Frauen reden zu Tisch –
Berliner Tischreden am Vorabend des Reformationstages 2012

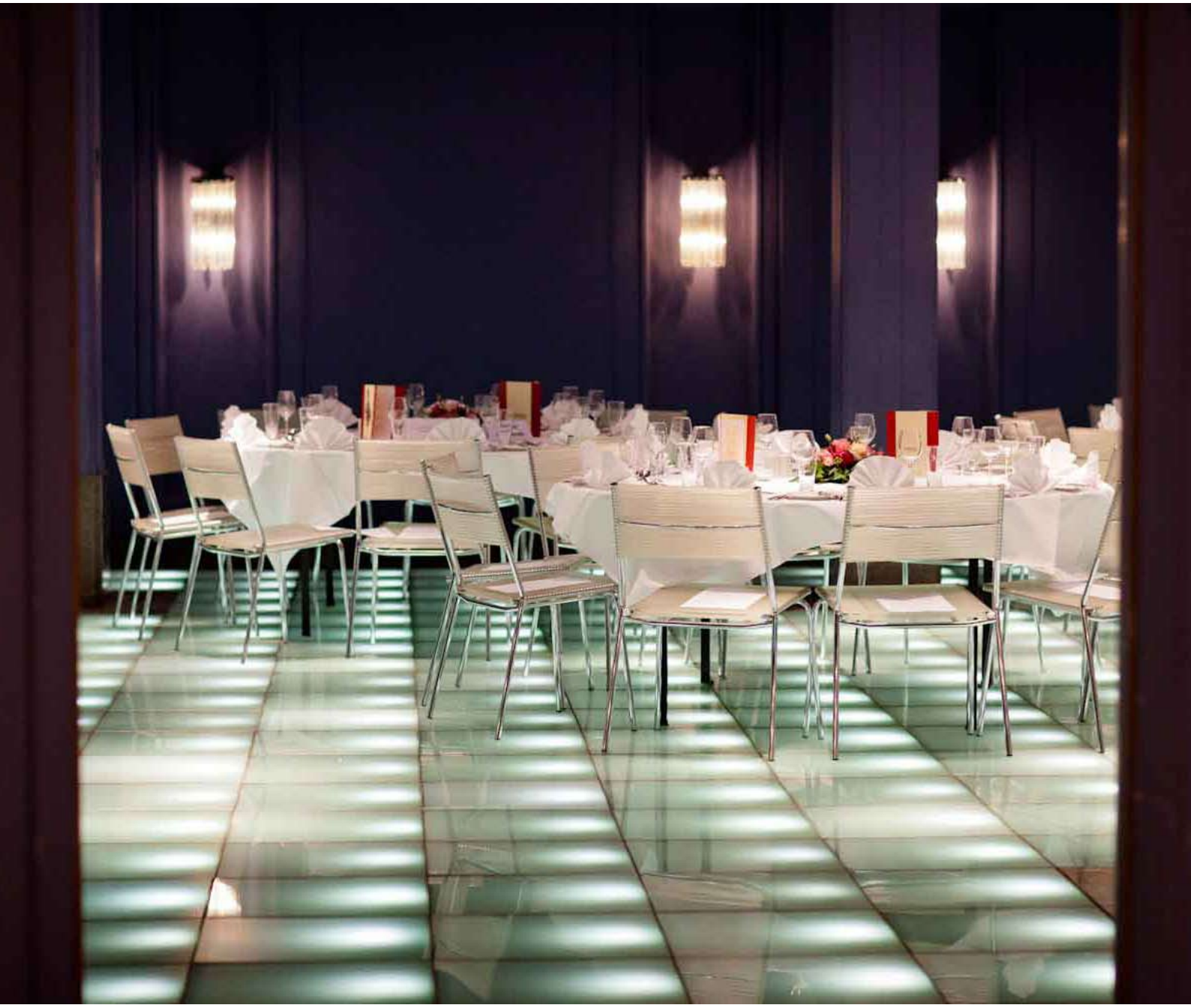
AKD: Frauenarbeit und Familienbildung

Impressum:

Herausgeberin:
Cornelia Radeke-Engst
Landespfarrerin für Frauen- und Familienarbeit

Amt für kirchliche Dienste der EKBO
Frauen- und Familienarbeit
Goethestraße 26-30
10625 Berlin

Titelbild: „Frauenaltar“ aus Stein
von Candace Carter



Tischreden 2013

Cornelia Radeke-Engst

Sehr verehrte Damen, liebe Schwestern, schöne Frauen,

ich begrüße Sie als Initiatorin des Berliner Frauenmahls „Frauen reden zu Tisch – Berliner Tischreden am Vorabend des Reformationstages".
Von Erika Godel, die für unsere Kooperationspartnerin, die Ev. Akademie, steht, grüße ich Sie herzlich. Aus Krankheitsgründen kann sie heute Abend leider nicht hier sein.
Ein herzliches Willkommen, Ihnen allen!
Namentlich begrüße ich stellvertretend für Sie alle unsere drei Tischrednerinnen:
Herzlich willkommen, Frau Landesbischöfin Ilse Junkermann,
herzlich willkommen, Frau Dr. Susanne Kortendick.
Senatorin Dilek Kolat kann ich erst zu späterer Stunde begrüßen.
Sie hält momentan noch eine Laudatio und kommt dann pünktlich zu ihrer Tischrede.

Wir freuen uns, dass Sie unserer Einladung zu diesem Festessen gefolgt sind.
Mahlgemeinschaft hat die christliche Tradition von ihren Anfängen her geprägt. Gemeinsames Essen hat nicht nur gemeinschaftsstiftenden Charakter, sondern Gespräche bei Tisch haben schon immer das Potential, Gemeinschaft, Gesellschaft und auch Kirche zu verändern.
So auch in der Reformationszeit: Tischreden und Gespräche bei Tisch haben in dieser Zeit eine verändernde und gestaltende Kraft entwickelt.
Diesen starken Impuls der Reformationszeit haben wir in kleinem Kreis für Berlin aufgenommen.

Zu diesem Wir gehören unsere Pröpstin, Friederike von Kirchbach,
Susanne Kahl-Passoth, die Direktorin des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
Prof. Annegret Böhmer von der Evangelischen Hochschule Berlin und schließlich
Prof. Dr. Margot Käßmann, die Botschafterin für das Reformationsjubiläum in der Ev. Kirche Deutschlands.

Vielleicht haben Sie sich über den so brav daherkommenden Titel für die diesjährige Veranstaltung gewundert: **Das gute Leben.**
Diesen Begriff hat die amerikanische Philosophin Martha Nussbaum geprägt. Sie ist eine der bedeutendsten Philosophinnen unserer Zeit.
Geboren 1947 in New York lehrt sie Chicago Rechtswissenschaft und Ethik.
Anknüpfend an die Tugendethik der Antike, fordert Martha Nussbaum auf, aus feministischer Perspektive nach dem „guten und gelingenden Leben" zu fragen.
„Was für ein Leben wollen wir führen?", fragt sie, „Und welche Voraussetzungen und Bedingungen brauchen Menschen, um ein gelingendes, reichhaltiges und erfülltes Leben führen zu können und nicht einfach nur zu überleben?"
Ein Leben, das zugleich die Mitwelt im Blick behält.
Dazu stellt Martha Nussbaum eine Liste mit 10 grundlegenden Bedürfnissen, die das Wesen des Menschen ausmachen, also „konstitutiven Bedingungen des Menschseins" zusammen:

Sie sagt, zum Wesen des Menschen gehören die Sterblichkeit, das Wissen um den eigenen Tod, der menschliche Körper mit all seinen Verletzbarkeiten und auch seinen Möglichkeiten, den

kognitiven und emotionalen Fähigkeiten, wie zum Beispiel auch Humor und Spiel.
Aber auch das Getrennt- und das Verbunden sein von Menschen als Einzelwesen in der Gesellschaft, auch die Verbundenheit mit anderen Arten und mit der Natur.
Interessant ist, dass sie fordert, eine sachgemäße Ethik müsse auch Emotionen einbeziehen, weil Gefühle Weisen sind, die Welt zu sehen.

Der Liste der Grundbedürfnisse der Menschen stellt sie die Grundfähigkeiten oder Befähigungen gegenüber, die von Menschen entwickelt werden sollten, damit eigenes, unverwechselbares Leben und ein Lebensplan von einem Menschen gestaltet werden kann.
Auf der Suche nach Lebenssinn müssen Menschen die Fähigkeit zu denken, zu urteilen, zu lachen und zu spielen, Selbstkritik zu üben oder soziale Beziehungen einzugehen, entwickeln können. Martha Nussbaum fragt deshalb nach einem guten und gerechten Leben für alle.
Sie hat den Kampf ums das Überleben in weiten Teilen unserer Welt vor Augen.
Deshalb gehören für sie zur Liste der Grundfähigkeiten, die alle Menschen entwickeln sollen, auch die Fähigkeit, sich „angemessen zu ernähren, eine angemessene Unterkunft und Möglichkeiten zur sexuellen Befriedigung zu haben."
Ihre Impulse versteht sie weniger als Handlungsanweisung für die Entwicklung einer Einzelnen, sondern zuerst als Richtlinien für die gesellschaftliche Entwicklung. Eine Gesellschaft muss Rechte gewähren und Voraussetzungen schaffen, damit Menschen diese zum gelingenden Leben notwendigen Fähigkeiten entwickeln können.
Ihr Ansatz also stellt sich der Frage nach globaler Gerechtigkeit auch für Frauen und fordert zugleich jede Einzelne auf herauszufinden, welches ihre Schritte auf diesem Weg im Alltag sind.
Die Kulturen und Religionen sollen dabei miteinander in Dialog treten.
Auch innerhalb eines durch die Gesetzgebung vorgegebenen Rahmens von Gender Mainstreaming und Antidiskriminierungsgesetz hat diese Fragestellung von Martha Nussbaum für uns Relevanz.
Noch immer ist das männliche Prinzip das vorherrschende Prinzip in unserer Gesellschaft, man denke nur an die Angst vor der Quote.
Deshalb: Welche Rahmenbedingungen brauchen wir in Gesellschaft und Kirche, um Frauen eine Entwicklung frei von Zwängen, Vorurteilen und Rollendiktaten zur Gestaltung eines gelingenden Lebens in Freiheit, Vielfalt und Fantasie zu ermöglichen?
Was fördert für mich gutes Leben und was behindert mich bei meiner persönlichen und bei meiner beruflichen Entwicklung?

Diesen Impuls möchten wir Ihnen für Ihr Nachdenken, Hören und für die Gespräche bei Tisch mitgeben.
Auf dem Weg nach 2017, dem 500. Jubiläum der Reformation, gönnen wir Frauen uns am Vorabend des Reformationstags diese gemeinsame Nachdenken und ein kleines Fest zum „Guten und gelingenden Leben".

