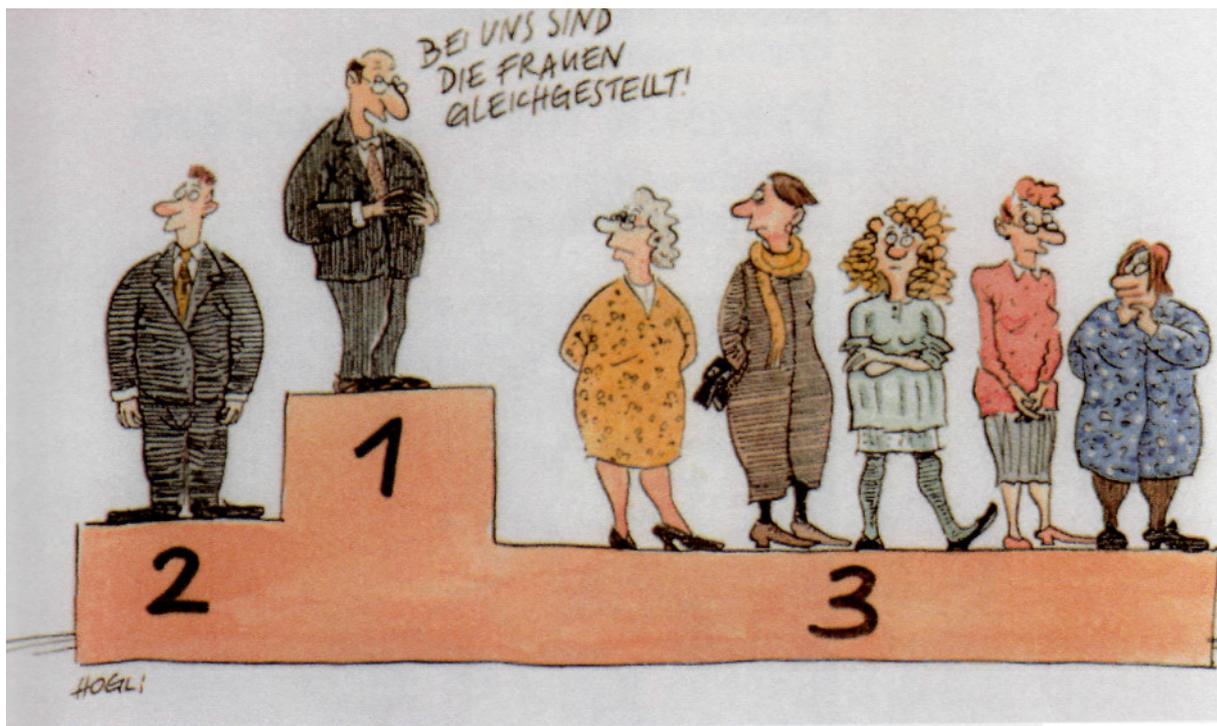


DIE GENDERFRAGE IN DER AUSBILDUNG VON VIKARINNEN UND VIKAREN
-
VORAUSSETZUNGEN FÜR AUSBILDUNGSPFARRERINNEN UND
AUSBILDUNGSPFARRER

Zertifikationsarbeit
von
Adelheid Heeb Guzzi
Bern-Bümpliz
im
Herbst 2010



Inhaltsverzeichnis

I	EINLEITUNG	S. 3
1.	Persönliche Beweggründe, die Genderthematik im Rahmen der Vikariatsausbildung zu besprechen	S. 3
2.	Die Entwicklung eines Berufsbildes und der damit verbundenen Arbeit – ein kurzer Rückblick auf die vergangenen 24 Jahre	S. 4
3.	Auswirkungen des veränderten Berufsbildes auf die Gemeindegarbeit, sowie die personelle und inhaltliche Entwicklung	S. 5
4.	Anliegen für Lehr- und Lernverhältnisse im Vikariatsjahr	S. 8
II	EMPIRISCHE ARBEIT	S. 9
1.	Einige Zahlen im Überblick	S. 9
2.	Die Gespräche	S.12
III	KONKRETE HANDLUNGSPERSPEKTIVEN	S.15
1.	Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen (Stand Herbst 2010)	S.15
2.	Theoretische Überlegung: Undoing Gender	S.15
3.	Folgerungen für die Reflexion der Genderfragen in der Ausbildung von Vikarinnen und Vikaren	S.16
4.	Darum: Eine systematische Übersicht zu Genderkompetenzen zur eigenen Sensibilisierung und das Festhalten konkreter Kriterien	S.17
5.	Weitere Vorschläge zur Vertiefung der Genderkompetenzen in der Ausbildung von AusbildungspfarrerInnen	S.23
IV	ZUM SCHLUSS – WAS FEHLT, EIN GROSSES DANKE UND EINIGE FRAGEN, DIE BLEIBEN	S.24
V	ANHANG	S.26
1.	Erklärung der hauptsächlich in der Arbeit verwendeten Genderbegriffe	S.26
2.	Fragebogen	S.28
3.	Begleitbrief	S.36

