Organisationen ab, vielmehr wird sie zum obligatorischen Habitus.

1.2.1.3 Abgrenzung von anderen geschlechterbezogenen Strategien

Im Folgenden soll eine Abgrenzung von Frauenpolitik, Frauenförderung, Quotierungsstrategien, total equality und managing diversity vorgenommen werden. Auch diese Abgrenzungen dienen der präzisen Definition des Konzeptes.

Frauenpolitik

Frauenpolitik ist die von Frauen (gemäß ihrem Sex) getragene Politik, die sich parteilich für Frauen in den verschiedenen gender-bezogenen Lebenssituationen einsetzen. In der Frauenpolitik organisieren sich Frauen mit einem bestimmten Blick und einer bestimmten Erfahrung aus den Geschlechterverhältnissen, artikulieren ihre gemeinsamen Interessen und unterstützen sich gegenseitig. Die konkreten politischen Inhalte betreffen immer die Geschlechterverhältnisse und fokussieren auf den Teil, den Frauen hieran haben. Frauenpolitik basiert auf dem Wissen über Probleme in den Geschlechterverhältnissen. Sie beteiligt sich an politischen Aushandlungsprozessen und hat gesellschaftliche Strukturen im Blick, nicht nur die einzelne Frau als Zielgruppe. Frauenpolitik ist von den Interessen einer bestimmten Gruppe von Frauen getragen. Frauenpolitik macht spezielle Lebenssituationen von Frauen sichtbar. Sie ist auch verknüpft mit positiven Aktionen, mit der Bestellung von Frauenbeauftragten, der Bereitstellung von finanziellen Ressourcen für Frauen, mit der Gründung von frauenbezogenen Arbeitsthemen innerhalb einer Organisation (Referate). Die internationale Frauenpolitik ist die Wurzel von Gender Mainstreaming, sie hat dieses Konzept zur besseren Durchsetzung ihrer Agenda in und mit den politischen Institutionen durchgesetzt.

Frauenförderung

Frauenförderung ist ein Ansatz, der durch frauenpolitische Anstrengungen wenigstens für den öffentlichen Dienst gesetzlich verankert werden konnte. Frauenförderung setzt an den kulturellen Geschlechterbestimmungen (gender) an und zielt auf Personen, die im Sinne einer traditionellen Weiblichkeit behandelt, sozialisiert oder als solche wahrgenommen werden. Frauenförderung bezieht sich immer auf eine bestimmte Gruppe von Frauen, die als solche besonders definiert werden, auf Mütter, Ehefrauen, pflegende Töchter, auf Frauen in unteren Positionen von Hierarchien oder in spezifischen Berufen. Die Frauenförderung basiert zunächst auf der Analyse der Beteiligung der Geschlechter in den verschiedenen Positionen und Bereichen, also auf einer Analyse der Geschlechterdifferenzen und ihrer Bewertung. Frauenförderung besteht dann in einer direkten Aktion oder einer direk-

ten Regelung, um Benachteiligungen dieser Gruppe zu überwinden. Frauenförderung hat keine systemüberwindende Zielrichtung. Frauenfördermaßnahmen sind Strategien, die bisherigen Diskriminierungen und Ausschlüsse von Frauen wegen ihres Geschlechts und ihrer Geschlechterrolle rückgängig zu machen. Eine konsequente Frauenförderung bedeutet, dass das Geschlecht für die Besetzung von Positionen, für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und für die Entlohnung keine Rolle mehr spielt. Nach wie vor werden die Frauen, die aufgrund der Verhältnisse diskriminiert sind, zur Zielgruppe von Maßnahmen werden. Frauenförderung dient dem Ziel, Frauen und Männer innerhalb der Organisation oder innerhalb eines Bereiches gleichzustellen. Sie verändert die normativen und realen Rahmenbedingungen zunächst nicht. Zur Gleichstellung der Frauen ist in der Regel eine direkte „Bevorzugung“ notwendig, die aber genau betrachtet nur ein „Nachholen“ vorenthaltener Chancen gegenüber Männern ist. Allgemein kann man sagen, dass spezielle Maßnahmen für Frauen in bestimmten Lebenssituationen solange nötig sind, wie die differenten und hierarchischen Geschlechterverhältnisse noch so durchschlagend sind.

Gender Mainstreaming ist demgegenüber das umfassendere Instrument, um geschlechterpolitische Ziele zu erreichen. Konzeptionell bietet das Instrument des Gender Mainstreaming eine Ergänzung und Vertiefung der Frauenförderung. Eine Organisation, die Geschlechterdemokratie oder Chancengleichheit herstellen will, wird Gender Mainstreaming nutzen, um dieses Ziel noch besser zu erreichen als vorher. Sie wird dies nach innen und nach außen tun wollen. Nach innen wird über Frauenförderpläne dafür gesorgt, dass die Beschäftigten innerhalb der Organisation nicht wegen ihres Geschlechts und ihrer Geschlechterrolle unterschiedlich behandelt werden. Bereits im Rahmen der Frauenförderung werden teilweise aber auch die Rahmenbedingungen analysiert und verändert, die zu diesen Diskriminierungen führen. Dazu müssen Genderanalysen erarbeitet werden, die die geschlechtliche Prägung von Normen, Verfahrensweisen, Leistungsstandards und Laufbahnregelungen in der Organisation aufweisen. Wenn Frauenförderpläne in ihrer Zielrichtung auch auf die Rahmenbedingungen gerichtet sind und auch männliche Zielgruppen (Vorgesetzte, Väter) im Blick haben, dann basieren sie auf einer Genderanalyse. Frauenförderpläne können damit als eines von mehreren Ergebnissen der Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips in der Personalentwicklung betrachtet werden (vgl. Anhang: Tabelle Strategien für die Personalpolitik).

Wenn die Frauenförderung als ein Ergebnis von Gender Mainstreaming Prozessen in der Personalpolitik interpretiert wird, so zeigt sich nicht nur die Vereinbarkeit dieser beiden Strategien, sondern ihr innerer Zusammenhang. Gender Mainstreaming ist das allgemeine Instrument, das alle Entscheidungsprozesse steuert, Frauenförderung ist eine Konkretisierung im Bereich der Personalpolitik. Die direkte Förderung eines Geschlechts kann demnach die Konsequenz eines Gender Mainstreaming Prozesses sein: Wenn die Genderanalyse nämlich ergibt, dass Frauen nicht dieselben Zugänge und Chancen aufgrund ihres Geschlechtes und ihrer Geschlechterrolle haben, dann muss ihnen eine besondere Unterstützung zukommen. Dasselbe gilt auch für Männer, denn auch Männern ist in bestimmten Bereichen der Zugang aufgrund ihres Geschlechts und der Geschlechterrolle versperrt, so etwa im Bereich der privaten Betreuungsarbeit oder in sozialen Professionen. Deswegen wird im Rahmen des Gender Mainstreaming Prozes-

ses in der Personalpolitik langfristig eine Männerförderung entstehen, die den Männern den Zugang zur privaten Betreuungsarbeit und zu sozialen Professionen eröffnet und erleichtert. Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung bedeutet aber darüber hinaus, dass die Dominanz männlich konnotierter Werte und Prinzipien in den Normen und Prinzipien der Organisation als solche erkannt, kritisiert und verändert werden.

Geschlechtsbezogene Quotierung von Positionen

Dieses Instrument bezieht sich auf die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit allein über das Merkmal „Sex“. Wann immer in der zweigeschlechtlichen Gesellschaft ein Geschlecht überrepräsentiert ist (festzustellen über das Sex-Counting), widerspricht dies der Gleichstellung der Geschlechter. Die Quotierung zielt auf die formale Gleichstellung gegen den Ausschluss aufgrund des Geschlechts. Es werden nicht Personen quotiert, sondern Positionen werden geschlechtergerecht verteilt. Quotierung hat auch keine systemüberwindende Zielrichtung, diese Maßnahme schafft Platz im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit. Quotierung setzt das biologische Geschlecht für die Berechtigung, die Hälfte aller Positionen mit Frauen und mit Männern zu besetzen. Dabei wird die Geschlechtsdimension nicht als qualifizierendes Merkmal einer Person gesehen, sondern in ihrer Funktion als Ausschlussmerkmal.

Total Equality

Dies ist eine Strategie, die in den Kontext des New Management gehört und in und für Wirtschaftsunternehmen entwickelt wurde. Sie basiert auf der Annahme, dass ein erfolgreiches Management sich auch um Gleichstellung der Geschlechter bezogen auf die eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kümmern muss. Es wird angenommen, dass die Produkt- und Prozessqualität erhöht werden kann, wenn die Potentiale der Frauen mit aufgenommen werden. Dahinter steht die Annahme, dass den Frauen zugeschriebenes typisches Verhalten und typische Lebenssituationen bislang zu wenig Berücksichtigungen fanden, dass sie wiederum aber einen Teil dessen bieten, was effektiv für den Unternehmenszweck genutzt werden kann. Das den Frauen unterstellte Verhalten wird dann gefördert, wenn es einen positiven Beitrag zum Unternehmensziel leistet.

Managing Diversity

Auch dies ist ein Instrument im Rahmen der New Management Strategien. Bei dieser Strategie geht es vorrangig um Veränderungen der Organisationskultur. Ihr Ziel ist es, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit beizutragen. Dabei werden kulturelle und auch geschlechtliche Vielfalt der Organisationsmitglieder als Potential gesehen, u.a. auch, um eine größere Kundennähe herzustellen. Frauen sollen nicht aufgrund ihrer durch Gender geprägten Verhaltensweisen diskriminiert werden, sondern in ihrem so genannten Anderssein aufgewertet werden, weil sie Potentiale einbringen können. Managing Diversity zielt auf eine Anerkennungskultur typisch männlicher und typisch weiblicher Eigenschaften, nicht nur typisch männli-

cher und weiblicher lebender Personen, jedoch begrenzt auf die Funktionalität für das Unternehmensziel. Eine angenommene Geschlechterdifferenz bildet dabei den Ausgangspunkt, aber auch den Endpunkt der Strategie, Geschlechterdifferenzen sollen nicht überwunden, sondern ausgelebt werden. Überwunden werden sollen betriebliche Bedingungen, die die Anerkennung der Verschiedenheiten verhindern.

Gender Mainstreaming und New Management Strategien

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Anwendung von New Management Strategien in Organisationen sind sich in einem Punkt ähnlich: Es werden jeweils Instrumente wie Genderanalysen oder Controllingverfahren benannt, die in den Organisationen, in den Unternehmen oder Verwaltungen vom Management implementiert und von den Führungskräften verantwortet werden. Die Zielsetzung der verschiedenen Strategien ist jedoch unterschiedlich. Gender Mainstreaming ist ein Konzept, das frauenpolitisch erwirkt worden ist und das der Gleichstellung der Geschlechter dient. Es geht zwar von spezifischen Differenzen zwischen Geschlechtergruppen aus, zielt aber auf den Abbau geschlechtshierarchischer Strukturen und sozialer Ungleichheit. New Management Strategien haben andere Ziele: Sie wollen den Output des Unternehmens optimieren, sei es die Effektivität, die Qualität der Produkte oder die Flexibilität. New Management Strategien haben immer eine Gruppe von Frauen als Zielgruppe (Mitarbeiterinnen oder Kundinnen), während es bei Gender Mainstreaming auch um Analysen von Rahmenbedingungen der Geschlechterverhältnisse gehen muss, die typisch weibliche und männliche Arbeits- und Lebensformen erst bedingen.

1.2.2 Wie wird Gender Mainstreaming eingeführt?

Gender Mainstreaming ist mit der Einführung einer neuen Blickweise in das Handeln von Organisationen verknüpft, es führt zu einer Veränderung von Entscheidungsprozessen in patriarchalen Organisationen.

Eine Organisation wird dann als patriarchal bezeichnet, wenn überwiegend Männer die entscheidenden Positionen besetzen und wenn der Mainstream, also der dominante Trend des organisatorischen Denkens und Handelns, traditionellen männlichen Denkschemata folgt. Solche Denkschemata blenden einerseits die geschlechtsgebundene Lebensrealität aus, denken z. B. bei Arbeit nur an Erwerbsarbeit und nicht an die unbezahlte Arbeit und setzen andererseits Normen als generellen Standard, die nur zu einer typisch männlichen Lebensweise und Biographie passen, z. B. der 10-Stunden-Tag als selbstverständliche Anforderung in Führungspositionen.

Gender Mainstreaming bedeutet, dass in alle Handlungen, die in der Organisation durchgeführt werden, die Geschlechterverhältnisse einbezogen werden. Eine solche Innovation kann in hierarchisch strukturierten Organisationen nur dadurch geschehen, dass sich die Spitze einer Organisation zu diesem Verfahren bekennt und es einführen will. Die Spitze muss nach Wegen und Formen suchen, die neue Perspektive in die alltäglichen Entscheidungsprozesse einzuführen. Langfristiges Ziel ist es, dass es kein Meeting, keine Besprechung, keine Vorlage und keine

Maßnahme mehr gibt, ohne dass die Frage nach den Geschlechterverhältnissen eine Rolle spielt.

Eine solche Veränderung einer Organisation braucht Zeit und ist als Prozess anzulegen.

Wichtig sind jedoch folgende Etappen:

Ein Beschluss über die geschlechterpolitischen Leitlinien, die die Organisation verfolgt;

ein Beschluss an der Spitze der Organisation, Gender Mainstreaming anzuwenden;

ein Beschluss an der Spitze, in welcher Form die Implementation erfolgen soll (erste Schritte, Pilotprojekte oder ganzheitlicher Ansatz, Verantwortliche);

ein Beschluss, mit dem die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden (z.B. Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, organisatorische Verankerungen, Zuständigkeiten);

ein Beschluss über die Formen, in denen der Prozess kontrolliert und evaluiert werden soll.

Wenn auch die Einführung Top – down erfolgen muss, bedeutet das nicht, dass eine solche Veränderung aller Entscheidungsprozesse durch eine Verordnung von oben auch realisiert werden kann. Wenn in allen Formen des organisatorischen Handelns, in allen Maßnahmen oder Regelungen, in der gesamten fachlichen Alltagsarbeit die Bezüge zu den Geschlechterverhältnissen analysiert werden sollen, so setzt das Umdenkungsprozesse aller Beteiligten voraus, sie müssen Genderkompetenz erwerben.

Zur Genderkompetenz gehört die Selbstreflexion der eigenen Geschlechterrolle, die Fähigkeit, geschlechterpolitische Zielsetzungen zu formulieren und auf die fachliche Arbeit anzuwenden, sowie die Befähigung zur Durchführung einer Gender Analyse. Dazu braucht man ein vertieftes Wissen über die Geschlechterverhältnisse. Dieses kann in Gender-Trainings, in Eigenstudium und Weiterbildungsveranstaltungen erworben werden.

Die Arbeit an der Formulierung geschlechterpolitischer Zielsetzungen darf im Gender Mainstreaming Prozess nicht unterschätzt werden. Es reicht nicht aus, sich auf die Formulierungen des Grundgesetzes zu beziehen. Ein Beispiel für eine solche Zielformulierungsarbeit findet sich in dem Projekt der Hansestadt Lübeck und der Stadt Norderstedt: Hier sind geschlechterpolitische Leitziele, strategische und operative Ziele für die Dienstleistungen einer Kommune entwickelt worden (vgl. Hansestadt Lübeck 1999):

Beispiel:

1. Leitziel:

Zugang und Nutzung von materiellen Gütern ist zwischen Frauen und Männern gleichberechtigt gewährleistet.

2. Strategisches Ziel:

50% der Mittel für Wirtschaftsförderung bekommen Frauen bzw. kommen Frauen zugute.

3. Operatives Ziel:

Bei Märkten und Veranstaltungen machen Frauen die Hälfte der AnbieterInnen aus.