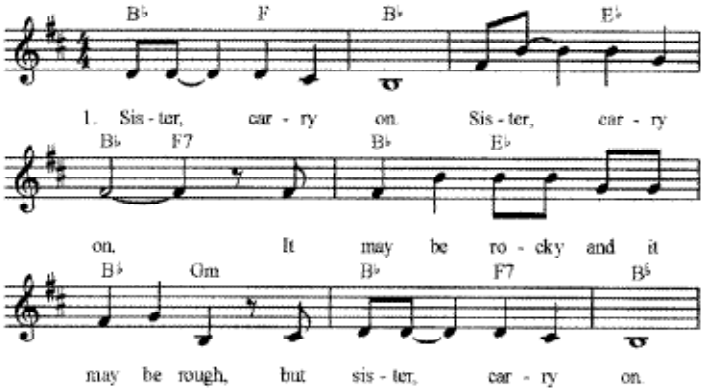
Ich möchte an dieser Stelle sehr herzlich danken für die Mitarbeit in der Vorbereitungsgruppe - auch im Namen von Erika Godel: Bundesministerin a.D. Dr. Irmgard Schwaetzer, Carola von Braun, Dr. Corinna Salander, Barbara Deml-Groth, Birgit Dierks, Dr. Ulrike Metternich, Christine Rabe, Rosalitha Huschke. Gemeinsam haben wir auch schon die Veranstaltung im nächsten Jahr zum Thema Toleranz vorüberlegt.
Dank auch an Dr. Renate Gräger, Violine und Andreas Wolter am Flügel, dem Duo „Soirée de Berlin".

Gemeinschaft, Dialog und Teilhabe machen stark. So besingt es ein Lied aus der Frauenbewegung, in das wir gerne zu Beginn mit Ihnen jetzt einstimmen möchten.
„Sister, carry on!"

Ihnen allen einen guten Abend.

Cornelia Radeke-Engst, Landespfarrerin für Frauen- und Familienarbeit
in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Sister, carry on



2. Sister, don´t lose the dream,
Sister, don´t lose the dream.
Don´t sell out for no short time gain,
Sister, don´t lose the dream.

3. Sister, don´t settle too soon,
Sister, don´t settle too soon.
Til everybody´s got their rights.
Sister, don´t settle too soon.

4. Sister, we share the way,
Sister, we share the way.
Heart to heart and hand to hand.
Sister, we share the way.

5. Stand in solidarity,
stand in solidarity.
Together bring a brand new day,
stand in solidarity.

6. Sister, don´t lose the dream,
Sister, don´t lose the dream.
Don´t sell out for no short time gain,
Sister, don´t lose the dream.

(Carolyn Mc Dade, Fußnoten, 2001, Nr.21)

Ch. Bergmann (links) und Bischöfin Ilse Junkermann

Die Tischreden:

Landesbischöfin Ilse Junkermann
Bischöfin der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands
Dr. Susanne Kortendick
Geschäftsführerin Personal Bombardier Transportation GmbH
Senatorin Dilek Kolat
Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen in Berlin

Musikalische Begleitung
Soirée de Berlin - Renate Gräger, Violine und Andreas Wolter, Klavier

Vorstellung Landesbischöfin Ilse Junkermann

Ilse Junkermann wurde 1957 in Dörzbach/Jagst geboren.

Nach ihrem Studium der Evangelischen Theologie in Tübingen und Göttingen übernahm sie Pfarrstellen in Horb am Neckar und Stuttgart.
Ab 1994 war sie als Studienleiterin für Pastoraltheologie und Predigtlehre am Pfarrseminar in Stuttgart-Birkach tätig.
Seit 1997 arbeitete Ilse Junkermann im Oberkirchenrat in Stuttgart und leitete das Dezernat Ausbildung und Personal
Ehrenamtlich engagierte sie sich in den vergangenen Jahren in der Asyl- und MigrantInnenenarbeit.

Die Synode der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland hat Ilse Junkermann am 21. März 2009 zur Landesbischöfin gewählt.
Am 29. August 2009 wurde sie im Dom zu Magdeburg in ihr Amt eingeführt.
Sie ist eine der zwei Bischöfinnen, die wir im Moment in der Ev. Kirche haben, Kirsten Fehrs für Hamburg und Lübeck und Ilse Junkermann.
Und eine der 4 kirchlichen Leitungsfrauen: dazu gehören noch Annette Kurschus, Präses der Westfälischen Kirche, die methodistische Bischöfin Rosemarie Wenner und die Präses der EKD Synode Kathrin Göhring-Eckard.

Wir begrüßen herzlich Ilse Junkermann zu Ihrer Tischrede zum Thema:
„Wie können Ämter und vor allem auch Leitungsämter in der Kirche so gestaltet werden, dass sie für Frauen und Männer in gleicher Weise attraktiv sind und eine Balance von Work-Family-Life ermöglichen?“

Liebe Schwestern!
Herzlichen Dank für die Einladung zu den Berliner Tischreden von Frauen. Es ist mir eine große Ehre, dass Sie mich zu einer solchen eingeladen haben.

I. Balance?
Liebe Schwestern, ich habe große Mühe mit diesem Begriff. Das Bild, das dabei entsteht, lässt mich eher auf Distanz gehen.
Die Balance halten – da sehe ich mich auf ihm vorantasten, dem Schwebebalken: im Sportunterricht der 5. Klasse. Schmal ist er. Lang ist er. Nun soll ich drauf gehen. Ganz anders muss ich gehen. Bin immer in Gefahr, nach einer Seite runterzufallen. Wie halte ich das Gleichgewicht auf diesem schmalen Balken?

In mir sträubt es sich, mir mein Leben in diesem Bild vorzustellen, ja, ein ideales Leben auf einem solchen Balken zu sehen und mit der Aufgabe, jeden Schritt wohlbedacht zu setzen, bei jedem Schritt darauf bedacht zu sein, ja nicht nach der einen oder anderen Seite herunterzufallen. Ja, immer unter Konzentration und Aufmerksamkeit zu gehen – und dabei noch elegant auszusehen und das Publikum (wer ist das dann?) zu beeindrucken. Am besten noch mit einem Salto-Abgang oder einer Salto-Schraube in der Luft. Keinesfalls, nach einer Seite runterzufallen.

Natürlich hat es mir Freude gemacht, als ich verstanden hatte, worauf es ankommt beim Schwebebalken: einen festen Punkt vor Augen zu haben – nicht auf die eigenen Füße, nicht direkt zu sich hin zu sehen. Vielmehr: die Augen auf einen Punkt ein bis eineinhalb Meter

Ilse Junkermann

vor mir zu richten. Solche klare Orientierung gibt Stabilität (und alle Manager wären jetzt begeistert: ‚klar, es ist doch die Zielorientierung, die dem Handeln Stabilität und Kontinuität gibt!'.) Ja, klar! Aber ich bin fixiert, ich kann meine Blicke nicht unbeschwert frei umherschweifen lassen, ich verliere die Aufmerksamkeit für das, was rechts und links von mir ist. Die meiste Kraft geht da hinein, Linie zu halten, der Vorgabe, dem Ideal zu entsprechen – hier, in Gestalt von Work-life-family-balance.
Auf einem solchen Schwebebalken, lassen Sie mich noch einen Moment in diesem Bild bleiben, besteht die Gefahr, dass ich abgehoben bin, bzw. nur teilweise da bin in den verschiedenen Bereichen von Arbeit und Leben. Jedenfalls bin ich nicht ganz da. Und das möchte ich: Ganz da sein: in meinem Leben, in meiner Arbeit und Leitungsaufgabe, in den Beziehungen, in denen ich lebe.

Und das möchte ich:

II. Jeweils ganz da sein können – gegen geteilte Herzen und Hände
Beim Ausbalancieren bin ich in der Mitte zwischen zwei Räumen, zwischen Arbeit und Leben. Möchte ich das, mich dauernd dazwischen sehen, nie ganz in der Arbeit und nie ganz im Leben?

Das bedeutet ja:
Geteilte Aufmerksamkeit
Geteiltes Herz
Geteiltes Leben
Überall gleichzeitig und gleichgewichtig sein?
Aber: habe ich die Wahl?[1]
Denn: die Frage nach Work-family-life-balance stellt sich angesichts von folgenden Entwicklungen zu Recht:

[1] Leitungsämter sind in der Kirche immer noch eine Männerdomäne. Und Berufssoziologen sagen, in einem Beruf ende die Dominanz einer Gruppe erst, wenn diese weniger als 70 Prozent der Beschäftigten ausmacht. In Bereich der EKD beträgt der Frauenanteil im Pfarramt erst seit zwei bis drei Jahren mehr als 30 Prozent. Im Gemeindepfarramt sind es immer noch weniger. So wird die Dominanz der Männer im Pfarrberuf erst weniger. Ja, eine richtige Pluralisierung des Pfarrberufs liegt erst vor uns. Und auf der Leitungsebene ist der Frauenanteil nach wie vor gering. Natürlich bin ich froh, dass es mit der neuen Präses von Westfalen neben mir eine weitere leitende Geistliche gibt, die an der Spitze einer Landeskirche steht. Besser sieht es beim geistlichen Amt in den Regionen aus, ich denke an die vielen Regionalbischöfinnen, die es mittlerweile in den Landeskirchen gibt. Aber ich habe den Eindruck, dass Frauen in kirchlichen Leitungsämtern, die ja bislang von Männern dominiert worden sind, kritischer beäugt werden, als Männer. Das, und die Tatsache, dass es wenige Vorbilder gibt, lässt Frauen immer noch fragen, ob sie ein Leitungsamt übernehmen sollen bzw. wollen.

Balance von Work-Family-Life:
Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch unter dem Begriff „Work-Life-Balance“[2] gefasst
Damit ist die wachsende Herausforderung gemeint, Arbeit und Privates unter einen Hut zu bringen. Diese ergibt sich vor allem daraus, dass eine zunehmende Dynamik in der Arbeitswelt auf eine gleichzeitig zunehmende Vielfalt im persönlichen Leben trifft:

- Dynamik in der Arbeitswelt heißt (in Stichworten): hohe Ansprüche an berufliche Flexibilität und Mobilität; globale Herausforderungen; zunehmende Projektarbeit aufgrund schneller Veränderungen; lebenslanges Lernen. Auch die Kirche, die Gemeinden sind von dieser Dynamik betroffen.
- Vielfalt im persönlichen Leben (auch hier nur Stichworte): Sie ergibt sich zum Beispiel aus dem Streben nach individueller Selbstverwirklichung, dem Wandel der Rollenmuster von Mann und Frau, einer wachsenden Vielfalt an Lebensformen oder auch aus der aus demographischen Gründen zunehmenden Bedeutung der Kinderbetreuung wie der Betreuung und Pflege älterer Menschen und Angehöriger.

Also doch: Balance angesagt? Was ist eine Alternative?

Ich möchte den Rücken frei haben bei der Arbeit,
ich möchte mit ganzem Herzen arbeiten können.
Und: Ich möchte mit ganzem Herzen bei den Menschen sein können, mit denen ich lebe und nicht in Gedanken bei der Arbeit.

Ich möchte darauf vertrauen können, dass mein Kind gut versorgt ist, wenn ich meiner Erwerbsarbeit nachgehe.

Wenn ich also in den verschiedenen Bereichen ganz da sein will und wirken will: wie kann das angesichts der Rahmenbedingungen gelingen?