Und Gott sprach: ‚Machen wir einen Menschen nach unserem Bild, gemäss unserer Gestalt! Und herrschen sollen sie über die Fische des Meeres und über die Vögel des Himmels und über das Vieh und über das ganze Land und über alles, was auf Erden kriecht und fliehet.‘ Und Gott schuf den Menschen nach seinem Bild, nach dem Bild Gottes schuf er ihn, männlich und weiblich schuf er sie. (Gen. 1,26ff.)

Aber ist es wirklich so, dass Frauen und Männer sich einfach nicht verstehen können, wie es ein Buch (übrigens ein Bestseller!) unter dem Titel: ‚Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken können‘ erläutert? Männer und Frauen sind verschieden – ein Glück, denn das macht ja auch ihre Anziehungskraft zueinander aus. Und es ist sicher gut und normal, dass Frauen und Männer je untereinander eigene Themen und Gesprächskulturen haben. Aber ebenso wichtig ist, dass sie versuchen, einander zu verstehen. Und klar ist: Eine gute Beziehung gibt es nur im Respekt vor einander, ohne Unterordnung und vor allem ohne Gewalt. (Margot Kässmann, ‚Wenn die Dunkelheit leuchtet‘, S.74)

I EINLEITUNG

1. Persönliche Beweggründe, die Genderthematik im Rahmen der Vikariatsausbildung zu besprechen

Durch die Erfahrung diverser Vikariatsbegleitungen ist mir aufgefallen, dass sich für mich die Themenkreise und Fragestellungen zwischen Vikarinnen und Vikaren doch recht unterschiedlich gestalteten. Auch bemerkte ich zunächst mit Erstaunen, später selbstkritisch, ja gar widerwillig und dann wieder mit Interesse, dass ich mit Frauen anders umging, als mit Männern. Was war es? Eine grundsätzliche, ja vielleicht sogar vorsätzliche Parteinahme gegenüber dem eigenen Geschlecht? Haben männliche Vikare bei mir als weiblicher Begleiterin es schwerer oder leichter? Könnte es auch umgekehrt sein – dass Vikarinnen es bei weiblichen Begleiterinnen schwerer haben? Es gibt zweifellos die unterschiedlichsten Möglichkeiten, wie eine Vikariatszeit sich gestaltet. Wesentlich für die Frage, in welcher Weise unser Lehr- und Lernverhältnis sich prägt, ob mit einer offensichtlichen oder heimlichen Nähe und Verbündung eher mit dem eigenen oder dem Gegengeschlecht, hängt jedoch fraglos mit der eigenen Biographie zusammen. Ebenfalls fraglos scheint mir, dass die Geschlechterfrage im Lehr- und Lernverhältnis auch in der kirchlichen Umgebung eine Rolle spielt. Es gibt keine Neutren. Zudem ist unser Beruf und das damit verbundene Bild mit all seinen Erwartungen mit einer klaren Geschlechtergeschichte verbunden, welche eine zusätzliche Wirkung sowohl auf das Rollenverständnis, als auch auf die Art und Weise hat, wie wir lehren und lernen.

2. Die Entwicklung eines Berufsbildes und der damit verbundenen Arbeit – ein kurzer persönlicher Rückblick auf die vergangenen 24 Jahre

Als ich ende 1986 in den Pfarrdienst eintrat, waren wir Pfarrerinnen gerade mal seit etwas mehr als 20 Jahren im Synodalverband Bern-Jura unsern männlichen Kollegen rechtlich gleichgestellt, genau seit 1965. Die wertschätzende Anerkennung für unsere Arbeit geschah in der Gemeinde nach kurzem Zögern und sich Angewöhnen der Gemeindeglieder jedoch mit einer erstaunlichen Geschwindigkeit. Ich konstatierte, dass die Basis uns Frauen als Pfarrerinnen mit einer deutlich grösseren Leichtigkeit akzeptierte, als unsere kirchlich Vorgesetzten (ausgenommen davon sind die Kirchgemeinderätinnen – und Räte).