Bisherige Erfahrungen mit Einführungsprozessen zeigen, dass Gender Mainstreaming nicht in einem Zug in allen Arbeitseinheiten verbindlich wird, sondern dass über Pilotprojekte Erfahrungen gesammelt werden. Die Benennung einzelner MitarbeiterInnen als Genderbeauftragte scheint erst dann erfolgreich, wenn die Gendersensibilisierung und Vermittlung von Genderkompetenz bei möglichst vielen erfolgt ist: Gender Mainstreaming bedeutet eben nicht, dass Geschlechterfragen von einigen ExpertInnen bearbeitet werden, sondern zur Arbeitsaufgabe aller gehören. Genderbeauftragte können selbstverständlich in einem solchen Prozess Funktionen wie Beratung, Ermahnung und Hilfestellung erfüllen, die eigentliche Verantwortung liegt jedoch bei denen, die die Verantwortung für die Facharbeit tragen.

Die Einführung von Gender Mainstreaming kann mit Organisationsentwicklungsprozessen verknüpft werden: Wenn Zielsetzungen, Kontrollen, Qualitätsstandards und Evaluationen im Handeln von Organisationen eingeführt werden, lässt sich die Geschlechterperspektive einfügen. Bei der Einführung von Reformprozessen bedient man sich häufig der Moderation durch ExpertInnen. Auch für die Einführung von Gender Mainstreaming gilt: Der Blick von außen, sei es in Form einer Organisationsberatung oder einer wissenschaftlichen Begleitung, fördert den Prozess. Die Lernfähigkeit einer Organisation wird durch Gender Mainstreaming gesteigert, sie ist jedoch gleichzeitig auch die Voraussetzung für die Nutzung des Konzeptes.

1.2.3 Qualitätskriterien für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming

Verbindlichkeit

- Die Organisation muss über geschlechterpolitische Zielsetzungen diskutieren und diese Zielsetzungen für sich konkretisieren. Diese Zielsetzungen müssen verankert sein und kommuniziert werden.
- Es muss einen Beschluss des entsprechenden Leitungsorgans geben
- Das Prozessdesign muss bestimmt werden: Pilotprojekte oder Integration in die Organisationsentwicklung/ Qualitätsentwicklung.
- Es müssen Steuerungs- und Controlling Instrumente festgelegt werden
- Die Kontinuität des Prozesses muss sicher gestellt sein.
- Es werden neue Arbeitsstrukturen geschaffen, die dem Projektmanagement ähneln und abteilungsübergreifend eingesetzt werden.
- Es muss ein Implementierungsplan aufgestellt werden, der sowohl verbindliche Regelungen für alle (z.B. geschlechtsspezifische Statistiken erstellen) als auch Pilotprojekte in verschiedenen Feldern beinhalten kann, statt Pilotprojekten können auch Anwendungsprojekte entwickelt werden.

Verantwortlichkeit

- Die Einführung erfolgt top down, muss aber bottom up getragen werden.
- Für die Umsetzung muss eine verantwortliche Gruppe zuständig sein.
- Wenn andere Lenkungsgremien existieren, müssen die Kooperationsbeziehungen festgelegt werden und die Zusammensetzung abgestimmt sein.

- Der Prozess sollte extern begleitet werden, Berater und Beraterinnen bzw. flying experts sind hinzuzuziehen.
- Im Prozess der Implementierung wird die bislang vorhandene Frauenpolitik in der Organisation gestärkt und nicht geschwächt.
- Die Verantwortung für den Prozess liegt nicht bei den gleichstellungspolitischen Instanzen.
- Die Beteiligung von Männern in den Steuerungsgruppen, Projekten, in der Bildungsarbeit und in der Verantwortung ist selbstverständlich.

Ressourcen

- Für die Einführung von Gender Mainstreaming müssen materielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.
- Die Ausstattung der Gender Mainstreaming-Büros / Beauftragte muss festgelegt werden.
- Es muss festgelegt werden, auf welche Weise die notwendigen Gender-Daten zur Verfügung gestellt werden.
- Externe BeraterInnen müssen hinzugezogen werden;

Gender - Kompetenz

- Es muss spezielle Fortbildung zur Anwendung von Gender Mainstreaming geben.
- Die fachliche Fortbildung insgesamt muss gegendert werden.
- Fortbildung ist letztlich für alle Mitglieder einer Organisation erforderlich.

1.2.4 Qualitätskriterien für Anwendungsprojekte

- Es muss eine detaillierte Projektbeschreibung auf der Grundlage von vereinbarten Indikatoren, u.a. Wirkungsziele, Projektstruktur und Projektorganisation, Zeitplanung, Ressourcenplanung sowie Maßnahmen zur Entwicklung von Gender Mainstreaming Kompetenz entwickelt werden.
- Die Projektverantwortlichen sind verpflichtet, Projektverlauf und – ergebnisse mindestens intern zu dokumentieren und auszuwerten, ein kontinuierliches Monitoring durch die Steuerungsgruppe erfolgt.
- Die Planung des Transfers in Verwaltungsroutinen sowie Überlegungen zur Übertragbarkeit in andere Bereiche stehen am Anfang, bevor man ein Projekt auswählt.
- Die Ankoppelung an Verwaltungsreformprozesse und Prozesse der Qualitätsentwicklung ist äußerst günstig.
- Externe Beratung muss sichergestellt sein, insbesondere ein differenziertes Unterstützungsangebot durch Qualifizierung und Vernetzung der

Projektverantwortlichen (dreitägiger Projektmanagement-Workshop, Coaching-Angebote). Es bedarf der Unterstützung bei der

- Auswahl und Vermittlung passgenauer flying experts
- Moderation der Projektgruppenberatung
- Inhaltlichen Durcharbeitung der Facharbeit auf Genderaspekte

1.2.5 Beispiele für GM Implementation (Stand 2004)

- **Bundesregierung:**
GGO Änderung: §2 : GM anzuwenden
Handreichung Ressortforschung
Handreichung für Rechtsvorschriften und Berichtserstellung
Mittelvergabe im Bundeskinder- und jugendplan
34 Modellprojekte unterschiedlicher Reichweite
BMU: Organisationsentwicklungsprozess und GIA

- **Land: Sachsen - Anhalt**
Gleichstellungspolitische Check von Kabinettsvorlagen
Organisationsentwicklungsprozess
Von Pilotprojekten zu Anwendungsprojekten

- **Kommune: Freiburg**
Beschluss Kommunalparlament
Ziel: Alle Vorlagen gendern
Implementierungsplan mit Evaluation
Mittel für Qualifizierung von Führungskräften und Sachbearbeitenden
Begleitung durch Genderteam

- **Hochschule: Graz**
Zielgruppen: ProfessorInnen, Führungskräfte, MitarbeiterInnen, Studierende
Arbeitsformen: Seminare, Coaching
Methoden: u.a. GenderBudgeting

- **Bildungsträger:** Arbeit und Leben und DEAE
Projekt Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung mit GM

- **Verband:** BDKJ
Beschluss BDKJ Hauptausschuss
Informationen, Öffentlichkeitsarbeit, Bildungsangebote

- **Stiftung:** Heinrich Böll Stiftung
Leitbild Geschlechterdemokratie
Organisationskultur: Geschlechterquote, Diversity
Genderbeauftragte
Obligatorische Gendertrainings jedes Jahr für jede/n
Genderdatenbank

- **Gewerkschaften:** verdi
Verankerung in der Satzung
Genderteam hauptamtlich im HV und in den Untergliederungen
Genderworkshop für den GHV
Projekte

Strategien für die Personalpolitik

Bezugspunkte

Frauenförderung (+) Gleichstellungspolitik (+) Gender Mainstreaming

Zielgruppen	Frauen als Betroffene, Mütter, Frauen in Teilzeit, Frauen in typischen Frauenberufen	Männer als teilweise Betroffene, Väter, Teilzeitbeschäftigte Vorgesetzte	Männer und Frauen als Betroffene und als Reproduzierende von Geschlechterverhältnissen; als Fachleute und als Führungskräfte
Zielleitende Vorstellungen	Ressourcendefizite von Frauen gegenüber Männern ausgleichen, Frauenarbeit aufwerten	Partnerschaftlichkeit zwischen Männern und Frauen herstellen, Equality	Reflexion von und Verantwortlichkeit für die Geschlechterverhältnisse im eigenen Handlungsfeld für alle realisieren
Gestaltung von Rahmenbedingungen und Angeboten	Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort für Frauen und Mütter, gerechtes Beurteilungswesen, Lohngerechtigkeit, Karriereförderung, Kinderbetreuung	Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort für Eltern/ Väter, Führung in Teilzeit, Führungskräftebildungen	Qualifizierung zur Verknüpfung von Fach- und Genderkompetenz, Männerarbeit / Väterarbeit / Führungskräftequalifizierung / Bezug: Strukturelle Voraussetzungen von Geschlechterkultur i.d. Verwaltung
Organisations- und Personalentwicklung	Geschlechterquote für Führungspositionen fachliche Qualifizierung für Frauen	Gemischtgeschlechtliche Teamstrukturen, flache Hierarchien	Kultur der Organisation modernisieren, Alternativen entwickeln zu dominierenden männlich konnotierten Organisationsprinzipien, Gender in die Verwaltungsreform

Literatur der Autorin zu Gender Mainstreaming

Stiegler, B.: Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Dezember 1998

Stiegler, B.: Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, August 2000

Stiegler, B.: GENDER MACHT POLITIK – 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, September 2002

Stiegler, B.: Gender Mainstreaming – Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance? Argumente zur Diskussion, herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, September 2003

Stiegler, B.: Geschlechter in Verhältnissen. Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen, herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Dezember 2004

Die Expertisen sind abrufbar über das Internet.

Adresse:

<http://www.fes.de>

Seite: Bibliothek

Seite: Digitale Bibliothek

Autorinnenname: Stiegler

2. Gender Mainstreaming, „top down Prozess“ und Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen und in allen Bereichen

2.1 Gender Mainstreaming aus Sicht der Kirchenleitung / Kirchenpräsident Eberhard Cherdron

Die zentrale Fragestellung für eine Kirchenleitung im Blick auf Gender Mainstreaming und die Frage einer Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit ist die, in welchen Strukturen solche Implementierung geschieht. Kann der Prozess von oben nach unten oder muss der Prozess von unten nach oben in Gang gesetzt werden?

Eine Landeskirche ist mehr als ein Betrieb und auch wenn sie eine Verwaltung hat, ist sie mehr als eine Verwaltung, etwa vergleichbar Verwaltungen im staatlichen Bereich. Eine Landeskirche hat auf ihren unterschiedlichen Ebenen von der Gemeinde bis zur Ebene der Landeskirche immer ganz wesentlich partizipatorische Strukturen zu beachten. Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann dem Presbyterium nicht vorgeben, auf welche Weise Geschlechtergerechtigkeit in der Kirchengemeinde und in ihren Verantwortungsbereichen wahrgenommen werden kann. Sie oder er kann solches auch nicht den ehrenamtlichen Mitarbeitenden-Kreisen vorgeben. Immer wird es dabei darum gehen, Verständnis zu wecken, Einsichten zu ermöglichen und gemeinsame Ziele anzugehen und zu verwirklichen. Das gilt für alles was in einer Kirchengemeinde, was im Kirchenbezirk und was in der Landeskirche geschieht. Geschlechtergerechtigkeit kann davon nicht ausgenommen sein.

Hinzu kommt, dass wir im kirchlichen Kontext noch zu wenig bedacht haben, wie sich Gender Mainstreaming zum Gesamtauftrag der Kirche verhält. Denn trotz aller notwendigen Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit: der eigentliche Auftrag der Kirche ist ja nicht Geschlechtergerechtigkeit, sondern die Verkündigung des Evangeliums.

Nun gab es einen breiten Prozess wie die Gemeinschaft von Männern und Frauen in der Kirche zu verstehen und umzusetzen ist.

Frauenbewegung und Gleichstellungsfragen haben wir theologisch aufgearbeitet. Wir haben für die Gleichstellungsarbeit organisatorische Voraussetzungen geschaffen.

Ich habe manchmal den Eindruck, dass wir nicht mehr die Kraft haben auch noch die Umstellung auf Geschlechtergerechtigkeit, auf Gender Mainstreaming zu leisten. Woran mag das liegen? Vielleicht ist es wirklich im Augenblick so, dass die finanziellen Probleme zu groß sind, so dass sie all unsere Anstrengungen gefangen nehmen.

Ich höre das Argument in der Region: jetzt nehmt ihr uns eine Pfarrstelle weg und habt immer noch Zeit und Geld euch mit Gleichstellungsfragen zu beschäftigen. Unsere missionarischen Bemühungen müssen wir verstärken und ausbauen, und dies lässt uns keinen Raum mehr, um über das rechte Miteinander von Männern und Frauen nachzudenken und dafür Strukturen zu haben.

Dabei war der Tag an dem wir uns mit Gender Mainstreaming auf mittlerer Ebene beschäftigten und auch Einzelfragen diskutierten, für alle Beteiligten ein gewinnbringender und hilfreicher Tag. Es gab interessante Beiträge und neue Aspekte. Wer hier mit dabei war, ist neu und anders sensibilisiert worden. Wir haben aufmerksamer zugehört. Männer und Frauen. Auch wenn Lust und Frust sich manchmal in den Beiträgen mischten. Die Frage nach der Geschlechtergerechtigkeit ist nicht erledigt. Die Aufgabe bleibt auch in den mühseligen kleinen Handlungen des Alltags.

2.2 Ehrenamtliche Männer und Frauen in unserer Kirche / Dr. Ludwig Burgdörfer

Als die Frauenmannschaft des Deutschen Fußballbundes tatsächlich die Weltmeisterschaft gewonnen hatte, war das eigentlich eine Sensation. Dass die Männer im Finale scheiterten eher nicht. Trotzdem war in den großen Jahresrückblicken auf die highlights der Fußballwelt zuerst davon die Rede, dass die Männer nicht Weltmeister geworden waren.

Scheinbar gibt es so etwas wie die Tyrannei der vermeintlichen Bevorzugung des Maskulinen. Das kann für die Männerwelt mitunter ziemlich peinlich und auch zermürbend sein, immer im Focus der Öffentlichkeit zu stehen. Wie dem auch sei, die Frauen sind nicht nur im Fußball Weltmeister, sie sind es auch was das Mitarbeiten in der Kirche betrifft. Allerdings war es immer eine von Männern geleitete Kirche, in der die Frauen mitarbeiten durften. Und noch vor 20 Jahren waren unsere Presbyterien mehrheitlich von Männern besetzt. Das hat sich geändert. Man könnte meinen, die Geschlechtergerechtigkeit sei tatsächlich in der Kirche eingezogen und habe sich inzwischen fest etabliert. In Wirklichkeit sind wir da womöglich einem großen Missverständnis aufgesessen. Überzogen formuliert könnte man sagen: Die Macht ist aus den Presbyterien ausgewandert und die Frauen sind eingezogen. Das stimmt so natürlich nicht. Aber in der Tendenz hat das Amt im Presbyterium stark an gesellschaftlicher Wertschätzung verloren. Galt es früher als Prestigegegewinn und positive Ergänzung des öffentlichen Ansehens, neben dem Gemeinderat und dem Gesangverein oder Sportverein auch noch dem örtlichen Presbyterium anzugehören, so ist dies heute anders. Männer müssen sich eher rechtfertigen, wenn sie dazugehören. Immer schwerer wird es, sie für eine Kandidatur zu gewinnen. Natürlich auch wegen der heute so stark abverlangten Flexibilität der Arbeitswelt und dem veränderten Verhältnis zur Volkskirche insgesamt. Trotzdem sind die Frauen in den Presbyterien keine Lückenbüßer oder 2. Wahl. Im Gegenteil. Es hat den Gemeinden gut getan, dass jetzt endlich auch diejenigen im Leitungsgremium der Gemeinde sitzen, die ohnedies schon die Arbeit machen. Da stimmt etwas jetzt besser als zuvor. Im Übrigen scheinen es vor allem die Frauen zu sein, die in den Planungen des Gemeindelebens verstärkt nach Konzeption und Perspektiven fragen, die verbraucherorientiert und konkret vor Ort planen und beraten werden wollen. Die Impulstage sind sehr stark von Frauen besucht worden. Besonders bemerkenswert erscheint mir, dass sich die Zahl der Frauen im Prädikantenamt erheblich gesteigert hat. Das ist ein umso wichtiger Indikator, als damit ja auch die Frage der Frauenordination verbunden ist. Damit hat sich in der Gemeinschaft der Ordinierten ein starker und Mut machender Trend durchgesetzt. Die Frau schweigt nicht mehr in der Gemeinde. Und das ist gut so. Von den derzeit 132 aktiven Menschen im Prädikantenamt unserer Landeskirche sind 88 männlich und 44 weiblich. Bei den Lektoren ist der Anteil der Frauen sogar noch höher. Erst recht im Besuchsdienst und in der Arbeit der Hauskreise. Da war der Anteil der aktiven Frauen schon immer besonders hoch. Schließlich geht es hier primär um kommunikative und emotionale Kompetenzen - und um den Mut, die Kommunikation des Evangeliums zu wagen. Und das ist seit Ostern spätestens eher den Frauen zuzutrauen. Trotzdem muss um der Wahrheit Willen auch eingeräumt werden, dass das Talent zu herrschen und zu dominieren keineswegs nur maskulin ist.