III. „Ganz“ heißt nicht „total“: jeweils begrenzt da sein können – gegen totale Ideale – für neue Werte

Ganz in verschiedenen Bereichen sein und wirken können –, nicht nur auf den Grenzlinien zu balancieren – das halte ich für wichtig für meine innere Ausgeglichenheit, ja, für Lust und Motivation für Arbeit wie für Freizeit und für Beziehungsarbeit bzw. Familienarbeit.
Allerdings:
Dass ich ganz bei der Arbeit oder mit mir oder in der Familie bin, das soll nicht als Totalitätsanspruch missverstanden werden. Und genau dieser Anspruch breitet sich derzeit mit rasender Geschwindigkeit aus: über die neuen Medien und Arbeitsmittel, über die Folgen von Globalisierung und über die Ökonomisierung fast aller Lebensbereiche. Mit Handy und Anrufbeantworter, mit Email und I-Pad – bin ich jederzeit erreichbar, kann ich immer informiert sein, die Tageszeitung bereits am Vorabend lesen; kann ich jederzeit reagieren, muss ich jederzeit reagieren, um weiter mitspielen und am Ball bleiben zu können.
Dieser Totalitätsanspruch ist unmenschlich. Ich kann ihm nie genügen. Mit ihm verbunden ist ein Idealanspruch und Perfektionsdruck: alles ist möglich, wenn ich es nur richtig mache, mich nur richtig organisiere usw. ... . Es gibt immer noch Optimierungsmöglichkeiten. So hetzen und hecheln Menschen immer mehr den Idealen und Totalen hinterher. Wer leitet, muss ganzen Einsatz bringen. Oft sehen und verstehen Frauen dies als Quantität: immer und überall da sein und mit vollem Einsatz. Das kann nicht gelingen. Die Gefahr ist groß, zwischen allem zerrieben zu werden. Aber: die Arbeit ist nicht mein Leben, auch die Familie

[2] Vgl. zu dieser Thematik: Balanceakt hoch drei. Expertise zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Engagement bei Führungskräften in Nonprofit-Organisationen, von Dr. André Christian Wolf und Prof. Dr. Annette Zimmer, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Politikwissenschaft.

Teilnehmerin

nicht, auch nicht der Freundeskreis, auch ich selbst nicht.
Mein Leben ist wie ein Mosaik, das sich aus unterschiedlichen Steinen, Formen und Farben zusammensetzt. Oder, ein ähnliches Bild, ein Bild, in dem die Bewegung und Dynamik von Lebendigem mehr zum Ausdruck kommt: mein Leben ist wie ein Kaleidoskop mit seinen verschiedenen Bildern. Sie setzen sich immer wieder neu zusammen: durch die verschiedenen Teile, die durch äußere Bewegung in lebendiger Bewegung und Veränderung sind und die durch wechselseitige Bewegung, durch Bewegung miteinander immer wieder ein neues, ein anderes Bild ergeben. Erst die Teile gemeinsam ergeben das Ganze.
D. h.: Wir brauchen eine Kultur, in der das leben-schützende und –bergende von Grenzen wieder neu wertgeschätzt wird.
Wir brauchen eine Kultur, auch in der Kirche und auch als Leitungskultur, in der ein bewusstes in und mit Grenzen Leben Räume eröffnet für die Ahnung des paradiesischen Ganzseins. Denn, ‚Paradies', das heißt nichts anderes als: ‚das Umgrenzte'.
Und Mensch-Sein, das heißt nichts anderes als: in Grenzen, mit meinen Grenzen leben. Allmachtsgelüste und –phantasien aufgeben zugunsten von Mitmenschlichkeit und Geschöpflichkeit.

Bewusst und gerne mit meinen Grenzen leben, d. h. konkret in Bezug auf Familien- und Erziehungsarbeit: Nicht ich weiß allein und v. a., was für mein Kind wichtig ist. Es tut meinem Kind und seiner Entwicklung gut, wenn mehrere Menschen sein Wachsen und seine Entwicklung begleiten und fördern, auf es achthaben und ermahnen. Es tut ihm auch gut, wenn es ist nicht meinem Erziehungsstil allein ausgesetzt oder gar ausgeliefert ist.

Bewusst und gerne mit meinen Grenzen leben, d. h. konkret im Beruf und für meine Leitungsaufgabe:
Auf mich kommt es an, aber es hängt nicht allein an mir. Die Perspektiven und der Beitrag der Verschiedenen in einem Team, in einer Gruppe sind wesentlich für das Gelingen von Arbeitsvorhaben, von Prozessen, von Leitung.
Teamwork und Zusammenspiel.

Bewusst und gerne mit meinen Grenzen leben, d. h. konkret im Bereich meines persönlichen Lebens: Ruhezeiten, Mußezeiten, Liebeszeiten, Vergnügungszeiten sind ebenso gewichtig wie Arbeitszeiten.
Auch in ihnen lebe ich meine Gottebenbildlichkeit, ebenso, wie im Arbeiten und in den Beziehungen mit anderen. Und in ihnen lebe ich den Überschuss der Verheißung, das ist die Rechtfertigung, das recht und richtig sein ohne meine Werke und Leistungen.

Ein neues Verständnis von Grenzen, die ich in Freiheit und Verantwortung respektiere, brauchen wir, so bin ich überzeugt, zum Überleben auf unserer Welt. Der Mythos der Grenzenlosigkeit ist ein Abgott geworden, der uns persönlich und die Menschheit an den Abgrund, den Untergang, die Zerstörung bringt.

So lasst uns also für neue Werte der Arbeit in der Kirche und in Leitungsaufgaben einsetzen. Werte, die sich auch in Strukturen abbilden und nicht privatisiert werden, nicht allein in die Verantwortung der Individuen gegeben werden.

IV. für neue Werte: Pflege des Lebendigen (Konkretionen)

1. Im Macht- und Leitungsverständnis – individuell und in der Organisation

a) welches Verständnis von Macht steht hinter dem Leitungsbegriff und –handeln in Gesellschaft und der Kirche? Wird es eher technologisch verstanden, als Beherrschung und Durchsetzungsmacht, als Kampf um die Definitionshoheit bzw. –macht? Oder wird es verstanden als geduldig-beharrliche Begleitung und Ermächtigung, das Leitungshandeln als entsprechende Prozessbegleitung erfordert?

b) Und welche entsprechenden **Kompetenzen** sind dann gefragt: Vorgaben oder Hören und Zusammenführen von Teams? Zieldefinitionen oder gemeinsame Prozesse mit entsprechenden Fähigkeiten im Chaosmanagement?

c) Besteht mein **Leitungsstil** und die **Leitungskultur** eher im Vortrag oder eher im Diskurs? Ist eher ein behauptendes Revierverhalten gefragt oder die Pflege eines gemeinsamen Hauses und Haushalts? Z. B. leading als walking around, als zusammenführen und verknüpfen, als Zurücktreten hinter das Ganze, als coaching, als Unterstützung des Zusammenspiels der Verschiedenen. Das ist eine hohe Kunst. Sie braucht viel Übung und Kunstfertigkeit.

2. Strukturen in der Organisation Kirche, Strukturen, die Werte abbilden

a) Lasst uns geschwisterliche Leitung von Kirche bewusst auch in Ordnungen und Strukturen abbilden. Das ist auf jeder Ebene möglich und nötig: es gibt auch ein geschwisterliches Bischofsamt (das gefällt mir als einer unter vielen weiteren Gesichtspunkten in der EKM). Lasst uns die Einsichten von Barmen ernst nehmen (‚Gemeinschaft von Brüdern' (ergänze: und Schwestern) in der III. These und, in der IV. These, dass Kirche auch mit ihrer Ordnung bezeugt, dass sie Eigentum allein ihres Herrn ist). Und lasst uns stärker anknüpfen an die Erfahrungen aus den Zeiten des Kirchenbundes der DDR. „Kirche als Lerngemeinschaft", das ist ein Leitungsmodell, das die Einsichten der Barmer Theologischen Erklärung in Strukturen und Berufsbilder übersetzt hat.

Dass und wie Werte sich in Strukturen einer Organisation abbilden, dafür gibt es (auch) viele positive Erfahrungen aus Wirtschaftsunternehmen. Ich nenne stichwortartig:

- Maßnahmen zur intelligenten Verteilung der Arbeitszeit im Lebensverlauf und zu einer ergebnisorientierten Leistungserbringung;
- Maßnahmen zur Flexibilisierung von Zeit und Ort der Leistungserbringung (z. B. Gleitzeitmodelle, Telearbeit, unterschiedliche Modelle der Arbeitseinsatzplanung);
- Maßnahmen, die auf Mitarbeiterbindung durch individuelle Laufbahnplanung, Förderung der Qualifikation und eine umfassende Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bei sich wandelnden Tätigkeitsanforderungen zielen (z. B. Personalentwicklung, Gesundheitsprävention, flankierende Serviceleistungen).

Teilnehmerinnen

b) Aufgaben der Personalführung:
Eine Hauptaufgabe von Personalführung sehe ich darin, Individuen und Individualisierung zu begleiten:

• Unterstützung in der Entwicklung einer Leitungsidentität:
Es ist wichtig, dass Frauen (und Männer) ihre „innere Andockstelle" für Leitung finden (wo und auf welche Weise passt Leitung zu mir?). Es ist wichtig, in einem Leitungsamt selbstverständlich Supervision in Anspruch zu nehmen (um identisch bzw. stimmig mit Eigenem zu bleiben, um die Kränkung der Allmachtsphantasien in Kraft für Förderung und Pflege der Vielfalt verwandeln.)

• Unterstützung, dass geistliche Identität auch im Leitungsamt gelebt werden kann (Entlastung von Geschäftsführungs- und Managementaufgaben; gezielt geistliche Begleitung für Leitende entwickeln und anbieten - meine individuelle Gottebenbildlichkeit getrost leben lernen; im Wechsel leben lernen, in der Bewegung leben lernen.)

Auch hierfür gibt es viele positive Erfahrungen aus den Wirtschaftsunternehmen.

- gute Begleitung und gutes Mentorat auf dem Weg in eine Leitungsposition
- fähigkeitsorientiert Stellen besetzen: „... die richtigen Personen auf die richtigen Stellen setzen"
- Leitungsorganisation mit klaren Verantwortlichkeiten und Vertretungsregelungen
- Bewilligung von Teilzeit in höheren Positionen
- Supervision
- Kontakt halten mit Beurlaubten - generell gute Vernetzung

Und schließlich braucht es auch

3. Strukturen in der Gesellschaft - die Werte abbilden

Unterstützende Ergänzungen für ein jeweils „Ganz-da-Sein":

• Beispiel Kitas und Ganztagsschulen: ich halte den rein quantitative Ausbau von Kitas und Kindergärten für richtig. Allerdings, darüber darf der qualitativen Ausbau nicht vergessen werden. So braucht es m. E. eine gute, eine viel bessere Bezahlung von Erziehungsarbeit als bisher, in Kitas und in Schulen. Menschen in ihrer Entwicklung begleiten, das ist eine der verantwortungsvollsten Aufgaben mit großer Nachhaltigkeit.

• Beispiel: Abschied von Rollenzuschreibungen. Wenn Erziehungsgeld nicht mehr geschlechtsspezifisch gezahlt wird, werden sich auch Rollenzuschreibungen im Bereich der Erziehung ändern.

Um solche Werte zu leben, braucht es in allen Lebensbereichen gleichermaßen Frauen und Männer. Deshalb bin ich für eine Frauenquote in männlich dominierten Lebensbereichen – und für eine Männerquote in Lebensbereichen, die von Frauen geprägt sind.
Lassen Sie mich mit einer These schließen:
Ein ‚gutes Leben' ist ein Leben in Ganzheit. Ein solches Leben ist – jenseits von Eden, der zerstörten paradiesischen Ganzheit – nur als punktuelle Ganzheit möglich. Dies ermöglicht zugleich ein Leben in Vielfalt.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Ilse Junkermann und Teilnehmerinnen

Pröpstin von Kirchbach

Vorstellung von Frau Dr. Susanne Kortendick
Dr. Susanne Kortendick ist seit Mai 2011 Arbeitsdirektorin
und Mitglied der Geschäftsführung der Bombardier Transportation GmbH.
Bereits seit Januar 2010 ist sie Vice President Human Resources der Division Locomotives, Light Rail Vehicles and Equipment.

Seit ihrem beruflichen Einstieg 1989 hatte Dr. Susanne Kortendick verschiedene leitende Positionen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie im Bereich der Entwicklung von Führungskräften inne - zuletzt bei der Deutschen Bahn.
Seit 2004 war sie in verschiedenen Unternehmen der DB AG in leitender Funktion als Personalmanagerin tätig und wechselte 2007 schließlich als Personalleiterin zu Bombardier Transportation in den Geschäftsbereich Lokomotiven.
1988 erwarb sie ein Diplom in Pädagogik an der Universität Köln,
zusätzlich qualifizierte sich Dr. Susanne Kortendick 2000 als Diplom-Kauffrau an der FernUniversität Hagen und promovierte 2004 an der Universität Freiburg.
Im Jahr 2010 erwarb sie den Master of Executive Coaching
an der Business School in Ashridge.

Sie lebt aktiv die Idee des lebenslangen Lernens und unterstützt mit großer Überzeugung vielfältige Ansätze für Mitarbeiterweiterentwicklung und –förderung.
Sie ist also unsere Frau, wenn es um die Themen geht

- Wie können Unternehmen Frauen fördern, welche Modelle sind sinnvoll?
- Was heißt Gerechtigkeit für Frauen am Arbeitsplatz?
- Welche Positionen sollen Frauen vertreten für das „gute Leben"?

Dr. Susanne Kortendick

Sehr geehrte Damen,
es ist mir eine besondere Ehre und Freude, heute Abend eine Tischrede in Ihrem Kreis halten zu dürfen. Frau Radeke-Engst war im Vorfeld so freundlich, mir eine Zusammenstellung der Tischreden des vergangenen Jahres zuzusenden – und da war mir gleich klar, dass ich hier in große Fußstapfen trete! Insofern vielen Dank schon jetzt dafür, dass Sie mir zuhören!

Ich möchte heute Abend darüber sprechen, was ich über das Frausein in den letzten Monaten gelernt habe. Vielleicht auf den ersten Blick ein merkwürdiges Thema für eine Tischrede am Vorabend der Reformation. Mein Gedankengang bei der Auswahl des Themas war folgender: Ich bin jetzt seit ca. 18 Monaten auch als Geschäftsführerin für die Bombardier Transportation tätig. Bereits zuvor hatte ich eine Aufgabe als Vice President Human Resources in der größten Division der BT übernommen. Wir produzieren in dieser Division Lokomotiven, Straßenbahnen, Antriebssysteme, Motoren und Drehgestelle – und alle diese Produkte vermarkten und verkaufen wir rund um den Globus. Ich betreue in dieser Funktion rund 11.000 Beschäftigte weltweit, also eine große und verantwortungsvolle Aufgabe – und trotzdem: selten habe ich in meinem Leben eine steilere Lernkurve gehabt als in der neuen und zusätzlichen Aufgabe als Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin. Und ich finde, das passt zum Thema der Reformation: Erneuerung findet schließlich durch Lernen statt, insofern hoffe ich, bin ich genau richtig bei Ihnen mit meiner Idee. Ich möchte meine Zeit mit Ihnen nutzen, um Ihnen einige der „Bildungsereignisse", die ich in den letzten Monaten hatte, vorzustellen, und ich hoffe, diese regen zu lebhaften Diskussionen während des weiteren Abends an.

Lassen Sie mich damit beginnen, dass ich Ihnen ein wenig erläutere, wie die Bombardier Transportation funktioniert. Wir organisieren uns in Produktsparten (sog. Divisionen), die eigenständig am Markt operieren und jeweils getrennt Gewinn erwirtschaften. Unser weltweites Headquarter sitzt hier in Berlin, und wir haben derzeit rund 35 Ländergesellschaften. Die Geschäftsführungen dieser Gesellschaften sind für das Geschäftsmodell der Bombardier so etwas wie eine Notwendigkeit – wir benötigen einen legalen Rahmen, um an unseren Märkten agieren zu können. Aber die Musik spielt nicht in den Ländergesellschaften, sondern klar in unseren Divisionen. Deshalb ist unternehmensintern meine Aufgabe als VP HR die deutlich sichtbarere Aufgabe, während ich in der deutschen Öffentlichkeit eher als Geschäftsführerin der deutschen Ländergesellschaft (immerhin die größte und wichtigste) wahrgenommen werde.

In dieser deutschen Öffentlichkeit wird derzeit intensiv über die Frage der Beteiligung von Frauen an Aufgaben der Unternehmensführung diskutiert. Ziemlich konsequent habe ich deshalb zu meiner Bestellung im letzten Jahr (und seitdem immer wieder) eine ganze Reihe

von Medienanfragen zum Thema Frauenquote erhalten. Auf einmal war ich Quotenfrau! Für mich ein völlig neues Gefühl – ich habe mein ganzes Berufsleben in männerorientierten Berufsfeldern verbracht, und ehrlich gesagt nie für mich thematisiert, ob ich da Quotenfrau war oder nicht. Natürlich habe ich wahrgenommen, dass es soziale und systematische Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Unternehmen gibt. Und dass wir Frauen da in der Regel nicht im Vorteil sind, ist irgendwie auch klar. Trotzdem, ich habe mich durchgesetzt und meinen Job gemacht, und mit der überwiegenden Anzahl meiner männlichen Kollegen habe ich super gut zusammen gearbeitet. Jetzt, als Arbeitsdirektorin, wurde ich zum ersten Mal offensiv gefragt, wie es sich als Quotenfrau so lebt, wie ich mich gegen männliche Konkurrenz durchgesetzt habe und was ich anderen Frauen empfehle, um eine ähnliche Karriere zu haben wie ich.

WOW!

Na, da war erst mal Hirnschmalz gefragt… Und hier meine erste These zu diesem Thema: Ich bin eine Quotenfrau mit Leib und Seele! Und ich wünsche mir, dass andere Frauen anfangen, das auch so zu sehen.

Meine Idee einer Quote heißt: Gibt es zwei gleich starke Bewerber, dann sollte der- oder diejenige zum Zuge kommen, der oder die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört. Und diese Sichtweise der Quote unterscheidet sich offensichtlich deutlich von dem, wie in der Öffentlichkeit diskutiert wird und wie vor allem jüngere Frauen das Thema bewerten. Denn: Häufig wird ja so getan, als würden Frauen ihres Geschlechtes wegen befördert – was für ein Unsinn. Kein Unternehmen kann es sich leisten, wichtige und verantwortungsvolle Jobs an Menschen zu vergeben, die nicht dafür geeignet gehalten werden. Ein solches Risiko tragen Unternehmen nicht, punktum. Also: Schluss mit so merkwürdigen Assoziationsketten, und vor allem: Schluss damit, jungen Frauen zu vermitteln, es gebe eine Logik der Jobvergabe in Unternehmen, die nicht dem Primat des Risikomanagements unterliegt. Und lassen Sie mich auch noch ausdrücklich betonen, dass die BT aus meiner Sicht zu den Unternehmen gehört, die Diversity nicht nur predigen, sondern aktiv leben – wir sind mehr als 50 Nationalitäten im Unternehmen, in unserem Konzernvorstand sind 4 von 9 Positionen mit Frauen besetzt.

Aber trotzdem gilt meine zweite These: Quoten sind eine Notwendigkeit. Einer meiner Chefs, Schwede, hat mir dazu gesagt: „Ohne Quote bewegt sich nichts." Und die Schweden wissen, wovon sie reden. In meinen jüngeren Jahren war ich fest davon überzeugt, dass ich nur aufgrund meiner Leistung eine Karriere machen sollte (siehe These 1), aber je älter ich werde, desto mehr lerne ich, dass das so einfach nicht funktioniert. Und viele Frauen meiner Generation bestätigen diesen Wandel in der eigenen Haltung. Dazu nur ein Beispiel aus der eigenen Erfahrung: Im vergangenen Jahr habe ich als erste Frau am Senior Leadership Program der Bombardier Transportation teilgenommen. Dabei handelt es sich um ein Lern- und Entwicklungsprogramm zur Vorbereitung auf die Top 50 Positionen im Unternehmen.

Teilnehmerin

Alle meine männlichen Kollegen hatten vergleichbare Programme schon mal absolviert, vor allem auch die Begleitaktivitäten, z.B. ein Mentoring. Für mich, immerhin im zarten Alter von 48 Jahren, war es das erste Mal, dass ich einen offiziellen Mentor im Unternehmen hatte. Und natürlich ist so ein Mentoring eine tolle Erfahrung, die unglaublich hilfreich im Unternehmen ist.

Es gibt aus meiner Sicht nur ein wirklich intelligentes Argument gegen eine Quote: Im Extremfall, und ich habe so etwas z.B. in Großbritannien schon erlebt, suche ich dann die weibliche lesbische schwarze körperbehinderte Bewerberin für einen Job. Natürlich gibt es die irgendwo, aber wirklich zumutbar ist so etwas dann auch nicht mehr.
Jüngere Frauen sollen nicht lernen müssen, was ich gelernt habe. Was ich damit meine? Wie gesagt, mein Berufsleben hat sich immer in männerorientierten Domänen abgespielt. Ich war in aller Regel die einzige Frau weit und breit, noch dazu akademisch qualifiziert und nicht ganz dumm – also mitunter eine echte Bedrohung (zumindest mal gefühlt). Und da gab es durchaus, vor allem in meinen sehr jungen Jahren, fiese und einschüchternde Erlebnisse, zum Teil demütigend und auf jeden Fall frustrierend. Bestimmt war ich da auch nicht immer wirklich clever und habe vielleicht manches provoziert, was sich hätte vermeiden lassen – trotzdem, ich finde nicht, dass unsere jüngeren Schwestern gleiche Erfahrungen machen müssen. Klar, wir alle haben Strategien des Umgangs mit Diskriminierung entwickelt, vielleicht war das auch für die Zielorientierung und Durchsetzungsstärke gut – aber beides kann frau anders lernen, das steht mal fest.