Ausnahmen bestätigen die Regel.

Dr. Ludwig Burgdörfer, MÖD, Landau

2.3 Gender Budgeting als Instrument für einen geschlechtergerechten Haushalt in Sparzeiten / Jill Rohde

2.3.1 Was ist Gender Budgeting?

Gender Budgeting ist ein Handlungselement des Gender Mainstreaming. Letzteres zielt darauf ab, dass alle politischen und administrativen Maßnahmen von vornherein daraufhin zu prüfen sind, welche Gruppen von Frauen und Männern sie vornehmlich betreffen, wie sie sich auf diese Frauen und Männer auswirken und ob sie die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit fördern. Damit soll die rechtliche Geschlechtergleichstellung auch tatsächlich umgesetzt werden.

Gender Budgeting ist in diesem Zusammenhang ein Instrument, das diese Frage insbesondere auf die öffentliche Haushaltsgestaltung, also die tatsächliche Verteilung öffentlicher Mittel bezieht. Die Schlüsselfrage des Gender Budgeting soll lauten: „Welche Auswirkung hat die jeweilige finanzpolitische Maßnahme auf die betroffenen Frauen und Männer und wie wirkt sie sich auf die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit aus?“

Relevant für das Gender Budgeting sind vor allem die Verteilung öffentlicher Fördermittel, das Angebot öffentlicher Leistungen und der gesamte Bereich der Konsolidierung öffentlicher Haushalte. So müsste bspw. bei Durchführung eines Gender Budgeting bei der Erstellung des Haushaltes einer Kirchengemeinde überlegt werden, welche Auswirkungen auf Frauen und Männer es hat, wenn für die Jugendarbeit bspw. 500 €, für die Kirchenmusik bspw. 300 € und für die Frauen- bzw. Männerkreise bspw. 200 € in den Haushalt eingestellt werden. Es wäre mithin nicht nur der angemeldete Bedarf (z. B. Jugendarbeit plant eine Freizeit, Flötenchor braucht Instrumente für neue Mitglieder, Frauen- bzw. Männerkreis will ein Seminar veranstalten) zu berücksichtigen, sondern darüber hinaus, die Auswirkungen des Haushaltstitels auf die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit.

Besonders dringlich wird die Frage, wie die Mittel verteilt werden und wer davon profitiert, natürlich in Zeiten der Mittelknappheit, d. h. wenn Kürzungen der Ausgaben vorgenommen werden müssen. Bei Durchführung eines Gender Budgeting würde daher bspw. bei Einsparungen im Bereich von Kindertagesstätten, Krankenhäuser, Sozialstationen und Personalkosten nicht nur zu fragen sein, ob damit das Haushaltsdefizit aufgefangen werden kann und was dies für die Fortführung eines Arbeitsbereiches überhaupt bedeutet, sondern auch, ob von der Maßnahme vornehmlich Frauen oder Männer betroffen sind und wie sich die Einsparungen auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken.

2.3.2 Wie soll Gender Budgeting theoretisch durchgeführt werden?

Theoretisch gibt es verschiedene Instrumente, die für das Gender Budgeting angewendet werden können:

1. Analyse der Auswirkungen von politischen Strategien, einer mittelfristigen Finanzplanung und eines geschlechterbewussten Haushaltsentwurfes auf die Geschlechtergerechtigkeit.
2. Bedarfsanalyse der Adressaten des Haushaltes und Abfrage von deren Prioritäten (Ermittlung dessen, was von den Betroffenen benötigt wird und wer, wofür, wie viel Geld ausgeben würde).
3. Erhebung des Ist-Zustandes: Welche Bevölkerungsgruppe profitiert in welchem Maße von den zur Verfügung stehenden Mittel: „Verteilungssituation“
4. Analyse der Auswirkungen von Einschränkungen öffentlicher Leistungen auf private Haushalte und deren Zeitbudget (Ermittlung des Personenkreises, der davon hauptsächlich betroffen wird).
5. Analyse des Einnahmenaufkommens (von welcher Gruppe werden welche Einnahmen erbracht bzw. wer ist hauptsächlich damit belastet).

Alle Instrumente für sich allein genommen weisen Schwächen auf; bspw. ist immer fraglich, ob eine Bedarfsanalyse und Prioritätensetzung durch eine Adressatenbefragung tatsächlich repräsentativ ist. Teilweise bedingen sich die Instrumente auch gegenseitig; bspw. wird man zunächst den Ist-Zustand erfassen müssen, d. h. wie werden die Mittel jetzt verteilt und warum, bevor man darüber entscheiden kann, ob dies geändert werden soll.

2.3.3 Wie sollte Gender Budgeting konkret durchgeführt werden?

In der Praxis gibt es bspw. in den Städten Basel, Berlin und München seit etwa 2002/2003 Pilotprojekte von Gender Budgeting. Nach Durchsicht der dort bisher gewonnenen Erkenntnisse bietet sich folgendes Vorgehen an, sollte man ein Gender Budgeting implementieren wollen:

1. Analyse des Ist-Zustandes:
 - a) zunächst wäre für sämtliche Haushaltstitel zu ermitteln, für welche Aufgaben wie viel Geld ausgegeben wird. Zur Verdeutlichung wie so etwas aussehen könnte, kann die Auswertung des Berliner Senats für Finanzen herangezogen werden (vgl. Anlage 1: am Bsp. der Kosten eines Kindertagesstättenplatzes).
 - b) Im Nachgang müsste dann ermittelt werden, welche Bevölkerungsgruppe von welchen Ausgaben wie profitiert. Im Hinblick auf das Gender Budgeting ist insbesondere natürlich die Verteilung auf Frauen und Männer, Jungen und Mädchen interessant. Zur Verdeutlichung kann die Ermittlung des Bezirksamtes Berlin-

Lichtenberg herangezogen werden, welches die Verteilung verschiedener Budgets auf Frauen und Männer vorgenommen hat (vgl. Anlage 2).

2. Bedarfsanalyse und Prioritätensetzung:

Sobald der Ist-Zustand erhoben ist, könnte eine Bedarfsanalyse durch Befragung der Adressaten des Haushaltes erfolgen, um zu ermitteln, ob die Mittel den Bedürfnissen entsprechend verteilt werden. Es wäre zu fragen:

a) Welche Bedürfnisse haben die unter 1 b) ermittelten Gruppen. Hier wäre, wie bereits erwähnt, darauf zu achten, dass die befragten Gruppen repräsentativ vertreten sind.

b) Stimmt die unter 1 a) ermittelte Verteilung der Gelder mit diesen Bedürfnissen überein?

Eine solche Bedarfsanalyse wurde in den Pilotprojekten bisher nicht vorgenommen, d. h. die Praktikabilität des Instrumentes und die Verlässlichkeit der so gewonnenen Erkenntnisse wurde bisher nicht getestet. Vielmehr stehen alle Pilotprojekte noch in der Phase der Ermittlung des Ist-Zustandes.

3. Ermittlung der Auswirkungen zukünftiger Maßnahmen:

a) Sobald der Ist-Zustand bezüglich der Ausgabenverteilung erhoben ist, kann weiter gefragt werden, auf welche unter 1. ermittelte Aufgabe eine zukünftige Maßnahme (bspw. Einsparungen) Auswirkungen hat, d. h. welche konkrete Aufgabe von einer solchen Maßnahme betroffen wird. Damit wüsste man auch, welche Bevölkerungsgruppe die Maßnahme hauptsächlich betrifft.

b) Hat man dies ermittelt, wäre weiter zu fragen, wie die Aufgabe durch die zukünftige Maßnahme konkret umgestaltet wird. Dies kann von der Aufnahme einer neuen Aufgabe, über die Erweiterung bestehender Aufgaben bis zur Einschränkung oder sogar Einstellung einer Aufgabe führen.

c) Bei Durchführung eines Gender Budgeting wäre speziell auch die Auswirkung auf Frauen und Männer darzustellen, die die konkrete Umgestaltung einer Aufgabe hat.

4. Festlegung der zukünftigen Finanzplanung/des zukünftigen Haushaltsentwurfs:

Hat man alle diese Informationen erhoben, ist damit die Entscheidungsgrundlage für die zukünftige Finanzplanung geliefert. Man wird nun die Ziele, die mit den unter 3. analysierten Maßnahmen (z.B. Haushaltskonsolidierung) erzielt werden sollen zu bewerten haben (z. B. Dringlichkeit oder Wichtigkeit) und gegenüber den Auswirkungen der Maßnahme abzuwägen haben. Ist diese Abwägung erfolgt, kann entschieden werden.

5. Bespiel:

Es besteht das Erfordernis im Haushalt Ausgaben zu senken. Im Blick steht ein kirchliches Tagungshaus, das jährlich einen Zuschussbedarf von ca. 150.000 € hat.

a) Für die Aufgabe „Betrieb des Tagungshauses“ werden daher insgesamt 150.000 € pro Jahr ausgegeben.

b) Zu ermitteln wäre, welche Bevölkerungsgruppe wie von diesen 150.000 € profitiert: In den Blick zu nehmen wäre bspw. :

aa) Arbeiten im Tagungshaus mehr Frauen oder Männer?

bb) Wird das Haus überwiegend von Gruppen mit hohem Männer- oder mit hohem Frauenanteil genutzt oder ist es ausgewogen?

c) Es könnte evtl. eine Bedarfsanalyse durch Umfrage bei Gästen und Angestellten durchgeführt werden, um zu ermitteln, ob alle Angebote des Tagungshauses den Bedürfnissen entsprechen, oder ob bspw. etwas eingespart werden kann. Dabei könnte dann auch gefragt werden, worauf Männer und Frauen jeweils besonders viel Wert legen.

d) Überlegt man nun, aus Einsparungsgesichtspunkten, das Budget für das Tagungshaus zu reduzieren, wäre zu ermitteln, welche Bereiche der Arbeit betroffen wären,

bspw.: - Personalbestand
 - Öffnungszeiten
 - Essensqualität
 - Qualität der Unterbringung

e) Konkret könnte das bspw. heißen, dass der Personalbestand reduziert wird, dass das Haus in belegungsarmen Zeiträumen geschlossen wird, dass die Qualität der Versorgung reduziert wird (bspw. kein warmes Abendessen mehr), dass die Qualität der Unterbringung reduziert bzw. nicht verbessert wird.

Da man bereits ermittelt hat, wer von dem Budget des Tagungshauses am meisten profitiert, ergibt sich nun auch, wer von den Einsparungen am meisten betroffen ist.

f) Nun müsste man bewerten, wie dringlich und wichtig die Einsparung der 150.000 € ist und dies dann mit den Auswirkungen der Einsparung abwägen.

2.3.4 Was ist zur Implementierung des Gender Budgeting erforderlich?

1. Wie sich aus dem oben dargestellten Vorgehen und den Erfahrungen der Pilotprojekte bei der Implementierung eines Gender Budgeting ergibt, sind zunächst umfangreiche, nach Geschlechtern differenzierte Informationen über die Verteilung von Finanzmitteln und die Auswirkung dieser Verteilung zu erheben. Daher bedarf es zunächst analytischer Instrumente wie Statistiken, Analysen und eines Controlling. Um die erforderlichen Informationen erheben, auswerten und darstellen zu können, bedarf es des Einsatzes von Personal und Geldmitteln. So musste beim Pilotprojekt in Basel allein für die Analyse des Ist-Zustandes (hier behandelt unter 1 a)) ein Betrag von ca. 50.000 sfr aufgewendet werden. In Berlin war der Senat der Finanzen in das Pilotprojekt eingebunden. Dort bestand der Vorteil, dass dieser eine Ausgabenstatistik und eine Analyse ohnehin vorhält (vgl. Bsp. Anlage 1 „was kostet wo, wie viel“), so dass hier „nur“ noch die geschlechterspezifischen Daten zu erheben wären.

2. Für die Umsetzung des Projektes an sich bedarf es eines qualifizierten Lenkungs- bzw. Leitungsgremiums, welches den Prozess begleitet und die Umsetzung kontrolliert. Im Pilotprojekt Berlin geschieht dies durch die AG „Gender Budget“, in welcher unter Vorsitz des Senates der Finanzen acht Verwal-

tungs- und Politikbereiche vertreten sind. Die Geschäftsführung hat die Gender Mainstreaming Geschäftsstelle inne.

3. In München ist man der Meinung, dass die Umsetzung eines Gender Budgetings eine schwierige Aufgabe ist, die Fachkenntnisse in der Geschlechterforschung verlangt, so dass dort die Mitwirkung von Externen mit entsprechenden Fachkenntnissen angedacht wird.
4. Einig sind sich die Beteiligten aller Pilotprojekte, dass es jedenfalls einer Schulung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung bedarf, um diese für die Problematik zu sensibilisieren und sie konkret zu befähigen, ein Gender Budgeting zu implementieren.

2.3.5 Was bringt die Implementierung eines Gender Budgeting?

1. Sucht man in der bisher existierenden Literatur zum Gender Budgeting nach Aussagen über Zweck und Ziel einer Implementierung, findet sich meist „lediglich“ ein Ziel:
Gender Budgeting soll für die Probleme der tatsächlichen Durchsetzung der rechtlichen Gleichberechtigung der Geschlechter sensibilisieren und diese Durchsetzung fördern. Konkret soll z. B. in Berlin, die „Politik marginalisierender Sonderhaushaltstitel für Frauen überwunden werden“.
2. Des Weiteren wird darauf hingewiesen, dass eine so „gelebte“ Gleichstellung das Arbeitsklima verbessern und Führungskompetenzen erhöhen kann. Dabei handelt es sich jedoch um ein allgemeines Gender Mainstreaming Ziel, nicht um ein spezielles Ziel des Gender Budgeting.
3. Etwas wagemutiger ist der Gedanke, dass Gender Budgeting zu einer Effizienzsteigerung von Verwaltungshandeln und strategischer Planung führen könnte, wenn man beides auf die konkreten Bedürfnisse von Männern und Frauen gezielt zuschneiden kann.
4. Gender Budgeting kann zu einem aussagekräftigeren Haushalt führen, da den Entscheidungsträgern weitere Informationen über den Ist-Zustand der Mittelverteilung und möglicher Auswirkungen von zukünftigen Änderungen angeboten werden.
5. Letztlich wird noch darauf hingewiesen, dass die Implementierung des Gender Budgeting u. U. zu einer Imageverbesserung einer Einrichtung führen könnte.