Teilnehmerin

Auch dazu ein aktuelles Beispiel: Ich unterstütze als Bombardier Transportation Germany die Durchführung eines öffentlich geförderten Forschungsprojektes zum Thema Frauenkarrieren. Bei der Präsentation erster Forschungsergebnisse (einziger Mann im Raum übrigens der Projektleiter) gab es doch tatsächlich folgendes Ergebnis: „Ja, Frauen machen Karriere im Unternehmen, aber vorrangig in Unterstützungsfunktionen, nicht in den Kernbereichen." Ich muss Ihnen gestehen, dass ich auf diese Aussage hin doch sehr ärgerlich geworden bin. Was macht eine Karriere in einer Unterstützungsfunktion (das ist zum Beispiel Human Resources oder auch Finance) zu einer Karriere zweiter Klasse? Wir haften als Geschäftsführer genauso wie alle anderen Mitglieder einer Geschäftsführung, da gibt es keinen funktionalen Unterschied – das war übrigens im Projekt nicht bekannt. Warum muss ich mir einen solchen Unsinn ausgerechnet in einem Forschungsprojekt anhören, dass sich die Gleichstellung auf die Fahnen schreibt? Ich kann Ihnen sagen, in dieser Runde hat es ziemlich gerumst…. Interessant auch: Niemand anders hat das Wort erhoben, obwohl ca. 25 hochqualifizierte und erfolgreiche Frauen um den Tisch saßen. Aber: im Anschluss kamen einige der Damen zu mir und bedankten sich für meinen Mut und meine Offenheit. Tja, Männer machen das besser, das steht mal fest. Die würden eine Frau, die ihnen eine vergleichbare These präsentiert, schlichtweg gemeinsam zum Frühstück verspeisen. Da

wäre mir doch entschieden lieber, unsere jüngeren Geschlechtsgenossinnen lernen in dieser Hinsicht etwas mehr von den Männern in ihrer Umgebung als von manchem weiblichen Rollenvorbild.

Ich möchte, dass Frauen eine echte Wahl haben, wenn es um das Thema von Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Ich gehöre ja zu der Generation von Akademikerinnen, die sich gegen Kinder entschieden haben. Während der Jahre, in denen diese Entscheidung stattfand, habe ich geglaubt, dass ich eine private und individuelle Entscheidung treffe. Das war auch bestimmt hinsichtlich einiger der Entscheidungsfaktoren der Fall. Aber: es war immer klar, dass eine Kinderbetreuung so teuer gewesen wäre, dass ich einen erheblichen Einkommensanteil dafür hätte aufwenden müssen (das war in den 90ern, für die, die das nicht glauben mögen). Dazu kam, dass Verfügbarkeit im Beruf immer als ein entscheidendes Kriterium für die Karriere gesehen wurde. Tja, dann hätte ich also meine Kinder in der Krippe abgegeben und während der 6 Wochen Ferien pro Jahr zu Gesicht bekommen. In dieser Hinsicht habe ich also eine generationstypische Entscheidung getroffen, die von großer sozialer Ungleichheit geprägt war.

Auch heute höre ich manchmal Sätze wie „Wer mit 40 noch nicht Executive ist, ist für eine echte Karriere zu alt". Tja, wer zwei oder drei Kinder betreut hat, ist dann wohl leider älter als 40, wenn eine größere Verantwortung ansteht. Karrieren dauern heute länger als noch vor einigen Jahren, wir alle werden schließlich bis fast zum 70. Lebensjahr arbeiten gehen! Warum soll man dann also nicht 45 oder 50 sein, wenn es zum Schwur kommt? Ich möchte, dass junge Frauen und Männer verschiedene Optionen haben, Familie und Beruf zu kombinieren und ich möchte, dass dies wirklich unterschiedliche und flexible Optionen sind und nicht irgendwelche merkwürdigen Aktionen wie ein unterbezahlte häusliche Betreuung.

Lassen Sie mich meine abschließende These nutzen, um auf das Thema der Reformation, der Erneuerung und des Lernens, zurückzukommen: Frauen müssen die Karriere wollen, und sie müssen sich dem Wettbewerb und der damit verbundenen Auseinandersetzung auch stellen! Weglaufen gilt nicht! Dabei können wir helfen, indem wir ermutigen, unterstützen, unsere Erfahrungen teilen und Frauen befördern. Ich stelle immer wieder fest, dass Männer einen wesentlich „verspielteren" Ansatz haben, wenn es um die Karriere geht. Sie betrachten das Ganze häufig als ein Spiel, bei dem man eben manchmal gewinnt, manchmal verliert. Frauen tendieren eher dazu, einen Verlust als eine persönliche Niederlage zu definieren – das hat dann natürlich erheblich negativere Auswirkungen auf die eigene Psyche und das eigene Selbstbewusstsein. Ich möchte, dass Frauen mitspielen, und zwar auf allen Ebenen, in allen Funktionen und Bereichen – mit Spaß und Freude, mit Erfolg und dicken Gehältern – kurzum mit allem, was dazu gehört!

In diesem Sinne:
einen schönen Abend für Sie alle und danke, dass Sie mir gelauscht haben!

Cornelia Radeke-Engst und Teilnehmerinnen

Dilek Kolat

Vorstellung von Senatorin Dilek Kolat,
Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen
Dilek Kolat wurde 1967 in Kelkit in der Türkei geboren.
Mit ihrer Familie kam sie nach Deutschland.

Ihr beruflicher Werdegang:
- 1986 Abitur in Neukölln
- Studium an der TU Berlin mit dem Abschluss Diplom-Wirtschaftsmathematikerin
- Tätigkeit bei der Deutschen Kreditbank AG in den Bereichen Controlling, Assetmanagement und Compliance

Ihr politischer Werdegang:
- 1995(-1999) Mitglied der Bezirksverordnetenversammlung Schöneberg
- seit 2001 Mitglied des Abgeordnetenhauses von Berlin für den Wahlkreis Friedenau (im Wahlbezirk Tempelhof-Schöneberg)
- seit 2004 Kreisvorsitzende der SPD Tempelhof-Schöneberg und Mitglied des Landesvorstandes der SPD Berlin
- 2006-2011 stellvertretende Fraktionsvorsitzende und finanzpolitische Sprecherin der Fraktion, (Mitglied im Hauptausschuss und Vorsitzende des Unterausschusses Vermögensverwaltung)
- seit 01.12.2011 Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen

Wir sind Ihnen, liebe Frau Senatorin, sehr dankbar, dass Sie Ihr Kommen trotz anderer Verpflichtungen ermöglicht haben. Frau Senatorin Kolat hat in Ihrer Tischrede u.a. zu Gleichstellungspolitik und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Berufsleben gesprochen.

Diese Tischrede liegt leider nicht in schriftlicher Form vor.

Dilek Kolat

Soirée de Berlin
Renate Gräger, Violine
Andreas Wolter, Klavier

Gespräche an den Tischen und Thesen

Gespräche am Tisch zum Thema 1
Welche Positionen vertreten Frauen für „das gute Leben"?

Die Gesprächsrunde wurde eingeführt mit dem Text des Geburtstagsliedes: „Viel Glück und viel Segen auf all deinen Wegen, Gesundheit und Wohlstand sei auch mit dabei.
Dabei kam es zu einer Irritation einer Gesprächsteilnehmerin über das Wort Wohl-Stand. Sie fühlte sich erinnert an das Wort „Ruhe-Stand" und gab zu bedenken, dass dieses Wort für sie ein Nichtbegriff ist und dieser nur in der deutschen Sprache zu finden ist. Sie fragte, ob damit die längst vergangene „Ständegesellschaft" wieder belebt wird.
Wir haben gemeinsam herausgearbeitet, dass hiermit eher gemeint ist, eine gute Grundlage/ Ausgangsposition zu haben, von der aus wir uns im persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichem Umfeld bewegen.

Ein gutes Leben hat somit mit diesen drei Bereichen zu tun, in denen wir uns bewegen. Trotzdem variiert für jede die Definition zu einem guten Leben.
Wir waren uns aber einig, dass zu einem guten Leben gehört, dass die Grundbedürfnisse wie genug zu Essen und zu trinken, eine Wohnung und liebevolle Beziehungen erfüllt sind.

Ansonsten hängt die Beurteilung sicherlich von den Erwartungen ab, die jede einzelne mitgebracht hat. Für die einen ist es, unabhängig zu sein, beweglich zu bleiben, in Beziehungen zu leben, Heilsräume zu entwickeln und in ihnen zu leben und eine gehörige Portion Lebensfreude.
Für die anderen gehört zu einem guten Leben auch, dass, was ich an Gutem erlebt habe, wie
z. B. gute Bildung, liebevoller Umgang miteinander, oder was ich an Materiellem besitze, mit anderen zu teilen, denen es nicht so gut geht, bzw. es ihnen zu ermöglichen, ein würdevolles Leben zu führen.
Wenn wir ein gutes Leben im gesellschaftlichen Bereich haben wollen, müssen wir auch etwas dafür tun. Das bedeutet, dass wir nicht so weiterleben können, wie wir es bisher getan haben. Wenn zweidrittel der Menschen auf dieser Erde hungern, kein menschenwürdiges Dach über dem Kopf haben und in Gewaltsituationen leben, geht es auch uns nicht gut. Wir werden neu verteilen müssen, wir werden künftig anders mit Rohstoffen und den Energieressourcen umgehen müssen und wir brauchen ein neues globales solidarisches Verhalten, wenn wir es ernst meinen mit dem gesellschaftlichen Frieden.

Und im beruflichen Umfeld ist es für die meisten der Gesprächspartnerinnen gut und zufriedenstellend, wenn sie eine Arbeit entsprechend ihren Kenntnissen und Bedürfnissen ausüben dürfen, die auch noch angemessen bezahlt ist. Dass uns das nicht immer gelingt, weil die persönlichen und gesellschaftlichen Bedingungen uns manchmal einen Strich durch die Rechnung machen, hindert uns nicht, zufrieden zu sein. Und sind wir es nicht, gibt es die Möglichkeit dafür zu kämpfen, dass Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit sich auch im Arbeitsumfeld durchsetzen.

Es war allen Gesprächpartnerinnen deutlich, dass wir uns trotz des Wissens um „das Elend in der Welt", Lebensräume schaffen wollen, in denen wir unsere Träume leben können, in denen wir zufrieden und glücklich sind ohne dies auf Kosten von anderen Menschen zu tun. Und: jede engagiert sich dort, bringt sich dort ein, wo es ihr möglich ist, um ein wenig mehr Frieden in unser Land und in unsere Welt zu bringen.

Bericht von Petra Ziep

Sammlung der Thesen zum Thema 1:
Welche Positionen vertreten Frauen für das „gute Leben"?

materielles Leben

- **Alle Frauen** leben mit Blick auf die Welt in Westeuropa ein materiell gutes Leben.
- **Viele Frauen** leben in unserem Land auf hohem materiellem Niveau.
  Eigener Wohlstand sollte
  nicht nur **Selbstzweck** sein,
  → auch zu **mitfühlender Gesinnung** verpflichten.
- **Mode, Lifestyle und Aussehen** sind in erster Linie Marketing-Strategien
  zur Steigerung des **Konsums**.
  Wird vorwiegend von Frauen für Frauen kreiert.
  → Unterdrückt die eigene Selbstdefinierung und erhöht die materielle Abhängigkeit.
  → Schafft äußere Zwänge gegen Eigenbestimmung.
  →

ideelles Leben

- Ich trage **eigene Verantwortung** für
  meine **Meinung**,
  → meine **Weltanschauung**,
  → meinen **Glauben**:
  → Christen glauben an Gott.
  → Atheisten glauben nicht an Gott.
  → Gedankenlose Menschen glauben an nichts.
- Ich habe **selbst** so zu leben,
  dass ich meine **Fähigkeiten** und **Möglichkeiten** voll ausschöpfe, dass ich mich ein-
  → aber nicht unterordne in Beruf und Familie,
  dass ich die mir **maximal mögliche Bildung** erreiche.
- **Staatliche Verpflichtung** ist hierbei eine Nivellierung der Bildungschancen für alle,
  aber bitte nicht nach unten sondern nach oben!