2.3.6 Sollte man Gender Budgeting implementieren?

1. Bei der Entscheidung, ob ein Gender Budgeting implementiert werden soll, muss man sich bewusst machen, dass es sich dabei um ein sehr aufwendiges Verfahren handelt, insbesondere wenn man es auf den gesamten Haushalt anwenden will.

Dies zeigen bereits die Erfahrungen in den Pilotprojekten. In Berlin sind allein drei AGs mit je acht bis zehn Mitgliedern mit dem Thema beschäftigt, wobei eine AG allein für genderspezifische Daten und Statistiken zuständig ist. Die in den jeweiligen Einrichtungen mit der konkreten Umsetzung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei noch nicht bedacht. Dies hat wohl auch die Berliner AG Gender Budgeting erkannt, denn in ihrem zweiten Bericht über die Umsetzung eines Gender Budgeting wird empfohlen, Haushalts-titel für die Umsetzung auszuwählen, bei denen „ohne großen Aufwand verfügbare Statistiken herangezogen werden können“. Diese Empfehlung erging, obgleich die Berliner Finanzverwaltung bereits über eine differenzierte Analyse der Haushaltsausgaben verfügt (vgl. Bsp. Anlage 1). Verfügt eine Verwaltung über solches nicht, erhöht dies den Aufwand für ein solches Projekt zusätzlich.

2. Setzt man den o. g. Aufwand ins Verhältnis zu den erreichbaren Zielen (vgl. oben IV), so zeigt sich, dass diese inhaltlich doch recht eng sind und den Blick bei der Haushaltsgestaltung sehr auf den Gendergedanken verengen. Gerade im Bereich der Kirchen spielen für die Haushaltsgestaltung aber auch andere Gesichtspunkte eine entscheidende Rolle, bspw. wie wichtig eine Aufgabe für den Verkündigungsauftrag oder den diakonischen Auftrag der Kirche ist.
3. Insoweit zeigt sich, dass die Implementierung eines solches Instrumentes allein aus Gesichtspunkten des Gender Mainstreamings heraus nicht nur schwer durchsetzbar wäre, sondern auch die Haushaltsgestaltung einseitig auf ein Entscheidungskriterium, nämlich die Gleichberechtigung von Frauen und Männern verengen würde. Sähe man jedoch (evtl. auf Grund von Konsolidierungsgesichtspunkten) das Erfordernis den Entscheidungsträgern einen aussagekräftigeren Haushalt zur Verfügung zu stellen, und würde man deswegen ohnehin auf eine differenzierte Analyse desselben zugehen, so könnten die gendererheblichen Daten zusammen mit anderen wichtigen Daten erhoben und dargestellt werden. Gender Mainstreaming wäre somit ein Kriterium, welches bei der Entscheidung über die Mittelverteilung zu beachten wäre.

Ähnlich liegt die Situation beim Pilotprojekt in München. Auch hier sollen nicht umfangreiche Haushaltsanalysen „nur“ auf Grund von Gender Budgeting durchgeführt werden. Vielmehr soll hier die Implementierung eines Gender Budgeting sinnvoll mit den ohnehin geplanten Maßnahmen eines neuen Haushalts-Steuerungsmodells, des Aufbaus eines Berichtswesens und eines neuen kommunalen Rechnungswesens verknüpft werden. Aus diesem Anlass heraus soll die Integration der Reformaufgabe Gleichstellung in die ohnehin stattfindende Verwaltungsreform der Stadt einfließen.

4. Letztlich ist bei solchen Überlegungen auch zu berücksichtigen, dass die Kenntnis über die geschlechterspezifische Auswirkung einer Maßnahme nur dann von Nutzen ist, wenn man in der Haushaltsgestaltung noch so viel Spielräume hat, sich auf Grund dieser Auswirkung für oder gegen die Maßnahme

entscheiden zu können. Hat man solche Spielräume nicht, bspw. weil alle rechtlich möglichen Einsparmöglichkeiten für einen Haushaltsausgleich genutzt werden müssen, könnten die gewonnenen Erkenntnisse ohnehin zu einer Änderung der Entscheidung nicht führen.

2.3.7 Leitfaden zur geschlechterpolitischen Einschätzung von Haushaltsmitteln

I.

Will man sich in das Thema Gender Budgeting einarbeiten und sich für dessen Problematik sensibilisieren, kann der als Anlage 3 beigefügte Frage- /und Bewertungsbogen als erster Einstieg hilfreich sein.

Leitfaden zur geschlechterpolitischen Einschätzung von Haushaltstiteln (Ausgaben):

1. Analyse des Einzeltitel Nr. _____

Analysefrage:	% F	% M	Infobedarf	trifft nicht zu	Ergebnis*			
Materielle Effekte:					1	0	-1	?
1. Wie viel % Männer / % Frauen ziehen einen direkten Nutzen aus der Ausgabe?								
2. Wie viel % Männer / % Frauen ziehen einen indirekten Nutzen aus der Ausgabe?								
3. Welche Institution profitiert von der Ausgabe? Zu wie viel % ist die Institution männerdominiert oder frauendominiert?								
Arbeit – bezahlt und unbezahlt:								
4. Beschäftigungseffekte: Wie viel % Frauen und % Männer wird über die Ausgabe Beschäftigung gesichert?								
5. Stützt sich die Ausgabe auf ehrenamtliche Zuarbeit? Wer leistet diese zu wie viel %?								
Nichtmaterielle Effekte:	ja	nein	Infobedarf	trifft nicht zu				
6. Trägt die Ausgabe zur Erweiterung des Handlungsspielraums von Personen bei? Eher Männer oder Frauen?								
7. Geht mit der Ausgabe eine Prestigeförderung einher? Eher für Männer oder für Frauen?								
8. Ist zu erwarten, dass die Ausgabe männlich dominierte Strukturen stärkt?								
9. Trägt die Ausgabe dazu bei, dass Geschlechterstereotypen betont werden?								
10. Trägt die Ausgabe zu einer größeren Gender Kompetenz der Beteiligten bei?								

* Erläuterung der Bewertungskategorien

Symbol:	Erläuterung:
1	Gender – Positiv: Die Einzelausgabe trägt zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit bei
0	Gender – stabil: Die Einzelausgabe trägt zur Beibehaltung bestehender Geschlechterstrukturen bei
-1	Gender – riskant: Die Einzelausgabe verstärkt Ungleichheitsstrukturen zwischen Männern und Frauen
?	Keine Einschätzung aufgrund fehlender Informationen möglich

2. Gesamtbewertung des Titels:

Hinweis: Das Ergebnis aus 1. (direkter Nutzen) sollte dreifach gewertet werden, das Ergebnis aus 5. (ehrenamtliche Arbeit) sollte doppelt gewertet werden.

		Summe
1	Gender – Positiv: Die Einzelausgabe trägt zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit bei	
0	Gender – stabil: Die Einzelausgabe trägt zur Beibehaltung bestehender Geschlechterstrukturen bei	
-1	Gender – riskant: Die Einzelausgabe verstärkt Ungleichheitsstrukturen zwischen Männern und Frauen	
?	Keine Einschätzung aufgrund fehlender Informationen möglich	-----
	Mittelwert für den Einzeltitel:	

3. Umsetzung

3.1 Gender Mainstreaming als Entwicklungsinstrument / Dr. Michael Gärtner

Zur Begleitung der Behandlung der Frage der Gleichstellung durch die Bezirkssynoden ist eine Gruppe eingerichtet worden mit der etwas hochtrabenden Bezeichnung "Fachgruppe". Diese besteht aus Gerd Humbert und Claudia Enders-Götzelmann, dem Kirchenpräsidenten, Cora Zsivkovitz und mir. Den Stand der Arbeit wird Gerd Humbert gleich nach meinen einleitenden Worten vorstellen.

Seit 25 Jahren wird in unserer Landeskirche Feministische Theologie betrieben, solange ist das auch ein Teil meiner Biographie. Mehr als die Hälfte dieses Zeitraumes wurde kirchenpolitisch an der Gleichstellung von Frauen und Männern gearbeitet – die Gleichstellungsstelle ist ein Produkt dieser Arbeit. Dennoch habe ich den Eindruck: Wir stehen erst am Anfang.

Verdeutlichen möchte ich das mit einer Begebenheit. Bei Visitationen in unserem Kirchenbezirk fragen wir bei den Besuchen auch immer nach dem Aspekt der Gleichstellung. Als dies in einer Kirchengemeinde angekündigt wurde, in der beide Pfarrstellen mit Frauen besetzt sind und auch die Mehrheit des Presbyteriums weiblich ist, sagte der männliche stellvertretende Presbyteriumsvorsitzende: "Bei uns müssen wir eher darauf achten, dass die Männer nicht den Kürzeren ziehen." Diese Äußerung hat für mich einen deutlichen Mangel an Gender-Bewusstsein klar gemacht.

Wir stehen am Anfang und unser Ziel ist die Verwirklichung der Realutopie von Galater 3,28. Jedoch habe ich den Eindruck, dass wir ein Problem mit der Motivation haben. Die Luft ist raus. Wurden wir in den ersten Jahren noch dadurch motiviert, dass es uns um Gerechtigkeit ging, so hält diese Motivation nicht mehr durch. Dies ist ein normaler Prozess – und deshalb ist es umso wichtiger, dass Menschen da sind, dass es eine Stelle gibt, die diesen Prozess wach hält. Deshalb brauchen wir die Gleichstellungsstelle, die immer wieder ein Stachel im Fleisch ist.

Wir brauchen eine neue Motivation. Die kann meines Erachtens zurzeit nur darin bestehen, dass wir deutlich machen, auf welche Weise Gender Mainstreaming dem Gemeindeaufbau dient, inwiefern es dazu dient, dem Auftrag der Kirche nachzukommen. Das braucht viel Arbeit – außerdem muss die Begeisterung wieder vom Kopf ins Herz kommen. Diese wichtige theologische Aufgabe der Klärung des Beitrags von Gender Mainstreaming zum Gemeindeaufbau muss als erstes geleistet werden – und dann ist es notwendig, die Menschen, die sich dieses Prozesses annehmen, zu qualifizieren. Wenn wir Gender Beauftragte in den Kirchengemeinden wünschen, dann müssen wir auch dafür sorgen, dass sie für ihre Arbeit qualifiziert werden – damit die Arbeit gut gemacht wird und damit die Freude daran erhalten bleibt.

Dr. Michael Gärtner

3.2 Die geschlechtersensible Sichtweise zur Belegung der Arbeit in Kirche und Gemeinde / Gerd Humbert

Der ungarische Dramatiker Ödön von Horváth meinte: „Eigentlich bin ich ganz anders. Aber ich komme nie dazu.“ Geht es Ihnen manchmal auch so? Eigentlich bin ich ja für Gleichstellung und Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche. Wir wollen ja Geschlechtergerechtigkeit erreichen, aber all die anderen Fragen, Themen, Arbeitsbereiche sind eben doch viel wichtiger, aktueller, brennender...

Wir haben in den christlichen Kirchen eine lange Tradition der Abwertung von Frauen, die sich auch immer wieder aus der Bibel zu legitimieren versucht hat. 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. Den Gott, der aus der Gefangenschaft führt, der unsere Füße auf weiten Raum stellt, entdeckten sie. Und sie entdeckten den Jesus, der die gekrümmte Frau aufrichtet, der das verschwenderische Geschenk der salbenden Frau anerkennt. In seinem Umgang mit Frauen entdeckten sie Respekt, Verständnis, Wertschätzung. Und sie entdeckten, 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. Wie wir von Gott reden, wie wir unseren Glauben aussprechen – das entscheidet auch darüber, ob andere uns verstehen können, ob wir uns mit unserem Glauben verständlich machen. Eine Sprache, die Frauen und ihre Erfahrungen ausschließt oder sie auf bestimmte Rollen festlegt, kann nicht angemessen von Gott reden. Und so wurde die Forderung nach einer gerechten Sprache, einer inklusiven Sprache laut, die Frauen nicht nur „mitmeint“, sondern ausdrücklich benennt. All das ist auch der Verdienst der feministischen Theologie.

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 nicht. Es bedarf einer Theologie auch 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.

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

Um diesem Ziel in der Kirche näher zu kommen, müssen wir die realen Lebenssituationen und die unterschiedlichen Begabungen von Frauen und Männern wahrnehmen. Dann gilt es, das immer noch vorhandene Machtgefälle zwischen Frauen und Männern zu beseitigen und immer wieder zu fragen: Wo werden Machtpositionen von Männern zu Lasten der Frauen zementiert? Gleichzeitig ist zu fragen: Wo leiden Männer selbst unter patriarchalen Strukturen, und wo wird es ihnen verwehrt, sich aus traditionellen Rollen zu lösen? Wo muss auch Frauen der Vorwurf gemacht wer-

den, dass sie Männer in deren männlichem Machtmissbrauch stärken und 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 eine geschlechtersensible Sichtweise in der Alltagspraxis angewandt wird, steigt die Attraktivität einer Kirchengemeinde nach innen und außen. Die geschlechtersensible Sichtweise ist ein Instrument, um bei den Fragestellungen, an 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 beginnen mit der Frage nach den Auswirkungen unseres kirchlichen Handelns auf Frauen, Männer und die Geschlechterverhältnisse. Wie gehen wir damit um, dass sich in der Frauenarbeit immer weniger „jüngere Frauen“ beteiligen? Wie erreichen wir wieder Männer aus der mittleren Generation, die aus den Kirchengemeinden richtig „weggebrochen“ sind? 90 % Frauen und 10 % Männer besuchen unsere Gottesdienste! Mit Blick auf unsere Kindergottesdienste könnte gefragt werden: Wie viele männliche Mitarbeiter und wie viele Jungen als Teilnehmer finden wir dort? Kann durch ein weiterentwickeltes Konzept, das Jungen und Mädchen bewusst in den Blick nimmt, der Kindergottesdienst neu belebt werden? Warum haben wir in den Presbyterien einen Frauenanteil von über 50% und in aufsteigenden Gremien eine abnehmende Frauenquote?

Genau hinschauen

Jedes Dekanat, jede Kirchengemeinde hat ganz besondere Merkmale und damit auch eigene konkrete Anknüpfungspunkte für die geschlechtersensible Sichtweise. Es geht darum, Ungleichheiten und Benachteiligungen abzubauen, die die kirchliche Arbeit beeinträchtigen. Dazu bedarf es einer gründlichen Analyse. Wichtig ist dabei, die Zahlen und die Ergebnisse genau zu prüfen und zu bewerten und in eine inhaltliche Diskussion einzusteigen. Es genügt nicht dafür zu sorgen, dass überall beide Geschlechter zahlenmäßig gleich stark vertreten sind. Die Merkmale und Kriterien für Geschlechtergerechtigkeit und auch für Ungleichheit müssen immer wieder neu diskutiert und festgelegt werden.

Prüfungskriterien für Geschlechtergerechtigkeit für einzelne Personen sind z. B. nach der Sozialwissenschaftlerin Lotte Rose:

- das erlebte Wohlbefinden (Wie geht es mir in meiner Tätigkeit?);
- das Ausmaß der Macht und der Möglichkeit, frei entscheiden und sich frei entfalten zu können;
- der Anteil an ökonomischen (finanziellen), sozialen (Gehöre ich dazu?) und kulturellen Mitteln (Was kann ich gestalten?).

Gibt es hier Ungleichgewichte, besteht Bedarf zum Handeln. Wir sollten aber nicht nur Fehler und Missstände anprangern. Wenn wir Geschlechtergerechtigkeit wollen,

werden wir auch unsere Erfolge in den Blick nehmen und sie als Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung nutzen. Denn worauf wir unsere Aufmerksamkeit richten, dort kommen wir hin. 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 heute erfolgreiche Angebote für Männer und Frauen ansprechend präsentieren und dadurch Impulse für Gemeinden geben. Nicht nur an unseren Problemen wachsen wir, sondern vor allem dann, wenn wir Kräfte und Möglichkeiten mobilisieren sowie Erfolge und Lösungen bündeln.

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 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.

1. „Als ich zehn war...“

Ziel:

Vielfalt und Konstruktion von Geschlechterrollen verdeutlichen
(Phantasiereise / Einzelarbeit)

Ablauf:

Kopieren Sie die folgenden Fragen mit Zwischenräumen auf ein Blatt und bitten Sie die TeilnehmerInnen, sich ihre Antworten in Stichworten zu notieren; ca. 15 Minuten

- 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 anschließenden Plenum werden die notierten 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 anschauen: Welche Vorstellungen habe ich / haben sie heute?

2. „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:

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 gemeinsam:

Haben wir Frauen / Männern unterschiedliche Kompetenzen zugeschrieben? Wenn ja: Was könnte der Grund dafür sein?

Welche Möglichkeiten sehen wir, stereotype Rollenzuschreibungen an Frauen/Männern zu überwinden, damit Frauen und Männer ihre je persönlichen Kompetenzen in die Firma (den Verein, die Partei...) einbringen können?

3. „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 Ihr Leben (im Beruf, in der Familie, in der Freizeit) durch das andere Geschlecht verändern? (Nennen Sie mindestens fünf konkrete Beispiele.)
2. Wie reagieren andere jetzt auf Sie? Denken Sie ganz speziell an die Haltung Ihrer engsten Familie, der Großfamilie, enger Freundinnen und Freunde, Ihrer Kolle-

ginnen und Kollegen, aber auch an Ihr Umfeld im Allgemeinen, die Gesellschaft und das politische Umfeld als Ganzes.

3. Wie würde sich Ihr Kommunikationsverhalten ändern?
4. Hätten Sie als Person im anderen Geschlecht mehr oder weniger Macht bzw. Einfluss: an Ihrem Arbeitsplatz, in Gremien oder in Ihrer ehrenamtlichen Funktion? In der Familie? In der Gesellschaft?
5. Was würden Sie jetzt von anderen brauchen und/oder erwarten, was Sie bisher nicht gebraucht oder erwartet hätten?
6. Welche Vorbilder haben Sie jetzt?

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 mehr oder weniger intensiver Austausch über Gedanken und Gefühle statt.

4. 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. Sie gibt eine Fülle von Fragen an die Hand, um die einzelnen Arbeitsfelder zu überprüfen und ggf. Schritte zu mehr Geschlechtergerechtigkeit einzuleiten.

Ablauf:

Methodisch können Sie zum Beispiel so vorgehen: Kleben Sie vier weiße Plakate zu einer großen Fläche zusammen und schneiden Sie daraus ein Mosaik (Anzahl der Stücke entsprechend geplanter Zahl der Kleingruppen). Lassen Sie kleine Gruppen (2-3 Personen) für jeweils eins, evtl. auch mehrere der aufgelisteten Gremien bzw. Arbeitsfelder (die in Ihrer Gemeinde tatsächlich vorkommen!) eine Bestandsaufnahme anhand der Fragen machen; jede Kleingruppe braucht daher ihre Leitfragen in Kopie – und den Hinweis, dass die Fragen erweitert werden können. 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. (20-30 Minuten)

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? Gibt es familienfreundliche Gottesdienstzeiten?

PfarrerInnen: Arbeitet/n in der Gemeinde eine Pfarrerin oder ein Pfarrer, ein Pfarrerehepaar? Wird mit Pfarrer und Pfarrerin unterschiedlich umgegangen? Wird der Pfarrerin dieselbe Autorität zugestanden wie dem Pfarrer? Wie rollenkonform verhalten sich Pfarrer/Pfarrerinnen/Pfarrerehepaare bei der Aufteilung ihrer Arbeit in der Familie / in der Gemeinde?

Presbyterium: Wie sind die unterschiedlichen 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?

Erwachsenenarbeit

- Frauenarbeit: Wie lassen sich die Grundhaltungen/Ziele in der Frauenarbeit beschreiben: Werden Frauen festgelegt auf ihre Rollen als Hausfrau und Mutter, als Hilfe und Stütze? Werden Frauen ermutigt und bestärkt, sich gegen Diskriminierung zu wehren? Welche Themen werden aufgegriffen? Auch/nur frauenspezifische Themen? Gibt es Tabuthemen (z.B. Gewalt, Sexualität)?
- Männerarbeit: Welche Formen spezieller Männerarbeit gibt es? Welche Altersgruppen, welche Milieus werden dadurch angesprochen? Werden (nur) männerspezifische Themen behandelt? Wie lässt sich das Männerbild dieser Gruppen beschreiben?
- Seniorenarbeit (über 65 Jahre): Werden in diesem Bereich Angebote unterschieden nach Männern und Frauen gemacht? Spielen Fragen nach dem Verhältnis der Geschlechter eine Rolle?
- Erwachsenenbildung: Wen erreichen die Angebote der Erwachsenenbildung? Ist Gleichstellung ein Thema der Erwachsenenbildung?
- Sonstige Gruppenarbeit (außer Jugend-, Kinder-, KonfirmandInnenengruppen): Welche weiteren Gruppen, Kreise gibt es? Kommen darin Fragen und Themen der Geschlechtergerechtigkeit vor?

- 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? Wenn ja, wie häufig kommen sie vor?

- Kindergarten: Gibt es männliche Erzieher oder Bemühungen, welche zu suchen? Entspricht die Leitung der Teambesetzung? Gibt es in der pädagogischen Arbeit Bemühungen, den weiblichen und männlichen Rollenklischees entgegenzuwirken? Sind in der Elternarbeit Väter vertreten? Gibt es spezielle Angebote für Väter und Mütter?

- Feste: Wer plant das Fest, wer übernimmt welche Aufgaben? Gibt es eine Kinderbetreuung für die Kinder der BesucherInnen? Gibt es eine Kinderbetreuung für die

Kinder der ehrenamtlichen HelferInnen, die beim Fest mitarbeiten? Gibt es spezielle Angebote für Frauen oder Männer? Werden geschlechtsspezifische Interessen berücksichtigt? Wer entscheidet über den Erlös?

- Kirchenmusik: Wird bei der Auswahl des Liedgutes auch auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet oder werden die Texte generell der Musik untergeordnet?

- Öffentlichkeitsarbeit: Werden Gleichstellungsthemen im Gemeindebrief oder anderen Veröffentlichungen behandelt? Auf was wird im Schaukasten aufmerksam gemacht? Was und wie wird sonntags 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)

- Instandhaltung und Reinigung der kirchlichen Gebäude: Welcher Wert wird auf die Atmosphäre in den Räumen gelegt? Wer kümmert sich um die Atmosphäre? Wie sind die Räume gestaltet? Wer hält welche Bereiche in Kirche, Gemeindehaus, in Ordnung? Wer arbeitet bei Frühjahrsputzaktionen o.ä. mit? Wer richtet Räume für Veranstaltungen und sorgt für Getränke? Wer räumt nach Veranstaltungen auf und spült ab? Wer führt Reparaturen durch? Wer hat einen Schlüssel?

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 Puzzlesteinchen 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?

- Wie wird mit erkannter Diskriminierung von Frauen umgegangen? Werden Fragen nach geschlechtsspezifischer Gewalt, sexuellem Missbrauch, Umgang mit Sexualität, verschiedenen Lebensformen thematisiert?

- Welche Auswirkung haben unsere Angebote 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.

Ich danke Barbara Kohlstruck für die theologischen Anregungen und der Heinrich Böll Stiftung für die praktischen Übungen. (1. - 3.)

Gerd Humbert, Gleichstellungsbeauftragter der Evangelischen Kirche der Pfalz und Gender-Trainer. Für Nachfragen: gerd.humbert@evkirchepfalz.de

Zum Weiterlesen:

Christiane Burbach, Heike Schlottau (Hgg.), Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining, Vandenhoeck & Ruprecht

Ute Gerhard, Trudie Knijn, Anja Weckwert, Erwerbstätige Mütter - ein europäischer Vergleich, Beck

Klaus Lang, Margret Mönig-Raane, Gisela Pettersson, Michael Sommer (Hgg.), Die kleine große Revolution Gender Mainstreaming. Erfahrungen, Beispiele, Strategien aus Schweden und Deutschland, VSA – Verlag

Netzwerk Gender Training (Hg.), Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training, Helmer

Lotte Rose, Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit, Beltz

Gender Mainstreaming. Eine Strategie für die Zukunftsfähigkeit unserer Kirche. (Dokumentation) Erscheint März 2005: Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) Gleichstellungsstelle (Email: gleichstellungsstelle@evkirchepfalz.de)

3.3 Protokoll der Gesprächsrunden

Erste Gesprächsrunde

Oberrechtsrätin Jill Rohde:

Wenn man die Strategie des GM anwendet, ist dann nicht die Frauenförderung darin enthalten und kann als eigenständige Strategie aufgegeben werden?

Landesjugendpfarrer Steffen Jung:

Bei der pädagogischen Umsetzung der Strategie des GM stehen wir immer wieder vor der Entscheidung in geschlechtshomogenen Gruppen und/oder geschlechtsheterogenen Gruppen zu arbeiten.

Auch müssen wir entscheiden ob wir die Dekonstruktion der Kategorie Geschlecht vorantreiben wollen, indem wir davon ausgehen dass die Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen größer sein können als zwischen den Geschlechtern, oder ob wir eher für den biologistischen Ansatz eintreten, der davon überzeugt ist, dass grundlegende Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen und auch bestehen bleiben?

Dr. Günter Geisthardt:

Der Wunsch nach Transparenz im Blick auf Haushaltspläne ist berechtigt und wäre mit geringem Aufwand möglich.

Geschlecht wirkt sich auch in Vikariat aus, es macht einen Unterschied, ob eine Vikarin oder ein Vikar von einem Mentor oder einer Mentorin begleitet wird!

Oberkirchenrat Gottfried Müller:

Wenn die Macht auswandert, wandern die Frauen ein!

Welche Interpretationsmöglichkeiten gibt es zu dieser These? Ist bei Frauen der Widerstand geringer? Findet damit nicht eine Zuordnung zu traditionellen Rollenbildern statt?!

Was war zuerst da, die Theologinnen und dann schwand die Macht oder umgekehrt? Kirche hat auch etwas zu spüren bekommen von der Energie und Dynamik, die in der Frauenbewegung drin ist.

Dr. Barbara Stiegler antwortet:

Das Ziel von GM ist, dass theoretisch und sehr langfristig Frauenförderung überflüssig wird. GM kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Alternative sein, zumal gerade jüngere Frauen und Männer GM als zukunftsweisend sehen. Dennoch sind die alten Strukturen der Frauenförderung, Gleichstellungsstellen, Frauenbüros etc. noch nötig. Die Frage ist auch, ob Frauenstrukturen nicht doch auch erhalten werden müssen neben neu hinzukommenden Strukturen des GM und Männerstrukturen. Die Entscheidung ob geschlechtshomogene und / oder geschlechtsheterogene Gruppen eingesetzt werden ist davon abhängig, in wieweit sich das Ziel einer wirklichen Rollenreflexion umsetzen lässt.

Unterrepräsentanz der Frauen in Macht- und Leitungsstrukturen: Wie kriegen wir es hin, dass Geschlechter gleichberechtigt vorhanden sind auf allen Leitungsebenen?

Dr. Ludwig Burgdörfer:

Es fällt auf, dass überwiegend Frauen aus Presbyterien anrufen, die Fragen stellen, Inhalte und Unterstützung wünschen, die Ideen haben und ihre Kirchengemeinde voranbringen wollen.

Oberrechtsrätin Bettina Wilhelm:

Gender Budgeting ist *eine* Methode. Sie liefert die Daten, die notwendig sind, um geschlechtersensible Entscheidungen treffen zu können. Ressourcen müssen für die Einführung bereitgestellt werden.

Daten lassen unterschiedliche Interpretationen zu (z. B. hinsichtlich des Geschlechterproporz in den Presbyterien). Man kann die Daten auch wie folgt deuten: Frauen, die schon immer die Arbeit an der Basis gemacht haben, sind nun auch in der Verantwortung, in den Presbyterien. Leider fehlen sie nach wie vor in den höheren kirchlichen Leitungsämtern (z. B. landeskirchliche Ebene) sowohl bei den Hauptamtlichen als auch bei den Ehrenamtlichen.

Dr. Gabriele Stüber:

Gerade wenn ich so wenige Mittel habe, muss ich auswählen und die Sparmaßnahmen im Blick auf Geschlechtergerechtigkeit überprüfen.

Zu Kirchenpräsident Cherdrons Beitrag, Primärauftrag unserer Kirche ist Verkündigung:

Die Frage der Frauenordination betrifft beide Bereiche, Verkündigung und Gleichstellung. Dort wurde ein sehr richtungsweisender Ansatz gefunden, Frauen zur Wort- und Sakramentsverkündigung zuzulassen. Hier ist Geschlechtergerechtigkeit gut gelungen.

Pfarrerin Claudia Enders-Götzelmann

fragt auf die Aussage von Kirchenpräsident Cherdron, „wir erleben die Feministische Theologie als Bereicherung“ kritisch nach, was das konkret heißt. Wo hat die feministische Theologie einen Platz in der Evangelischen Kirche der Pfalz gefunden, in den Prüfungsanforderungen für das I. oder II. Examen, in der Vikarsausbildung oder sonst wo?

Pfarrer Gerd Kiefer:

Männer ziehen sich aus Ehrenämtern zurück! Männer haben an vielen Stellen die Kirche verlassen! Jetzt folgen die Frauen auf dem Weg aus der Kirche!

Dipl. Theologin Ulrike Gentner:

Gender Budgeting trägt dazu bei, Gerechtigkeit zu erreichen.

Dr. Barbara Stiegler:

Gender Budgeting öffnet die Augen.

Die Wirksamkeit der Finanzmittelverteilung wird deutlich.

GM ist integrierender Bestandteil und führt tiefer in die Analyse hinein! Wichtig ist genauer hinschauen. Dadurch wird die Arbeit effektiver. Traditionen in Organisation die Frauen- und Männerarbeit betreffen, werden deutlich; besonders dann wenn wir auch historisch schauen, ob die Geschlechterverhältnisse so sind, wie wir sie wollen?

Welches Geschlechterbild wollen wir vermitteln? Wo sitzt Energie im Blick auf dieses Thema, einmal bei den kirchenleitenden Personen zum anderen an der Basis?

Dipl. Theologin Ulrike Gentner:

Frauen und Männer sind innerhalb der eigenen Geschlechtergruppe und zwischen den Geschlechtern heterogen. Es geht um Gleichheit und Differenz. Herausforderungen und Chancen liegen in Aushandlungsprozessen. „wohin wir wollen bzw. was wir anstreben“. Dann müssen Zielvereinbarungen getroffen werden.

ABSCHLUSSGESPRÄCHSRUNDE

Dekan Rainer Lamotte:

Einzelne Menschen an der Basis haben sich schon immer mit dem Thema Gleichstellung beschäftigt. Unsere Bezirkssynode brauchte den Anstoß von der Gleichstellungsstelle und den Beschluss von der Landessynode um sich mit der Geschlechtergerechtigkeit zu befassen.