Sigrid Kotzte & Marianne Wehnert

Bewusst leben
Verantwortlich
Mitmenschlich
Mitmenschen beachten

Roswitha Homann

„Ein gutes Leben ist ein Gott gerechtes Leben"
Leben mit Gottes Liebe bedeutet Freiheit und Stärke.
Leben aus seiner Gnade bedeutet Demut und Hoffnung.
„Ein Gott gerechtes Leben ist ein gutes Leben"
Mit Gott kann ich im privaten wie im beruflichen Bereich all das erlangen,
was mir zum Guten gereicht.

Christina Baum

Gutes Leben ist:

Ein Leben in Würde, Achtung, Respekt, Anerkennung, ohne materielle und ideelle Not.
So wie es 1948 als Universelle Erklärung der Menschenrechte von der UNO verkündet und vom Europarat 1950 in der Konvention zum Schutz der Menschenrechte als Grundrechte festgeschrieben wurde.
Über 60 Jahre meines Lebensweges sagen mir, dass es nach wie vor viel zu tun gibt, diese Grundrechte durchzusetzen, jeden Tag aufs Neue.
Beginne, gestalte und versöhne Mensch, jetzt!

Hilke Brinker

Frauen engagieren sich für Gerechtigkeit und Solidarität. Sie tun dies in Achtung des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der Herkunft und des Alters der Menschen.

Anne Peters-Rahn,
Evangelisches Kirchenamt für die Bw

„Gutes Leben für alle Menschen wird nur möglich, wenn wir ökonomische und epistemische Gewalt überwinden.
Dafür müssen Neoliberalismus durch „economies of care“ ersetzt und essentialisierende kollektive Identitätskonstruktionen von „Rasse“, „Geschlecht“, „Klasse“, „Nation“, „Behinderung“, und „Religion“, von ihrem ausschließenden Charakter befreit werden.

Ulrike Auga

Das Gute Leben wird getragen von der Erkenntnis,
dass wir in Gemeinschaft leben und gleichberechtigte Rechte und Pflichten die Zugehörigkeit regeln (in Familie und Freundschaft, in einem gewachsenen Kulturkreis, in der Arbeitswelt)
dass durchlässige Grenzen diese Gemeinschaften schützen
dass niemandem die ganze Welt zur Verfügung steht und auch niemand für die ganze Welt Verantwortung trägt.

Renate Lischke, Pfarrerin

Ermutigend:
Die drei russischen Frauen von der Punkband „Pussy Riot“, die mit ihrem Punk-Gebet in der Christ-Erlöser-Kathedrale in Moskau gegen Putin und die Unterstützung seines Herrschaftssystems durch die russisch-orthodoxe Kirche protestiert haben, von denen zwei - völlig unverhältnismäßig - mit zwei Jahren Lagerhaft bestraft wurden!
Das 15-jährige Mädchen Malala Yousafzai aus Pakistan, das von den Taliban niedergeschossen wurde und um ein Haar mit dem Leben bezahlt hätte, weil es sich für die Bildung von Mädchen eingesetzt hat!
Ich wünsche mir den Mut und die Zivilcourage von Frauen in allen Ländern, in allen gesellschaftlichen Bereichen, für das gute Leben einzutreten, für Demokratie, freie Meinungsäußerung und gerechte Teilhabe an Nahrung, Bildung, Chancen.
Ich wünsche mir eine Theologie und Kirche, in der Frauen sich das Wort nehmen, sich im Sinne Jesu einmischen und Farbe bekennen.

Martina Gehlhaar, Pastorin i.R.

Es ist genug für alle da.

Wir müssen es nur richtig verteilen.

Sabine Seip

Was du willst, dass man dir tu,
dass füg auch immer anderen zu!

Gisela Brokamp

Das gute Leben
... und wenn es köstlich ist, so ist es Mühe und Arbeit ...

Heike Bernhardt

Gutes Leben ist…
tragfähige Beziehungen, Gesundheit, keine Existenzsorgen, ein freundliches Umfeld,
eine sinnvolle Aufgabe und – auch mitten im stressigen Alltag –
Freude an den kleinen Dingen haben.

Ulrike Häusler

WENN FRAUEN WOLLEN, KOMMT VIELES INS ROLLEN

Gunda Kappel

Suche dein rechtes Maß!
Wie?
Frage Gott im Gebet und vertraue seiner Antwort!

Anna Lancelle

Frauenspezifische Gesundheitsförderung in gesellschaftlicher Vielfalt!

Manuela Schulz

Das „gute Leben“ beginnt damit, dass Frauen sich im richtigen Moment trauen
„Nein“ (abgeben) oder „Ja“ (annehmen) zu sagen. Und ihrer eigenen Stimme vertrauen.

Sibylle Sterzik

Eine Gesellschaft muss Rechte gewähren und Voraussetzungen schaffen,
damit Männer und Frauen die zum gelingenden „guten“ Leben
notwendigen Fähigkeiten entwickeln können.
Als Anwältin der Menschen fordert Kirche das „gute Leben“ ein und bringt
die Vision des wirklichen Lebens immer neu ins Gespräch.

Cornelia Radeke-Engst,
Landespfarrerin für Frauen- und Familienarbeit

„Gutes Leben“ für alle fordert Respekt, Gerechtigkeit, Aufopferungsbereitschaft, Empathie,

Mitgefühl, Ehrlichkeit und Offenheit. SIND WIR BEREIT?! N.N.

Frauen werden wahre Meisterinnen im Knüpfen sein. Sie knüpfen und verknüpfen: Altes und Neues, Beziehungen, Theorie und Praxis, Kopf und Bauch, Intuition und Wissen, … N.N.

Teilnehmerinnen

Thema 2
Welche Modelle brauchen wir, um die Vereinbarkeit von Beruf-Familie-persönlichem Leben zu erreichen?

Während des Essens, zwischen den Vorträgen, entwickelte sich am Tisch 3 ein lebhaftes Gespräch zu dem Thema „Vereinbarkeit von Familie - Beruf." Schon bei der Anmeldung waren die Frauen gebeten worden, aus verschiedenen Angeboten ihr „Tischthema" zu wählen. Alle neun Frauen am Tisch 3 hatten also ein gezieltes Interesse an der Fragestellung und alle hatten ihre persönlichen Erfahrungen mit der „Vereinbarkeit" von Kindererziehung und Berufsarbeit. Am Tisch saßen Frauen unterschiedlicher Altersstufen, manche hatten kleine Kinder, manche Kinder in der Pubertät und einige waren schon Großmütter. Ein reger Austausch über die je eigene Situation bestimmte das Gespräch und veranschaulichte die Schwierigkeiten, mit denen Frauen (und Männer) ringen, die unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen Familie und Beruf miteinander vereinbaren wollen:

Eine junge Frau erzählte, dass sie und ihr Mann, beide voll berufstätig, sich die Betreuung der Kleinkinder untereinander aufteilen, dies kann aber nur gelingen, da beide einen Teil ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus leisten können. Für beide Partner ist es ein ständiger und anstrengender Spagat, ab und zu hilft ein Babysitter. Eine andere junge Frau, die wie ihr Partner selbstständig arbeitet, nutzt für ihre Kleinkinder eine gute Kindertagesstätte und braucht darüber hinaus für die unerlässlichen Abendtermine ein Netz von Babysittern, da keine hilfreiche Verwandtschaft in der Nähe lebt. Zwei andere Frauen erzählten beglückt, dass sie eine Halbtagsstelle haben, die ihnen erlaubt, berufliche Tätigkeiten und die Versorgung der Kinder, des Haushaltes und die Pflege von sozialen Beziehungen zu vereinbaren. Beiden waren sich durchaus bewusst, dass ihr Familiensystem auf ein volles Einkommen des Ehepartners angewiesen ist, dass sie selbst auf jegliche Karrieremöglichkeit verzich-

ten und ihre Rentenansprüche niedrig sein werden. Eine weitere Frau erzählte, dass sie allein erziehend Vollzeit arbeitet und über Jahre hinweg große Teile ihres Verdienstes in die Kinderbetreuung gesteckt habe. Im diesem gegenseitigen Austausch an nur einem Tisch entfaltete sich die ganze Facette von Schwierigkeiten, mit denen Frauen (und Männer) in unserem Land konfrontiert werden, die Kinder erziehen. Kinder brauchen eine jahrelange Betreuung rund um die Uhr, 24 Stunden am Tag. Berufsarbeit braucht auch einen großen Teil der wachen und aktiven Zeit. Erfrischend und nachdenklich waren die Kommentare einer Rechtsanwältin, die Teil unserer Tischgemeinschaft war. Sie wies darauf hin, dass sehr viele Ehen wieder geschieden werden und dass die Neuregelung des Scheidungsrechts Frauen weitaus weniger Unterhaltsrechte zusichert, als es früher üblich war. Sie sagte daher, dass aus rein finanziellen Gründen es für die Frauen immer wichtiger werde, sich beruflich einzubringen und für ihre eigene Absicherung auch im Alter zu sorgen. Das Thema Finanzen und Beziehung wurde gerade heiß diskutiert, als die Zeit der Gespräche sich leider schon dem Ende näherte. Eine Beobachtung sei hier noch erwähnt: Die Frauen am Tisch stellten fest, dass egal in welcher Familienkonstellationen sie lebten, es immer sie, die Frau ist, die für die Gesamtorganisation der Kinderbetreuung zuständig ist. Aus diesem Grund muss das Gespräch unter Frauen um neue Modelle einer Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf unbedingt weitergeführt werden.
Wir brauchen neue praktikable Ideen und Lösungen!

Bericht von Ulrike Metternich

Sammlung von Thesen zum Thema 2:
Welche Modelle brauchen wir, um die Vereinbarkeit von Beruf-Familie-persönlichem Leben zu erreichen?

Das gute Leben für Frauen braucht
eine ausgeglichene Balance der Fürsorge
für sich selbst und die anderen.

Ulrike Metternich

Arbeit/Beruf/Berufung soll ein Stück Selbstverwirklichung sein.
Der Beruf sollte Sinn stiften, dass frau sich Ziele setzten kann und zufrieden fühlt.
Arbeit ist ein entschiedenes Stück Leben.