Dr. Michael Gärtner:

Die Begeisterung fehlt. Der Kopf ist zwar überzeugt, aber beim Herzen ist das noch nicht angekommen.

Gleichstellungsstelle muss dennoch immer wieder als „Stachel im Fleisch“ fungieren. Sie muss darauf hinweisen, wo Gleichstellung bei uns in der Kirche noch nicht erreicht ist. Ein erster Schritt in diese Richtung ist die geschlechtersensible Sichtweise zur Belebung der Arbeit in Kirche und Gemeinde, eine Form von Gemeindeaufbau aus Gleichstellungsgesichtspunkten.

Pfarrerin Petra Vollweiler-Freyer:

Auf der Meta- Ebene wurde schon intensiv gearbeitet. Jetzt gilt es, konkret und praktisch zu werden. Wir in der Evangelischen Arbeitsstelle Kirche Bildung und Gesellschaft fangen z.B. deshalb jetzt an uns mit „Genderdidaktik“ zu befassen: was ist das? Und wie kann das gehen?

Die „eigentlichen“ Themen der Kirche -Evangelium und Mission- dürfen nicht gegen Fragen und Aufgaben ausgespielt werden, die für mein Verständnis unmittelbar aus der Befreiungsbotschaft hervorgehen. Das Streben nach einem gelingenden Miteinander von Frauen und Männern und die Arbeit daran ist nichts zu Vernachlässigendes, so wie Gemeindegarbeit nicht zu vernachlässigen ist. Konkretion ist wichtig!

Dr. Ludwig Burgdörfer

stellt die Frage nach der Terminologie? GM muss verständlich sein auch an der Basis, deshalb befürwortet er „Geschlechtssensible Sichtweise“ statt GM.

Oberrechtsrätin Bettina Wilhelm:

Beides ist nötig: der Beschluss von oben und die Überzeugung der Basis. Eine geschlechtersensible Sichtweise könnte z. B. bei der anstehenden Prioritätendiskussion in unserer Kirche für mehr Transparenz sorgen. Auch die anstehende Errichtung von Wiedereintrittsstellen könnte nach geschlechtersensiblen Gesichtspunkten erfolgen um bestimmte Bevölkerungsgruppen zielgerichtet ansprechen zu können.

Dr. Gabriele Stüber:

Kann man GM kirchennah verbreiten? Wie kann eine Vernetzung diesen Prozess unterstützen? Wichtig ist die Schulung von Multiplikatoren/innen. Eine Ideenbörse im Internet kann Modellprojekte öffentlich machen. Sinnvoll kann auch eine Ideenbörse sein, wie sie etwa in der Protestationsbroschüre von 2004 gestaltet wurde.

Dekan Rainer Lamotte:

In der badischen Landeskirche gibt es eine Selbstverpflichtung im Oberkirchenrat in Karlsruhe: Alle Vorlagen werden geprüft im Blick auf Gender.

Es stehen Nachwahlen an bei den Beauftragten für Kindergottesdienstarbeit. Dort können wir anfangen, den geschlechtersensiblen Blick anzuwenden!

Wo gibt es andere Möglichkeiten, an das Thema anzudocken? Welches sind die nächsten Schritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Kirche?

Dr. Barbara Stiegler:

Bezogen auf die Struktur und das Anliegen der Evangelischen Kirche der Pfalz und unter der Einbeziehung der Basis stellen sich folgende Fragen:

Wo sehen Sie in der Kirchenleitung Geschlechterprobleme?

Wo ist vor Ort jemand, der sagt, da ist ein Geschlechterproblem?

Wo sind die Brandherde, die Störungen im Geschlechterverhältnis anzeigen?

Wo ist es uns wirklich wichtig, dass sich in den Geschlechterverhältnissen etwas ändert?

Wenn wir nichts und niemanden finden, dem das Thema wichtig ist, gibt es auch keine Anknüpfungspunkte.

Nach wie vor ist es ja so, dass Frauen rund 30% weniger Lohn für die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie Männer erhalten!

Dr. Ludwig Burgdörfer:

Die Männer für die Kirche sind verloren, die Frauen gehen bald.

Was haben wir frauen- und männergemäßes zu sagen?

Landesjugendpfarrer Steffen Jung

Kritisiert das Jammern über zu niedrige Kirchemitgliedschaft, denn in der Pfalz sind rund 80% der Bevölkerung Kirchenmitglieder. Wir sind volksgläubig gut verankert.

Im Blick auf Kinder- und Jugendarbeit fragt er, welche pädagogische Gestaltung von geschlechterheterogenen und – homogenen Angeboten möglich ist.

Strukturelle Benachteiligung von Jungen ist ein Thema. Er verweist auf den 11. Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung.

Pfarrer Gerd Kiefer:

Interessant ist das Thema „Männer und Religion“.

Warum haben die Männer ihre Nähe zur Kirche verloren? Die Antwort auf Sinnfragen wird nicht bei der Kirche gesucht und auch dort nicht gefunden!

Dr. Michael Gärtner:

Die Kommunikation zwischen Frauen und Männern passiert in anderen Sitzungen nicht so gleichberechtigt wie bei dem heutigen Studientag. So eine gelungene Kommunikation wünsche ich mir auch an anderen Stellen!

Dekan Rainer Lamotte

berichtet von einer Männergruppe im Dekanat. Der familiäre und berufliche Druck wird von vielen Männern als sehr belastend erlebt. Bedarf nach „weichen Themen“ ist auch bei Männern zu finden.

Wie gehen Männer mit Spiritualität um? In Männergottesdiensten finden sie ein Möglichkeit diese Frage zu beantworten.

Oberrechtsrätin Bettina Wilhelm:

Für den Bereich Bildung spielt die soziale Herkunft eine große Rolle, das Milieu und Vieles andere, auch das Geschlecht! Worin besteht der Bildungsauftrag der Kirche?

Pfarrerinnen Petra Vollweiler-Freyer:

Die Balance von Berufszeit, Familienzeit und „Eigenzeit“ ist für Männer und Frauen eine große Herausforderung.

Wie halten es moderne Mütter und Väter mit diesem Balanceakt? Was braucht es zur Unterstützung?

Dr. Günter Geisthardt:

Feministische Theologie ist heute von anderer Bedeutung als früher, da heutige Vikarinnen zumeist bereits an der Uni mit feministischen Ansätzen konfrontiert worden sind.

Die Rollen der Frau in der Familie und im Beruf werden als ein Problem erlebt, sowohl für Frauen als auch Männer. Wie kann ich partizipieren an Leitung und Macht, an Terminen, wenn ich meine Familienverantwortung wahrnehmen möchte? Wenn ich Zeit habe, kann ich Einfluss nehmen. Wenn ich durch Familienarbeit keine Zeit habe oder wenig, wird mein Einfluss auch eher gering sein.

Landesjugendpfarrer Steffen Jung:

Beginnen müssen wir mit Sex-counting, d.h. wie viele Jungen, wie viele Mädchen, wie viele Männer und wie viele Frauen?

Lebensfreundliche Strukturen müssen geschaffen werden für Frauen und Männer.

Gleichstellungsbeauftragter Gerd Humbert:

Was meinen Sie zu den beiden Strategierichtungen „top down“ und „bottom up“? Brauchen wir als Kirche auch eine „top down“ Entscheidung der Kirchenregierung?

Dr. Gabriele Stüber:

Beides muss zusammen kommen in Form einer freiwilligen Selbstverpflichtung. Unverzichtbar sind Kontrollinstanz, Evaluation und Pilotprojekte. Letztere können bei positivem Verlauf Modellcharakter gewinnen und in Rahmenrichtlinien Eingang finden.

Pfarrerin Petra Vollweiler-Freyer:

Beides, „top down“ und „bottom up“ sind wichtig. Ohne Einsicht keine Veränderung! Ohne Unterstützung aus den Leitungsebenen auch nicht.

Oberkirchenrat Gottfried Müller:

Verfassung und andere Texte aus unserer Landeskirche wurden verändert in inklusive Sprache. Im Blick auf Visitationen sollen geschlechtergerechte Ziele im Blick bleiben.

Dr. Barbara Stiegler:

Es ist sehr viel inhaltlich und konkret geredet worden! Das zeigt, dass es sich lohnt geschlechtersensibel zu arbeiten.

Herausforderungen in der Evangelischen Kirche der Pfalz:

- Dominanzen von Männern abbauen.
- Blick auf Jungen (Probleme in der Sozialisation).
- Umgang mit Geschlechterrollen.
- Blick auf Frauen und Leitung.
- Effektiveres Arbeiten mit geschlechtersensiblen Hintergrund.

Kirchenpräsident Eberhard Cherdron:

Deutlich ist geworden, dass die geschlechtersensible Sichtweise in unserer Kirche auf allen Ebenen erforderlich ist. Vor allem an der Basis in den Dekanaten und Kirchengemeinden kann dadurch zu einer Belebung der Arbeit beigetragen werden, ein Weg, den die Gleichstellungsstelle schon erfolgreich eingeschlagen hat.

Wir brauchen keinen direktiven „top down“ Beschluss der Leitung, sondern einen Überzeugungsprozess, den alle mitverantworten. Statt GM zu implementieren müssen wir die Menschen unserer Kirche sensibilisieren und für das Ziel einer geschlechtergerechten Kirche gewinnen. Die Bereitschaft zur Akzeptanz von GM ist vorhanden.

3.3.1 Liste der Teilnehmenden

Herr Kirchenpräsident Eberhard Cherdron, Landeskirchenrat, Speyer

Herr Oberkirchenrat Gottfried Müller, Landeskircherat, Speyer

Frau Oberrechtsrätin Bettina Wilhelm, Landeskircherat, Speyer

Frau Rechtsrätin Jill Rohde, Landeskircherat, Speyer

Frau Dr. Traudel Himmighöfer, Bibliothekoberrätin, Landeskircherat, Speyer

Frau Dr. Gabriele Stüber, Archivdirektorin, Landeskircherat, Speyer

Herr Friedrich Natter, Vorsitzender der Bezirkssynode Neustadt

Herr Dekan Rainer Lamotte, Germersheim

Frau Dekanin Sieglinde Ganz- Walther, Frankenthal

Herr Dekan Rudolf Ehrmantraut, Landau

Herr Dekan Dr. Michael Gärtner, Ludwigshafen

Frau Dr. Barbara Stiegler, Dipl. Psychologin, Dipl. Pädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Friedrich Ebert Stiftung, Bonn

Herr Pfarrer Dr. Ludwig Burgdörfer, Missionarisch-Ökumenischer Dienst, Landau

Herr Pfarrer Dr. Günter Geisthardt, Predigerseminar, Landau

Frau Pfarrerin Claudia Enders-Götzelmann, Theologische Referentin der Gleichstellungsstelle in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche), Speyer

Frau Ulrike Gentner, Dipl. Theologin, Dipl. Pädagogin, Stellvertretende Leiterin des Bildungsbereiches im Heinrich Pesch Haus Ludwigshafen

Herr Gerd Humbert, Gleichstellungsbeauftragter in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche), Speyer

Frau Pfarrerin Brigitte Becker, Landeskirchenrat, Speyer

Frau Pfarrerin Petra Vollweiler-Freyer, Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche), Kaiserslautern

Herr Landesjugendpfarrer Steffen Jung, Landesjugendpfarramt, Kaiserslautern

Herr Pfarrer Gerd Kiefer, Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche), Kaiserslautern

3.4 Praxisbeispiele

Die geschlechtersensible Sichtweise zur Belegung der Arbeit in Kirche und Gemeinde

(Praxisbeispiele zusammengestellt von der Gleichstellungsstelle 06232-667241)

1. Konfirmandenarbeit 2. Jugendarbeit 3. Finanzierung der Jugendarbeit 4. Kindergottesdienst 5. Kindertagesstätte 6. Bildungsarbeit 7. SeniorInnenarbeit 8. Gottesdienste 9. Arbeit von Leitungsgremien 10. Ansätze in Projekten 11. Abendmahlspraxis	12. Männer und Väter im Kindergarten 13. Glauben Männer anders? 14. Vater-Kind-Aktivitäten 15. Arbeit mit jungen Frauen. 16. Gruppe allein erziehender Mütter und Väter 17. Fragebogen: Was werden wir 2006 erreicht haben? 18. Männergr. In Grünstadt und Rülzheim 19. Kita mit Kindern unter 3 J. Bergzabern
---	---

Typus:	1. KonfirmandInnenarbeit
Elemente des Konzeptes:	Analyse der Ist-Situation: Anzahl Jungen / Mädchen, Geschlecht der Unterrichtenden, Inhalte / Methoden des Unterrichtes (z.B. Gottesbilder); Thematisierung der Erlebensebene der KonfirmandInnen im Hinblick auf das Geschlecht der Unterrichtenden: Welche Rollenbilder werden angeboten? Gibt es Auseinandersetzungsmöglichkeiten mit Männern und Frauen? Entwicklung von Unterrichtseinheiten, die auf die Fragen von Mädchen und Jungen eingehen. Geschlechterhomogene Gruppen anbieten.
Probleme, die auftreten können:	Die Strukturen des Konfirmandenunterrichtes erlauben unter Umständen nicht, dass mehrere Unterrichtende (Männer <u>und</u> Frauen) differenzierte Angebote machen können.
AnsprechpartnerIn:	Literatur aus dem Gütersloher Verlagshaus: KU – weil ich ein Mädchen bin (Hrsg. Sabine Ahrens u.a.); KU – weil ich ein Junge bin (Hrsg. Thorsten Knauth u.a.); KU – weil wir verschieden sind (Hrsg. Roland Schwarz)

Typus:	2. Jugendarbeit
Arbeitsfeld/ Kontext:	Kirchliche Jugendarbeit sollte Mädchen und Jungen, weibliche und männliche Jugendliche gleichermaßen ansprechen.
Elemente des Konzeptes:	Untersuchung des Angebotes von Jugendfreizeiten: Welche Inhalte werden geboten? Was spricht Mädchen / weibliche Jugendliche, was spricht Jungen / männliche Jugendliche an? Welche Aktionen / Themen / Inhalte brauchen Mädchen, welche Jungen? Befragung der Jugendlichen nach ihren Interessen: geschlechterbewusste Differenzierungen; Entwicklung neuer Veranstaltungstypen aufgrund geschlechterbezogenen Ansätzen.
Probleme, die auftreten können:	Ein differenziertes Angebot erfordert ein größeres Maß an Ressourcen. Kleine Einheiten können nicht alles anbieten; die Auswahl entscheidet aber darüber, wer von den Programmen angesprochen wird.
Typus:	3. Finanzierung der Jugendarbeit im Dekanat Anwendbar auch in anderen Bereichen
Zielgruppe:	Verantwortliche der Jugendarbeit (Kirchenkreis)
Zielsetzung:	Überprüfung des Einsatzes von Geldern und in Folge ihrer Gewichtung Akzentuierungen in der kirchlichen Jugendarbeit
Elemente des Konzeptes:	Vergleich der auf bestimmte Lebensalter bezogenen Ausgaben im Kirchenkreis mit der Altersstruktur der Kirchenmitglieder; Untersuchung der Ausgabenstruktur im Bereich Jugendarbeit: Verhältnis Personalkosten, Maßnahmemittel; Förderung fester Einrichtungen der Jugendhilfe durch den Kirchenkreis; Einsatz von Mitteln speziell für Mädchen- oder Jungenprojekte. Wer (Alter, Geschlecht) entscheidet über den Einsatz von Geldmitteln in der Jugendarbeit des Kirchenkreises? Erhebung der Teilnahmedaten: Werden Jungen und Mädchen gleichermaßen vom Angebot des Kirchenkreises erreicht? Ist ein besonderer Geldeinsatz für Mädchen- bzw. Jungenprojekte erforderlich? Welche Neuorientierung in diesem Bereich ist wünschenswert (Neubesetzung von Gremien unter dem Gesichtspunkt von Geschlechtergerechtigkeit, Veränderung in der Personalstruktur – Mann / Frau)? Gäbe es geschlechterbezogene Programme, die neue Zielgruppen erschließen könnten (spezielle Angebote für männliche, Angebote für weibliche Jugendliche)?

Typus:	4. Kindergottesdienst
Träger:	Kirchengemeinde
Zielsetzung:	Inhalte und Methoden sowohl für Mädchen als auch für Jungen entwickeln
Elemente des Konzeptes:	Überprüfung der bisherigen Praxis: Teilnahmestatistik nach Geschlecht, Zusammensetzung des Teams nach Geschlecht, Inhalte auf Mädchen abgestimmt? Inhalte auf Jungen abgestimmt? (Welche biblischen Leitfiguren kommen vor?) Mädchen- bzw. jungengerechte Methoden? (Malen und Singen oder auch handwerkliche Fähigkeiten und bewegungsbedingte Aktionen?) Je nach Ergebnis: Eventuell Anwerbung neuer Kindergottesdienstmitarbeiterinnen oder –mitarbeiter; neue Themenauswahl; Methodenwahl nach Geschlechteraspekten.
Probleme, die auftreten können:	Wenn der Kindergottesdienst sehr frauendominiert und mädchenorientiert gestaltet ist, bedarf es besonderer Anstrengungen, männliche Jugendliche bzw. Männer für diesen Bereich zu gewinnen, neue Inhalte und Methoden zu entwickeln, damit sich vermehrt auch Jungen angesprochen fühlen.
Typus:	5. Kindertagesstätte
Titel:	Männer als Mitarbeiter, spezielle Angebote für Jungen in Kindertagesstätten
Zielsetzung:	Kinder brauchen auch Männer als Ansprechpartner und Bezugspersonen; weithin ist der Elementarbereich weiblich dominiert. Ziel des Projektes ist es bei Personalneubesetzung, Konzeption und täglicher Praxis auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten und neue, auch Jungen ansprechende Angebote zu schaffen.
Elemente des Konzeptes:	Vermittlung von Grundkenntnissen über heutige Sozialisationsbedingungen von Mädchen und Jungen unter der Geschlechterperspektive; Erreichen von Einsicht, dass auch Männer im pädagogischen Bereich der Elementarerziehung arbeiten sollten; Erarbeitung spezieller Programme, die jungenspezifisches und mädchenstpezifisches Verhalten berücksichtigen; Regelmäßiges Angebot von Jungengruppen wie auch Mädchengruppen.

Typus:	6. Bildungsarbeit
Arbeitsfeld/ Kontext:	Das Angebot von Kirchenkreisen im Bildungsbereich kann sehr unterschiedlich sein. Eine Überprüfung des Bildungsprogramms schafft u. U. neue Übersicht und klarere Ausrichtung des Angebotes; Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit präzisieren die Programmgestaltung und erschließen neue Zielgruppen.
Elemente des Konzeptes:	Fragestellungen könnten sein: Welche Veranstaltungen sprechen Männer an, welche sprechen Frauen an? Ist durch ihre Ausgestaltung (Termin, Ort, Methodik) Frauen und Männern gleichermaßen die Teilnahme möglich? Lassen sich Wünsche und Erfordernisse feststellen, die die angesprochenen Männer und Frauen formulieren? Welche neu auf Frauen und / oder Männer ausgerichtete Programme wären wünschenswert? Welche Veränderungen (Termin, Ort, Methodik sowie eventuell auch Kooperation der Dienste und Werke) könnten das Bildungsangebot des Kirchenkreises verbessern?

Typus:	7. SeniorInnenarbeit
Elemente des Konzeptes:	Überprüfung der bisherigen Praxis; Werden die Angebote von beiden Geschlechtern entwickelt? Wer nimmt welche Angebote wahr, getrennt nach Frauen und Männern? Mit welchen Angeboten erreicht man eher Frauen und /oder Männer? Sollte es Gruppen nur für Frauen oder Männer geben?
Probleme, die auftreten können:	Angesichts der längeren Lebensdauer und deren Bindung an die Kirchengemeinde, kann es sinnvoll sein, Gruppen nur für Frauen anzubieten.

Typus:	8. Gottesdienste
Titel:	Paare in der Bibel
Zielsetzung:	Sensibilisierung für Geschlechterunterschiede und deren Schilderung in der Bibel und die Wahrnehmung der Vorbereitenden des Gottesdienstes
Elemente des Konzeptes:	Es werden Paare wie z.B. Adam und Eva, David und Bathseba, Tamar und Aaron in einer Dialogpredigt oder in einem Bibliolog vorgestellt (Fortbildungen zu dieser Methode bietet Dr. Uta Pohl-Patalong an). Gruppen können zunächst getrennt nach Männern und Frauen sich der jeweilige Frau oder dem Mann nähern und ihre Erfahrungen reflektieren. Möglich ist es auch, dass sich die Männer mit der weiblichen Figur und die Frauen mit der männlichen Figur auseinandersetzen. Anschließend setzt dann die gemeinsame Arbeit an.

Typus:	9. Arbeit von Leitungsgremien
Titel:	Frauen und Männer – kein Problem?
Träger:	Presbyterien Bezirkkirchenräte Leitungsgremien der Dienste, Werke und Einrichtungen
Arbeitsfeld/ Kontext:	Zusammenarbeit und Kommunikation in Leitungsgremien Eignet sich für eine Sitzung ca. 3 Stunden oder während einer Klausurtagung
Zielsetzung:	Sensibilisierung für unterschiedliches Kommunikationsverhalten, für Zusammenarbeit und Macht
Elemente des Konzeptes:	<p>Als Einstimmung eignet sich das Bild der Gemeinde als Leib Jesu Christi mit den verschiedenen Gliedern (1.Korinther, 12-26)</p> <p>An welcher Stelle würde sich jede und jeder sich ansiedeln? Wie bewertet jede und jeder die Körperteile? Identifizieren sich Männer bzw. Frauen eher mit bestimmten Körperteilen? (Evt. zunächst in getrennten Gruppen)</p> <p>I. Kommunikationsverhalten</p> <p>Welche Beobachtungen haben die Einzelnen über das Kommunikationsverhalten gemacht (durch mündliche oder schriftliche Abfrage). Wer spricht bei wichtigen Themen? Welche Stimmen werden gehört, welche übergangen? Können lange und kurze Redebeiträge nach Geschlechtern zugeordnet werden? Werden Frauen oder Männer unterbrochen, lassen sie das zu und von wem?</p> <p>II. Machtstrukturen und Zusammenarbeit</p> <p>Wie viele Männer und Frauen sitzen jeweils in den Gremien? Welche Ausschüsse oder Gremien halten Sie für die wichtigsten? Wie sind diese besetzt? Werden Erfahrungen von Ehrenamtlichen gleich bewertet wie die von hauptamtlichen MitarbeiterInnen oder PastorInnen? Werden Erfahrungen durch Erwerbstätigkeit anders bewertet als die durch ehrenamtlich Tätigkeit oder Familienarbeit erworbene? Sind Macht und Informationen im Leitungsgremium unterschiedlich verteilt? Wie werden die unterschiedlichen Erfahrungen bewertet? Wie wird das Verhalten von Frauen von Frauen und von Männern gewertet und umgekehrt? Auswertung: Was habe ich durch diese Sitzung erfahren und was kann ich ändern? Evt. nach 2 Jahren Auswertung, was sich geändert hat.</p>
Probleme, die auftreten können:	Es kann sein, dass einige sagen, wir verstehen uns sehr gut und arbeiten nur auf der Sachebene. Diese Aussage verkennet, wie wichtig die indirekten Muster von Kommunikation und Macht sind.
Anregung:	Diese Sitzung eignet sich für eine Moderation von außen.

Typus:	10. Ansätze in Projekten
Titel:	Projekte auf Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüfen
Zielsetzung:	Sensibilisierung für die Auswirkungen von Projekten auf Männer und Frauen, Mädchen und Jungen
Elemente des Konzeptes:	<p>Wie viele Frauen und Männer sind an der Projektentwicklung beteiligt?</p> <p>Welche Auswirkungen hat die Durchführung des Projektes auf Frauen und Männer?</p> <p>Hat das Projekt unterschiedlichen Einfluss auf den Berufs- oder Lebensalltag von Frauen und Männer im Hinblick auf Einkommen, (Aus)Bildung, Zeitbedarf, Zugang zu Informationen, Gesundheit, Freizeit, Mobilität, Zugang zu Technologien?</p> <p>Wie viele Frauen oder Männer sind an der Projektorganisation beteiligt?</p> <p>Wenn es unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter gibt, ist das beabsichtigt, und wenn ja weshalb?</p> <p>Wenn nein, können die unterschiedlichen Auswirkungen durch alternative Maßnahmen gemildert werden?</p> <p>Wie viele Gelder werden bereitgestellt?</p> <p>Kommen diese vorwiegend Frauen oder Männern zugute?</p>

Typus:	11. Abendmahlspraxis
Titel:	>>Für euch gegeben<<!? Geschlechtergerechtigkeit und Abendmahl
Arbeitsfeld/ Kontext:	Abendmahlsgottesdienste, Praktisch-theologische Fortbildung
Zielsetzung:	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vielfalt und Vielstimmigkeit der biblischen Abendmahlsüberlieferungen als Vorgabe wahrzunehmen und in die Gegenwart zu übersetzen – gegen systematisch-theologische und praktisch-theologische Engführungen/ Einseitigkeiten in der gegenwärtigen Abendmahlspraxis; • Die Frage der Rezeption in Abendmahlsverständnis und Abendmahlspraxis einzubeziehen; • Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Erfahrungen, Anfragen und Ansichten von Frauen und Männern ernst zu nehmen, ohne sie absolut zu setzen; • Inhaltliche Akzentsetzungen, Sprache und Gestaltung im Sinne einer männer- wie frauengerechten Abendmahlspraxis zu verändern; • Dialogische Formen der Abendmahlsliturgie zu entwickeln; • Abendmahl als Einladung Gottes, die allen gleichermaßen gilt, zu feiern, als Sakrament und „Lebensmittel“, das stärkend und befreiend allen mitgeteilt und mit allen geteilt werden will.

Elemente des Konzeptes:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Eine Gruppe von Frauen und Männern, Hauptamtlichen und engagierten LaiInnen, wird gebildet, die das Projekt begleitet und auswertet; ■ Abendmahl wird über einen längeren Zeitraum hinweg (mindestens 3-6 Monate) zum Thema – von Gruppenabenden, Seminaren, Unterricht, Studientagen, Kirchenvorstandswochenenden u. a.; ■ Menschen (unterschiedlichen Geschlechts und Alters und unterschiedlicher Nähe zu Kirche) werden anhand eines – von der o. g. Gruppe erarbeiteten - Fragebogens interviewt; ■ Über Abendmahl wird – möglichst dialogisch – gepredigt; ■ Abendmahl wird in unterschiedlichen Kontexten (in und außerhalb der kirchlichen Räume) und mit unterschiedlicher Akzentsetzung und liturgischer Gestaltung gefeiert. ■ In einer Gemeindeveranstaltung werden am Schluss Erfahrungen und Ergebnisse vorgestellt und gemeinsame Verabredungen für die Abendmahlspraxis getroffen.
Probleme, die auftreten können:	Verunsicherung , Kollision mit der jeweiligen Gemeinde-Tradition oder/und einem hierarchisch-monologischen Amtsverständnis, Anfragen an zentrale Glaubensinhalte und theologische Positionen

12. In der Kita „Arche Noah“ Waldfischbach arbeiten Frauen und Männer – das ist kein Zufall!

Wir sind der Überzeugung, dass in der Erziehungsarbeit sowohl männliche, als auch weibliche Eigenschaften und Sichtweisen gleichberechtigt nebeneinander wirken müssen.

Leider sieht die Realität heute immer noch anders aus.

1. Alleinerziehende Mütter
Der Anteil der allein erziehenden Mütter ist recht hoch und steigt ständig.
2. Abend- und Wochenendväter
Väter, die arbeiten und deshalb in die Kinder- und die Erziehungsarbeit keine Zeit und keine Kraft investieren können.
3. Väter, die nicht aktiv am Familienleben teilnehmen,
weil sie der Meinung sind, sie könnten das nicht, oder diese Rolle ausschließlich in einer „Arbeitsteilung“ bei der Frau sehen.
Leider ist das immer noch die „klassische Rollenverteilung“.
4. Unrealistische männliche Vorbilder
Das sind Männer, die nur durch Medien zugänglich sind, z. B. Film, Musik.
5. Männer, die für Kinder attraktive Tätigkeiten ausüben,
Z.B. Jäger, Polizei, Müllmann, Feuerwehrmann, Bauer, Baggerfahrer, Bauarbeiter und Soldaten werden als Männer, aber nicht als Väter erkannt.

Referenten: Susi Stucky-Metz und Bernward Steffensky, Ev. Kindertagesstätte „Arche Noah“ Waldfischbach, Tel.06333/2568

Moderator: Martin Rathke, Heltersberg, Tel. 06333/980612

13. Glauben Männer anders?

Religion ist „Frauensache“! Stimmt dieser Satz wirklich?

Ich bin überzeugt, Religion ist auch für Männer interessant.

Männer glauben nicht an etwas anderes als Frauen, aber sie glauben anders.

Sie haben andere Zugänge zu ihrer Religiosität, behauptet Markus Hofer in seinem Buch mit den Titel „Männer glauben anders.“

Ihre Spiritualität hat andere Formen und Praktiken. Aber welche?

Ist Spiritualität oder Religiosität nicht für viele Männer wie ein unbekanntes Land?

Es fehlen uns von klein auf die „Landkarten“, uns fehlt die einfühlsame Wegbegleitung von erfahrenen Männern.

Bei „älteren Männern“ spielt der Glaube eine wichtigere Rolle als bei uns jüngeren, denn Religiosität entwickelt sich durch Vorbilder. Sie hatten meistens männliche Vorbilder. Heute jedoch sind die meisten Väter abwesend. Viele Männer haben im Bezug auf den Glauben keine männlichen Vorbilder mehr.

Wie gelingt uns Männern nun der Zugang zu einer eigenen männlichen Spiritualität?

Pater Anselm Grün, bekannt durch seine Engel Bücher mit einer Auflage von etwa 1,3 Millionen will den Männern in seinem neuen Buch Mut machen, Lust zu haben am Mannsein.

Das Buch heißt „Kämpfen und Lieben.“

Vor allem das Kämpfen sei bei uns Christen unterbelichtet, sagt er.

Die ganze Aggressionskraft hat man im Christentum eher negativ gesehen. Man sollte immer sanft sein und friedlich, das ist ja auch wichtig. Nur, auch die Aggression ist eine wichtige Lebensenergie, und ohne sie wird der Mensch eher depressiv, und dann geht nichts mehr von ihm aus.

Der christliche Glaube, die Gottesbeziehung ist nicht nur von der Pflicht, von der Askese geprägt, sondern von Begeisterung, von Lust am Leben, von Lust am Singen, von Lust am Arbeiten, von Lust am Miteinander-das-Leben-feiern.

Der Mann braucht immer beide Pole, das Kraftvolle, aber auch das Schwache, das Starke, das Kämpferische, aber auch genauso das Lieben.

Auch Jesus war kein Softie, sondern einer, der zart sein konnte und sanft, aber gleichzeitig auch sehr klar und in sich ruhend.

Auch der Kämpfer gehört zum Mann, genauso wie die Kämpferin zur Frau, aber in der guten Weise. Wer kämpft, um den anderen nieder zu machen, der hat nicht den wahren Kampf gelernt. Kämpfen heißt immer für das Leben kämpfen und nicht gegen das Leben.