Inge Walter

Modelle dienen nur der politischen Diskussion und spalten
Wir brauchen **Vorbilder**
aus der Geschichte
→ aus der Familie
→ aus der Gemeinde
Wir brauchen Verantwortung
im Beruf
→ in der Familie
→ in der Gemeinde
→

Sybille Dreher, Frauenverband im BdV e.V., Berlin

trösten, sind stark
im Beruf, im privaten Umfeld, in der Gesellschaft, in ihrer Gemeinschaft

Stefani Jacoangeli

Wir brauchen eine gleichberechtige Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Dazu ist es notwendig, dass wir unser Verständnis von Erwerbs- und Sorgearbeit neu definieren. Denn Erwerbsarbeit gilt immer noch mehr als Sorgearbeit.
Ein interessantes Modell liefert die **Vier-in-einem-Perspektive** der Philosophin **Frigga Haug**:
Sie schlägt eine gleichberechtigte Existenz der vier Tätigkeitsbereiche Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, Engagement für das Gemeinwesen und persönliche Weiterentwicklung vor. Sie geht von einem 16-Stunden-Tag aus, d.h. es gäbe je vier Stunden für jeden Bereich.
Das heißt, alle sollen bezahlter Arbeit nachgehen, aber alle sollen auch Hausarbeit, Kindererziehung, Pflege der Alten usw. übernehmen, alle sollen sich an der Gestaltung des Gemeinwesens beteiligen und alle sollen die Chance haben zu musizieren, zu tanzen, zu malen usw. So können alle mehr Lebensqualität und mehr erfüllte Zeit gewinnen.
Um eine praktische Umsetzung des Modells zu erreichen, bedarf es einer radikalen Arbeitszeitverkürzung und eines Grundeinkommen für alle, das eine gute Existenz sichert (d.h. volle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht).

Irene Pabst, Frauenwerk der Nordkirche

ELTERNZEITMODELLE FÜR MÄNNER AUSWEITEN
Mit dem Elternmonat für Männer hat die Regierung eine Revolution ausgelöst, aber nicht genügend Männer nehmen auch tatsächlich Elternzeit in Anspruch.
Wenn wir hier noch mehr Anreize schaffen, rücken die Kinder gesellschaftlich wieder mehr in den Blick. Bürozeiten gehen nicht bis in den Abend, wichtige Besprechungen werden in den Vormittag gelegt, nicht in die Zeit nach 17 Uhr, Mitarbeiter müssen nicht immer verfügbar sein, weil Krankheiten der Kinder auch zum Ausfall führen, etc.

Thekla Wolff

Sammlung von Thesen zum Thema 3:

Teilnehmerinnen

Wie können Berufsprofile und Leitungspositionen für Frauen attraktiv gestaltet werden?

Mein Großvater sagte mir einst, dass es zwei Sorten von Menschen gäbe.
Die, die arbeiten und die, die sich die Lorbeeren für diese Arbeit einheimsen.
Er sagte mir, ich solle versuchen in der ersten Gruppe zu sein; es gäbe dort viel weniger Konkurrenz.
Indira Gandhi

Corinna Salander

Mit HUMOR geht alles besser

Dr. G. Kempendorff-Hoene

Wie in allen Gemeinden der Heiligen sollen die Frauen r e d e n in der Gemeindeversammlung.
Sie sollen sich n i c h t unterordnen.
Wiedervorlage bis zur Umsetzung:
Neufassung von 1. Kor. 14, 34
(bisher: „ Wie in allen Gemeinden der Heiligen sollen die Frauen schweigen in der Gemeindeversammlung: denn es ist ihnen nicht gestattet zu reden, sondern sie sollen sich unterordnen, wie auch das Gesetz sagt").
Reden heißt für mich Mitgestalten, Verantwortung übernehmen in der Gemeinschaft.
Hier nehme ich „Gemeindeversammlung" als Symbol für Gesellschaft und Öffentlichen Raum.
Ich erwarte von meiner Kirche, dass sie die besondere (auch öffentliche) Verantwortung der Frau für eine gelingende Gemeinschaft anerkennt und im öffentlichen Raum herausstellt, indem sie

- sich rückbesinnt auf die nicht-hierarchische Struktur der Gemeindeorganisation der urchristlichen Gemeinde:
  „ ….. Die Leitungsorganisation des frühen Christentums stellt das kirchlich-patriarchale Amt vielmehr von der Wurzel her in Frage.
- die Leitungsfunktionen frühchristlicher Gemeinden wurden uneingeschränkt ebenso von Frauen wie von Männern ausgeübt." (Luise Schottroff)
- eigene Vorbilder setzt (mehr Bischöfinnen, mehr Superintendentinnen),
- die öffentliche Diskussion über den wichtigen Beitrag von Frauen zur Gestaltung der Gesellschaft (Politik, Ehrenamt) intensiv befördert,
- Frauen dazu ermuntert/auffordert, öffentliche Verantwortung zu übernehmen, sich nicht unterzuordnen.

Carola v. Braun

Gott ist weder jüdisch, noch muslimisch, noch christlich.

Karin Nadrowski

„Frauen müssen nicht immer „Spitze" sein, um Leitungspositionen zu übernehmen"

Karin Kaltenberg-Wulf

Im Mittelpunkt unserer Gesellschaft steht das männliche Prinzip. Macht wird nur soweit aus den Männerhänden gegeben, soweit dies das männliche Prinzip nicht gefährdet. Einzelne Frauen in Führungspositionen sind durchaus gern gesehen. Sie werden nämlich danach ausgesucht, ob sie das männliche Prinzip vertreten.
Deswegen sollten Frauen ihre eigenen „Spielregeln" machen und sich mit anderen Frauen und dem „Frausein" solidarisieren.

Bettina Koschorek-v.Wolfenheim

Wir brauchen Frauen und Männer, die uns in unserer beruflichen Biographie gezielt wahrnehmen und fördern.
Die Berufstätigkeit muss auch Raum lassen für privates Leben (Familie, Freizeit, Pflege).
Wir brauchen flexible Arbeitszeiten. N.N.

Teilnehmerinnen

Männerarbeitsplätze familienfreundlich gestalten! N.N.

Frauen müssen von Frauen an die Hand genommen werden – Mentoring als Schlüssel, um Frauen in Leitungspositionen zu bringen! N.N.

Frauen scheuen Verantwortung N.N.

Wertschätzende Kommunikation und **faire Kooperation** und Zusammenarbeit als zentrale Führungsqualitäten (und nicht Schwäche) fordern und fördern. N.N.

Thema 4:
Was heißt Gerechtigkeit am Arbeitsplatz?

„Das gute Leben“ : Tischgespräch Tisch 7 zu „Gerechtigkeit in der Arbeitswelt“
Ganz oben auf lag bei einigen Teilnehmern das Thema Partizipation von Frauen in Leitungsverantwortung, wobei die im Arbeitsleben Erfahrenen mit einer Ausnahme für Quotenregelungen plädierten. Diesem Gesprächsgang schloss sich ein Austausch über die Bedeutung von Diversity und der Chancen von Menschen mit unterschiedlicher sexueller Prägungen im kirchlichen Raum an. An diesen Fragen zeigten sich die beiden jungen Teilnehmerinnen der Gesprächsrunde besonders interessiert. Der Wunsch, dies im Rahmen einer Tischrede/ Tischrunde zu beleuchten wurde ausdrücklich formuliert.
Die Frage der Gerechtigkeit im Arbeitsleben wurde an Hand der These einer Gesprächspartnerin, die das Gleichnis des Herrn im Weinberg heranzog, aufgeworfen, die Zwiespältigkeit in Bezug auf das Thema „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ thematisiert. Als konkrete Wünsche wurden formuliert: Vollzeitarbeitsplätze mit auskömmlicher Vergütung, tariflich gesicherte Arbeitsplätze, Abbau von Minijobs.
Raum hatte auch ein Gesprächsgang zu „Gerechtigkeit“ als Ausdruck menschlicher Gestaltung der Arbeitswelt, Wahrnehmen der Person, nicht nur der Arbeitskraft, ein wertschätzendes Betriebsklima. Sehr unterschiedliche Erfahrungen und Erwartungen an familienfreundliche Arbeitsplätze im kirchlichen Bereich wurden ausgetauscht.
Die Forderung von Bischöfin Junkermann, den Totalzugriff des Berufs auf die eigene Person abzuwehren, wurde nachdrücklich begrüßt. Es herrschte aber gewisse Ratlosigkeit, wie dies zu leben sei. Die Konsequenz, eine „Ethik des Genugs“ zu praktizieren, stehe im Widerspruch zur täglich gelebten Realität von Hartz-IV-Empfängern. Hier sahen die Teilnehmerinnen weiteren Gesprächsbedarf.

Bericht von Irmgard Schwaetzer

An unserem Tisch, der mit 6 Frauen besetzt war, die je zur Hälfte beruflich aus dem kirchlichen und zur anderen Hälfte aus dem gesellschaftlichen Bereich kamen, haben wir sehr interessante und anregende Gesprächsrunden gehabt. Ein Gesprächsgang drehte sich um das Thema, dass gesellschaftliche Veränderungen im Bereich „Elternzeit“ vor allem dadurch vertieft werden, dass zunehmend mehr Männer dies in Anspruch nehmen.
Das zweite Gesprächsthema könnte man mit dem Titel „Wehrt euch“ zusammenfassen. Es ging um die Lohnstruktur von Frauen in Führungspositionen und dem „Sich-gegenseitig-Mut-machen“, sich zu trauen, auf Angemessenheit zu achten und sich für eine Gleichbehandlung einzusetzen.

Bericht von Birgit Dierks

Teilnehmerinnen

Sammlung von Thesen zum Thema 4:
Was heißt Gerechtigkeit am Arbeitsplatz?

Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, die gleichen Aufstiegschancen wie für Männer, keine „Ausgrenzung" für Mütter, sondern klare und verlässliche Angebote für die Betreuung der Kinder.
Keine sexuellen Belästigungen!

Gabriele Weiß

Der christliche Glaube hilft, „gut leben" und „viel haben" zu unterscheiden.
Gott hat den Menschen zur Gestaltung ihres Lebens viel Freiraum gegeben, ihnen aber auch heilsame Grenzen gesetzt. Zur Fülle des Lebens, die das Evangelium Jesu verkündet, gehört das dankbare Genießen der Gaben Gottes ebenso wie das Miteinander-teilen und Für-einander-da-sein.

OKRin Dr. Ruth Gütter,
Referentin für Afrika und Entwicklungspolitik der EKD

Teilnehmerinnen

Eltern dürfen für gleiches Gehalt weniger arbeiten.

Dr. Mechthild Baumann

Das Streben nach Gerechtigkeit
ist eine menschliche Kategorie, die göttliche Antwort heißt Güte!?

Cornelia Geisser

Frauen sollen ermutigt und gefördert werden, sich auf Leitungsstellen zu bewerben. Dabei hilft die Quote, die wir solange brauchen, bis eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche auf allen Ebenen erreicht ist!

OKRn Dorothea Braeuer

Gerechtigkeit am Arbeitsplatz tritt für mich dann ein, wenn Lohngleichheit für Mann und Frau in der gleichen Position herrscht und es selbstverständlich für Männer ist, die Erziehungszeiten mit der Frau zu teilen (und Karriere hindernd, wenn sie es nicht tun). Einführung der 50:50-Quote (m/w) auf allen hierarchischen Ebenen muss das Ziel sein, das schnellstmöglich umgesetzt werden sollte (bei Versäumnis und Ignoranz sollte eine schlechtere Besteuerung des Betriebes durchgesetzt werden - diese Maßnahmen würden ein zeitnahes Interesse an der Ausbildung weiblicher/männlicher Kräfte in den jeweiligen Unternehmen fördern).

Marion Polla

Wehrt Euch

Susanne Dübber

Christ sein heißt:
Sich einmischen
auch in Belange des öffentlichen Lebens

Ute Johanning-Jäger

Punk-Bittgottesdienst von Jekaterina Samuzewitsch, Maria Aljochina + Nadeschda Tolokonnikowa
Was ist ein g u t e s L e b e n für die jungen russischen Punkrockerinnen von Pussy Riot, die göttliche Hilfe zum Schutz vor den politischen Tyrannen erflehen?