Anselm Grün will Männern Mut machen, über ihr Mannsein zu reden, sich nicht entschuldigen zu müssen dafür, dass wir Männer sind, sondern Lust zu haben am Mannsein, ohne das gegen die Frauen zu richten.

Im Gegenteil, der richtige Mann wird auch eine gute Beziehung zur Frau haben, dankbar sein für die Frau, die ihn auch inspiriert und animiert. Es ist wichtig, dass wir in der Kirche eben nicht nur die depressive, nicht anwesende Männlichkeit haben sondern die aktive Männlichkeit, die Lust hat, etwas zu gestalten, die Lust hat am Leben.

Über die Umsetzung dieser Gedanken werden wir in der Arbeitsgruppe reflektieren.

Gerd Humbert

Moderation: Winfried Wirzbiki

14. Arbeitsgruppe: Vater-Kind-Aktivitäten

IMPULS

„Eine Ausnahme verändert die Regel“ „Vater- Kind-Freizeit“
 Ein Beitrag für eine familienfreundliche Gemeindegarbeit
 (Pfarrer Richard Zurheide, Neuhofen)

Was für ein Lied singen eigentlich unsere Kinder, wenn sie an den Papa denken? Etwa: „O mein Papa war eine große Mann, o mein Papa war eine große-Künstler.“

Hören wir von unserem Sohn, unserer Tochter solch ein Lied? Oder gilt nicht auch hier das Sprichwort: „Wes Brot ich ess, des Lied ich sing!“

Stimmen unsere Kinder nicht eher ein mit Heintje in: „Mama, wer wird denn über seinen Jungen weinen? Mama, bald wird das Schicksal wieder uns vereinen.“

Es ist doch eher so:

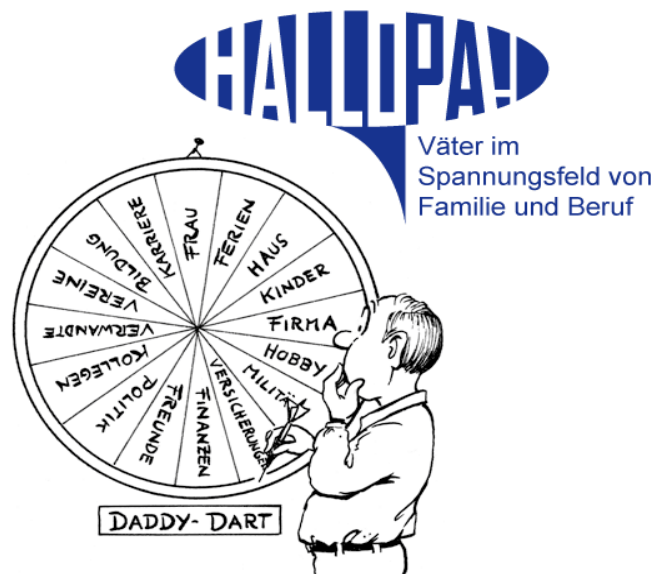
Kinder erleben an 5 Tagen in der Woche zumeist eine „vaterlose Gesellschaft“, sie sind in den überwiegenden Familien fast die ganze Zeit umgeben von einer allein erziehenden Mutter. Der Vater ist außer Haus, bei der Erwerbsarbeit, ist Familienerhalter, kaum Familiengestalter. Die Mutter führt daheim Regie; das einzige, was der Vater mal wirklich steuert, ist das Auto. In den meisten Familien ist er abends allenfalls körperlich anwesend.

Deshalb sagt frau auch: „Bei der Geburt atmet der Vater noch mit, aber dann geht ihm schnell die Luft aus.“ Wie nun damit umgehen?

In der Kirchengemeinde Neuhofen setzten wir uns mit der Frage auseinander: „Ein Vater muss doch mehr sein als eine kurze biologische Notwendigkeit oder später ein Gegner vor Gericht.“

Wie können wir einer aktiven Vaterschaft Gestalt geben, als Ausnahme, die die Regel nicht bestätigt, sondern etwas verändert?

Deshalb haben wir uns als Väter aufgemacht und sind weggefahren: Ein Wochenende unter dem Motto „Nicht ohne meine Tochter, nicht ohne meinen Sohn, nicht ohne meinen Papa!“ - als eine Ausnahme, die die Regel verändern kann. Seit 3 Jahren sind wir unterwegs: etwa 13 Papas und ca. 20 Kinder. Wir starten ganz bewusst an Christi Himmelfahrt („Vatertag“). Dabei ziehen wir nicht mit Bierkästen, sondern mit unseren Kindern los, nehmen unsere Vaterschaft ernst, wollen die Beziehungen zu unseren Kindern vertiefen.



Wir sind rund um die Uhr zusammen, entweder in einer Jugendherberge oder in einem Selbstversorgerhaus. Es wird miteinander gespielt, entweder vorbereitet mit einer Rallye im Wildpark oder spontan beim Bach baden, wenn die Väter das Kind im Manne wieder entdecken. Abends am Lagerfeuer wird miteinander gesungen und am Ende stellt so manches Kind fest: „Mit meinem Papa hab ich echt Schwein gehabt!“

Lagerfeuer

Aber was hat eine Vater-Kind-Freizeit nun mit der Kirche zu tun?

Dazu ein Rätsel: Was haben Väter in der Kirche und U-Boote eigentlich gemeinsam? Sie tauchen selten auf!

Da haben Frauen sich innerhalb der Kirchengemeinde etliche Begegnungsräume geschaffen, aber Männer sind kaum zu sehen, erst recht nicht in ihrer Rolle als Väter.

Die Vätertage verstehen wir als ein neuer Begegnungsraum auf Zeit. Drei Tage am Stück, verlassen wir den Alltag, fahren weg, um die Beziehung zu unseren Kindern zu vertiefen. Und abends, wenn die Kinder ins Bett gebracht wurden, kommen die Väter zusammen, um interessante Gespräche miteinander zu führen. So manche persönliche Lebenssituation kommt dabei zur Sprache.

Wir würden uns über Nachahmer freuen und sind interessiert an einem Austausch.

Der Autor des obigen Impuls-Textes ist:

Pfarrer Richard Zurheide

Prot. Pfarramt 1 Neuhofen,

Telefon 06236/415420,

Fax 06236/415421

pfrzurheide@protkirche-neuhofen.de

ANREGUNGEN

Unser Gesprächspartner in der Arbeitsgruppe ist heute:

Pfarrer Gerd Kiefer,

Landesbeauftragter Männerarbeit,

Telefon 0631/3642-113

Fax 0631/3642-153

gerd.kiefer@evkirchepfalz.de

KONTAKT

Moderator der heutigen Arbeitsgruppe ist:

Pfarrer Walter Becker,

Prot. Johanneskirchengemeinde

Telefon 06331/66185

Fax 06331/203710

walter.becker@johanneskirche.info

INFORMATIONEN

Interessante Anregungen finden sich z.B. auf folgenden. Internetseiten (+ deren Links):

<http://www.hallopa.ch>

<http://www.evangelische-arbeitsstelle.de> („Wir über uns“)

<http://www.ekir.de/vaeterkinder>

http://www.ekir.de/maenner/media/de_weg__rams.pdf

15. Arbeit mit jungen Frauen

Situation:

In den meisten Gemeinden, auch in unserer, fehlte die Gruppe junger Familien. Nach wie vor werden bei uns die meisten Kinder noch getauft, aber dann verschwinden die meisten Familien wieder (aus dem Blickfeld) der Gemeinde bis zur Konfirmation.

Folgende Fragen stellen sich:

Warum sind unsere Gemeinden für junge Familien so wenig attraktiv?

Stimmen unsere Angebote nicht?

Stimmen unsere Veranstaltungszeiten nicht?

Stoßen unsere Inhalte auf zu wenig Interesse?

Vorgehensweise:

In unserer Gemeinde wurden die Eltern der Täuflinge aus den vergangenen drei Jahre zu einem Gesprächsabend eingeladen. Die Resonanz war gut bei jungen Frauen. Spürbar war ein Interesse sich über die neue und veränderte Lebenssituation auszusprechen und Erfahrungen auszutauschen. Interesse war aber auch an Fragen religiöser Kindererziehung und an Familiengottesdiensten vorhanden.

Arbeitsformen:

Im Laufe der Zeit hat sich folgende Arbeitsform herausgebildet. Die Mütter treffen sich einmal monatlich. Es werden mit den Kindern etwa drei Familiengottesdienste im Jahr vorbereitet und durchgeführt, auch das Krippenspiel am Heiligabend. Einmal im Jahr (in den Ferien) ist ein Spielabend für die ganzen Familien. Einmal im Jahr findet über ein Wochenende eine Familienfreizeit statt.

Inhalt:

Die Freizeiten stehen immer unter einem Thema:

z.B. Ein feste Burg ist unser Gott (auf der Burg Lichtenberg)

Du stellst meine Füße auf weiten Raum (in Bad Kreuznach)

Die Inhalte der Abende sind bunt gemischt:

- Kino-, Theater- oder Kabarettbesuch
- Fragen religiöser Erziehung und allgemeine Erziehungsfragen
- Bedeutung kirchlicher Feste und Traditionen
- Buchbesprechungen
- Bildbetrachtung z.B. Bilder von Chagall
- Kreative Abende u.v.m.

Referentin: Waltraud Zimmermann-Geisert

Moderatorin: Pfarrerin Bärbel Ganster-Johnson

16. Gruppe allein erziehender Mütter und Väter in Pirmasens

Im November 2001 wurde von der Sozial- und Lebensberatung / Evang. Gemeindedienst Pirmasens aus ein Treff für allein erziehende Mütter und Väter initiiert. Räumlichkeiten dafür wurden im Lukaskirchehaus zur Verfügung gestellt. Es wird eine Kinderbetreuung angeboten. Seither trifft sich die Gruppe unter Leitung von Frau Leitner-Schmitz alle 14 Tage dort zum gegenseitigen Kennen lernen, Informations- und Erfahrungsaustausch. Die meisten der Mütter und Väter erfahren von dem Angebot durch den Kontakt mit der Sozial- und Lebensberatung, wo sie wegen schwierigen Lebensumständen Rat suchen. Viele von ihnen haben sonst kaum soziale Kontakte.

Bei den Treffen werden aktuelle Informationen weitergegeben z. B. über neue gesetzliche Regelungen, über interessante Veranstaltungen oder über den Verein allein erziehender Mütter und Väter (VAMV). Daneben ist Raum, Themen zu besprechen, die den jeweiligen Müttern und Vätern Sorgen bereiten, z.B. wenn es um den Umgang mit Behörden in der Trennungssituation geht, um finanzielle Angelegenheiten, Besuchskontakte der Kinder mit dem anderen Elternteil, Erziehungsfragen, oder eine neue Partnerschaft. Es besteht in diesem Zusammenhang ein guter Kontakt zur Psychologischen Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen und zur Kath. Familienbildungsstätte. Außerdem gibt es gemeinsame Unternehmungen in der Freizeit. Auch solche Aktivitäten sind für allein Erziehende nicht ohne weiteres möglich. Oft scheitert es bereits an der Fahrmöglichkeit.

Es hat sich gezeigt, dass sowohl Mütter als auch Väter an den Treffen interessiert sind. Allerdings sind die Mütter eine starke Mehrheit. Väter und Mütter sind mit den gleichen Themen und Sorgen konfrontiert, wenn es um das Thema allein Erziehen geht. Der Austausch trägt dazu bei, dass das Frauen- oder Männerbild, das gerade durch Verletzungen in einer Trennungssituation häufig negativ wahrgenommen wird, wieder positiver gesehen wird. Daneben kann es ganz praktische Formen der Unterstützung geben. Ist ein Vater z. B. ganz neu allein mit der Versorgung und Erziehung eines oder mehrerer Kinder konfrontiert, kann es für ihn hilfreich sein, von den Erfahrungen der anderen, meist Mütter, zu profitieren. Andererseits bringen auch die Männer ihre Stärken ein. Es stellte sich heraus, dass in der besonderen Lebenssituation allein Erziehender die Rollen von Frau und Mutter und Mann und Vater neu gestaltet werden. Frauen übernehmen Aufgaben, die sonst oft den Männern obliegen, wie z. B. handwerkliche Dinge und Männer befassen sich intensiver mit den Themen Entwicklung und Gesundheit von Kindern oder Bewältigung des Haushaltes.

Ohne das Engagement der Gemeinde, die Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt hat, wären die Treffen nicht zustande gekommen. Es hat sich herausgestellt, dass die Kinderbetreuung, die in einem separaten Raum stattfindet ebenfalls unabdingbar ist. Die Pfarrerin Frau Ganster und einige Gemeindemitglieder haben mit liebevollem Engagement vor kurzem den Raum sehr schön und freundlich gestaltet. So etwas wird von den Kindern, ihren Müttern und Vätern wohlthuend und mit Dank wahrgenommen. Sie haben sich gefreut selbst auch durch ihre Bastelarbeiten für den Adventsbasar dazu etwas beisteuern zu können. Dies sind nur einige Möglichkeiten, wie eine solche Gruppe innerhalb einer Gemeinde unterstützt werden kann. Je nach der Situation vor Ort stellen sich ähnliche oder andere Hürden, die für das Initiieren und Erhalten eines solchen Angebotes notwendig sind. Die Erfahrung hat gezeigt, es ist ganz wichtig, dass mindestens 1 Person regelmäßig als Ansprechperson zur Verfügung steht.

Die Gruppe allein erziehender Mütter und Väter in Pirmasens trifft sich alle 14 Tage im Lukaskirchezentrum von 16.30 – 18.30 Uhr mit Kinderbetreuung. Seit Beginn der Treffen hatten ca. 45 Mütter und 4 Väter Kontakt. Die Zusammensetzung wechselt immer wieder. Zurzeit kommen meist ca. 8 Mütter und Väter und 10 Kinder zu den Treffen. Andere allein erziehende Väter und Mütter und ihre Kinder sind jederzeit willkommen.

Kontaktpersonen:

Anna-Maria Leitner-Schmitz

Waltraud Bischoff

Fragebogen „zur Wiedervorlage“ zum weiten Themenfeld

„Geschlechtersensible Sichtweise zur Belegung von Gemeindegarbeit“

Planung/Evaluation: Nach der Bezirkssynode Pirmasens am 13. November 2004

Überprüfung: Zur Bezirkssynode Pirmasens im November 2006

Bitte nach der Besprechung im Presbyterium bis spätestens 28. Februar 2005 eine Kopie dieses Fragebogens an den Bezirkskirchenrat (z. Hd. v. Pfarrerin Waltraud Zimmermann-Geisert) abgeben. Das Original verbleibt im Pfarramt. Die dritte Spalte sollte im September / Oktober 2006 nochmals im Presbyterium behandelt werden, so dass die Ergebnisse zur Herbsttagung der Bezirkssynode 2006 vorliegen. Vielen Dank

Welche Zielgruppen-Arbeit

z.B. in den Bereichen

- Männer bzw. Frauen
- Väter bzw. Mütter
- Alleinerziehende
- Väter und Kinder
- Mütter und Kinder
- ...

die im engeren oder weiteren Sinn geschlechtersensible Sichtweisen beinhaltet, kommt in unserer Gemeinde bereits vor und/oder wollen in den nächsten 2 Jahren anstreben?

Welche Möglichkeiten wollen wir

im Blick auf

- Mitarbeiter/innen
- Räume / Räumlichkeiten
- äußere Strukturen / Arbeitsformen
- besonderen Events (Veranstaltungen, Projekte)
- ...

in diesem Zeitraum eröffnen?

Über welches Ergebnis freuen wir uns im Spätherbst 2006?

Oder auch:

Welche Umstände haben die geplante Umsetzung verändert oder behindert?

ENDE