Mutter Gottes, Du Jungfrau, vertreibe Putin! Vertreibe Putin, vertreibe Putin!
Schwarzer Priesterrock, goldene Schulterklappen - Alle Pfarrkinder kriechen zur Verbeugung.

Das Gespenst der Freiheit im Himmel.
Homosexuelle werden in Ketten nach Sibirien geschickt.
Der KGB-Chef ist Euer oberster Heiliger, er steckt die Demonstranten ins Gefängnis.
Um den Heiligsten nicht zu betrüben müssen Frauen gebären und lieben.
Göttlicher Dreck, Dreck, Dreck! Göttlicher Dreck, Dreck, Dreck!
Mutter Gottes, Du Jungfrau, werde Feministin, werde Feministin, werde Feministin!
Kirchlicher Lobgesang für die verfaulten Führer - Kreuzzug aus schwarzen Limousinen.
In die Schule kommt der Pfarrer, Geh' zum Unterricht - bring ihm Geld.
Der Patriarch glaubt an Putin. Besser sollte er, der Hund, an Gott glauben.
Der Gürtel der Seligen Jungfrau ersetzt keine Demonstrationen –
Die Jungfrau Maria ist bei den Protesten mit uns!
Mutter Gottes, Du Jungfrau, vertreibe Putin! Vertreibe Putin, vertreibe Putin!

http://www.ceiberweiber.at/index.php?type=review&area=1&p=articles&id=2476

Drei russische Musikerinnen führten im Februar 2012 ein „Punkgebet" in der Moskauer Christ-Erlöser-Kathedrale auf.
Sie wurden verhaftet und am 17.08.2012 zu je zwei Jahren Gefängnis verurteilt, wobei die U-Haft angerechnet wird.

Zur positiven Provokation angeschlagen von Anne Kräuchi,
weil Freiheit immer auch die Freiheit der Andersdenkenden meint.

Teilnehmerinnen

Verteilungsgerechtigkeit
Bekomme ich, was ich verdient habe?
Verfahrensgerechtigkeit
Sind Regeln und Herangehensweisen fair, ist Umsetzung gerecht und objektiv?
Interaktionsgerechtigkeit
Wird mir zugehört, kann ich meine Meinung äußern?
Werden meine Belange ernst genommen?

Ursula Kies

Aktiv gleichstellende Maßnahmen (z.B. Quote, Bezahlung, Vielfalt) und Einbindung in soziale und berufliche Netzwerke.

Prof. Dr. Regina Leven

Gleichstellung aller Gender in allen Bereichen der Arbeitswelt!

Maike Schöfer

Regionale Zusammenarbeit wird so gestaltet, dass die Besetzung der Stellen mit 100% der Regelarbeitszeit geschehen kann.
Von den Teilzeitstellen können Frauen nicht leben! N.N.

Frauen engagieren sich für ein gleichberechtigtes, gut kommuniziertes Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen, Frauen und Männern in den verschiedenen kirchlichen Aufgabenfeldern. N.N.

„Am Arbeitsplatz unterschiedliche Bedingungen erkennen und ausgleichen – für mehr Gerechtigkeit“ N.N.

Thema 5
Wie gestalten Frauen den Reformationsprozess der Kirche?

Jede/r gute Geologin/Geologe weiß:
„Der Vulkan spricht, bevor er speit".
Aber davon sollten alle lernen.

Edina Kiss, Religionswissenschaft, Wien

Frauen gestalten den Reformationsprozess der Kirche mit viel Humor, Herzenswärme und Freude an Vielfalt und Tiefsinn.

Hanna Kreisel-Liebermann

Frauen setzen sich für die Wieder-Erlernung des geistlichen Wegs als wesentlichen Inhalt des evangelischen Christentums ein.
Begründung:
Die evangelische Kirche hat sich in unserer Zeit einseitig mehr und mehr sachlich und gesellschaftspolitisch ausgerichtet. Sehr oft unterscheiden sich ihre Veranstaltungen und Verlautbarungen nicht von humanistisch und sozialpolitisch engagierten Organisationen – und: beschränken sich darauf! Mit anderen Worten: der spezifische religiöse Inhalt, der uns in der Bibel vermittelt wird und unser Christentum kennzeichnet, wird kaum noch thematisiert.
Ein zentrales Element ist dabei der spezielle Weg der Christen nach innen. Er ist bei uns weitgehend verloren gegangen.
Das Christentum unterscheidet den „äußeren" vom „inneren" Menschen und spricht „vom Sterben des alten Menschen" und „ Auferstehen des neuen Menschen". Damit ist die geistige Entwicklung gemeint.
Spiritualität kann zu hochverfeinerter Wahrnehmung, wachem Bewusstsein und zum „wahren Selbst" führen. Durch sie kann Gottesbegegnung geschehen. Sie gibt Kraft zur Veränderung des Menschen in Liebe, in christlichem Sinne.
Der spirituelle Weg benötigt Anleitung und Übung. Die in verschiedenen Kommunitäten gelebte Spiritualität erreicht nur einen sehr kleinen Kreis evang. Christen. Diese Religiosität gehört jedoch auch in den Alltag der Christen und ihrer Gemeinden. Dafür müssen zeitgemäße Anleitungen entwickelt werden.
Die evang. Kirche schärft damit ihr Profil und macht deutlich, dass sie den vielen suchenden Menschen heute Attraktives bieten kann im Unterschied zu weltlichen Organisationen.
Es gibt Expertinnen für diesen Weg, der eine Tradition von den frühen Christen bis über Luther und Bonhoeffer fortsetzt – auch innerhalb der evang. Kirche. Sie gehören mehr in die Mitte der Kirche, damit wir von ihnen lernen können.

s. auch EKD Text 88:
„Verbindlich leben – Kommunitäten und Geistliche Gemeinschaften
in der Evangelischen Kirche in Deutschland
Ein Votum des Rates der EKD zur Stärkung evangelischer Spiritualität" Januar 2007

Barbara Hartz-Bentrup

„ Wer einen hohen Berg erklimmen will,
tut das nicht in Sprüngen,
sondern schrittweise und langsam."
(Gregor der Große)

Gundula Fehmer

Die Evangelische Kirche in Deutschland hat in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts die erste Pastorin ordiniert und die erste Bischöfin gewählt. Die Vorbereitungen der Reformationsfeiern im 21. Jahrhundert wären eine gute Gelegenheit, nun auch das patriarchale Gottesbild zu reformieren und zu beginnen, im „theologischen Alltag" ein allumfassendes Gottesbild zu vermitteln. Das würde dem Allumfassenden Gottes gerecht werden, das Gottesbild nicht auf ein Geschlecht reduzieren und Frauen nicht ausgrenzen.

Uta Denzin- v. Broich-Oppert

Man muss die Christen lehren: die Gesetze dieser Welt in Verwaltung und Wirtschaft sind nützlich, wenn sie dem Zusammenleben aller Menschen dienen, aber äußerst schädlich, wenn durch sie die Barmherzigkeit verloren geht.

Annette von Biela, Pfarrerin und Schulbeauftragte
im Bereich Magdeburg, Evangelische Kirche
in Mitteldeutschland

Teilnehmerinnen

Mehr Erschrecken wäre wohl nötig über den Zustand der Welt
und das Leben, das nicht gut ist.
Mehr Mut für größere Aufbrüche. Mehr gegenseitige Ermutigung?

Angelika Obert

Die derzeitige Gestalt unserer Kirche verändert sich: alle Formen und Strukturen kirchlicher und gemeindlicher Dienste sind grundsätzlich verhandelbar.

Beate Hornschuh-Böhm, KK Reinickendorf

Gemeindebasisarbeit ist Arbeit der Frauen – Männer an die Basis N.N.

Sollten Theologen als Inhaber von Sitz und Stimme in Entscheidungsgremien von Institutionen der Theologiewissenschaft und der Evangelischen Kirche die besseren Männer und Demokraten sein bei geschlechtergleicher Besetzung von Leitungspositionen auf allen Ebenen von Universität und Kirche?

Ruth Koch

Lehrstühle und Lehraufträge für Feministische Theologie!

I.Ganser

Man soll die Frauen lehren: Habt Mut und mischt euch in gesellschaftliche Debatten ein.
Männer und Frauen stellen andere Fragen an historische Ereignisse.
Es gilt reformatorische Thesen aus der Sicht von Frauen für heute fruchtbar werden zu lassen.

Karlies Abmeier

Luther´s Thesenanschlag 2012
1. Jenes Unkraut von Ungerechtigkeit, welches benutzt wird, um den eigenen status quo zu sichern, ist offenbar gerade, als die Kirchen schliefen, ausgesät worden. [...]
18. Es scheint weder durch Gründe der Vernunft noch der Heiligen Schrift erwiesen zu sein, dass alles, was außerhalb von Gerechtigkeit und gutem Leben ist, den Status von Verdienst hat. […]
24. Unausweichlich wird der größte Teil der Frauen betrogen durch jene unterschiedslose und großspurige Zusage "alles wird gut, aber nichts muss sich dafür ändern". […]
28. Denn das ist gewiss: Fällt die Münze klingelnd aus dem Kasten, um den Weg zur Gerechtigkeit und zum guten Leben für alle finanziell zu begleiten, darf das gute Leben mit einem Mal nur noch kostenneutral sein. […]
76. Wir sagen dagegen: Die kostenneutralen Dumpingkampagnen, die Wege der Gerechtigkeit unmöglichen machen, können nicht einmal die kleinste der lässlichen Sünden tilgen, die wir an unserer Gesellschaft und an den nachfolgenden Generationen begehen. […]
95. Und so dürfen wir darauf vertrauen, eher durch viele Trübsäle hindurch in den Himmel der Geschlechtergerechtigkeit einzugehen als durch die Sicherheit eines gut gemeinten Aktionsplans zur Gleichberechtigung.

Dr. Kristina Dronsch,
Referentin für „Frauen und Reformationsdekade"
beim Dachverband „Evangelische Frauen in Deutschland e.V.

Das Geheimnis des Seins ist Beziehung
Gott ist Liebe als Gemeinschaft von Personen,
wer in Beziehung lebt, wird sein Ebenbild

Friederike von Kirchbach, Pröpstin der EKBO

Mein Leib:
Tempel des heiligen Geistes
Quelle von Befreiung, Lebensfreude, Spiritualität, Bewegung, Tanz N.N.

Ecclesia semper reformanda:
Miteinander auf dem Weg sein und lernen – Jede von Jeder.
Miteinander im Gespräch sein.
Miteinander im Gebet sein. N.N.

Wir Frauen möchten ein Leben in gegenseitiger Achtung und Anerkennung führen.
Meine These:
„Die Botschaft – Gottes Wort – darf von Frauen und Männern gleichwertig in sachgerechter Weise verkündet werden.
Dies gilt auch für unsere katholischen Glaubensgeschwister." N.N.

Kirche ist im gesellschaftlich-bürgerlichen Kontext gut verortet –
sie darf ihren Blick auf die, ohne Stimme, nicht verlieren. N.N.

Eine Einrichtung der EKBO

EVANGELISCHE KIRCHE
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

www.akd-ekbo.de