Der unmittelbare *seelsorgerliche Zugang* zu den Menschen wurde sehr geschätzt und gar mit Freude aufgenommen. Mir kam es oft vor, wie wenn nach einer ersten Verwunderung so etwas wie ein Erwachen durch die Menschen gegangen sei. Die ursprünglich aussergewöhnliche Begegnung beim Besuch des Pfarrers, der gleichzeitig gefürchtet, gemieden und ersehnt wurde, wo das weisse Tischtuch und das schönste Geschirr hervorgeholt und beim Gespräch kaum geatmet wurde, weil frau und mann stets darauf bedacht war, in der Gegenwart eines ‚Fast-Stellvertreter Gottes‘ die ‚richtigen‘ Worte und Themen anzusprechen, wich zunehmend einer Begegnung, welche ein entspanntes Gespräch zuließ. Zum Glück kam es nur wenig vor, dass Menschen mir mit einer knappen Erklärung zwischen Tür und Angel zur Antwort gaben, bei ihnen sei niemand krank oder gestorben, nachdem ich mich als Ortspfarrerin vorgestellt hatte. Bald schon machte das anfängliche Misstrauen der Erfahrung Platz, dass das Ansprechen von ganz alltäglichen Sorgen und Fragen im Horizont des evangelischen Blickes eine heilsame Wirkung hinterliess, nämlich das Gefühl, vor Gott und den Menschen, ein geachteter und wertvoller Mensch zu sein. Der Begriff ‚Seelsorge‘ wurde immer mehr mit der Bedeutung gefüllt, der ihm tatsächlich entsprach: für die Seele sorgen, ihr das herzliche Ansehen zukommen zu lassen, das ihr zustand, weil sich in ihr die Ahnung der Transzendenz verbirgt. Seelsorge nicht als unvermeidbares, unverbundenes ‚Abhören‘, weil es zur christlichen Pflicht gehört, sondern im zugewandten Gespräch über die vielfältigen Lebensläufe Gottes zu staunen, sich über gelungenes Leben zu freuen oder gebrochene Schicksale zu betrauern.

Diese Entwicklung hat zweifellos mit den Spuren zu tun, welche wir Pfarrerinnen in der Arbeit hinterlassen haben. Das Gestalten der Gemeindegemeinschaft im eher strukturierten Nebeneinander und Miteinander hat unser Berufsbild nachhaltig verändert und wird es

noch weiter verändern. Ebenso das Bild darüber, was eine Gemeinde sei. Wir verstehen unsere Arbeit in der Gemeinde als ein ‚Begleiten von Prozessen‘ und distanzieren uns entschieden vom entmündigenden Bild der ‚Betreuung‘, welches ein hierarchisches Gefälle verrät und impliziert. Dieses Verständnis nimmt den Menschen im ganz ursprünglich reformatorischen Sinn als einzigartiges und selbstverantwortliches Wesen ernst und spricht es entsprechend als solches an. Es unterstützt das Bild des freien und aufrechten Menschen vor Gott, welches automatisch ein anderes Verhältnis zu unserer Berufsgruppe herstellt. So fand und findet in Bezug auf unser Berufsbild eine regelrechte Entmythologisierung statt. Seit wir Menschen in ihren Lebensbezügen begleiten und nicht mehr betreuen – mit andern Worten, seit wir die Frauen und Männer in unsern Gemeinden als mündige und selbstkompetente Gegenüber ansprechen, haben wir Pfarrerinnen und Pfarrer deutlich von jenem geheimnisvollen Glanz verloren, welcher uns, bzw. die Pfarrer in eine grössere Nähe zum Göttlichen rückte. Diese Entwicklung mögen einige bedauern, andere wiederum aber zweifellos beglücken.

Entsprechend der Seelsorge sind auch in der *kirchlichen Unterweisung* unübersehbare Anpassungen geschehen. Die Unterrichtsthemen orientieren sich mehr an dem, was Schülerinnen und Schüler in ihrem Alltag bewegt und fragen in diesem Kontext nach dem religiösen Gehalt. Auch das Besprechen der genuin christlichen und konfessionellen kirchlichen Themen, wie die Sakramente, suchen primär die Verbindung zur alltäglichen Erfahrung der Kinder und Jugendlichen auf.

Ebenso geschieht es mit der *administrativ anfallenden Arbeit*, wie Briefe schreiben, Anträge formulieren, Flyer's entwerfen, Protokolle und Fachliteratur lesen, Veranstaltungen vorbereiten,.....oft genug geschieht das alles zwischen den Kochtöpfen, zwischen Tür und Angel oder beim Windeln wechseln. Ob allein stehend oder mit Familie, hat sich auch diese Arbeit immer mehr aus dem stillen, ja fast heiligen Kämmerlein des ‚Studierzimmers‘ in die ganz profanen Räume des alltäglichen Lebens verschoben.

3. Auswirkungen des veränderten Berufsbildes auf die Gemeindegarbeit, sowie die personelle und inhaltliche Entwicklung

Die veränderten Arbeitsbedingungen, wie sie oben beschrieben wurden und die Möglichkeit von Teilzeitanstellungen, welche sich seit 1982 aus der Not heraus primär aus ökonomischen und nicht aus frauenfreundlichen Überlegungen ergaben (Pfarrermangel), sowie die Tatsache, dass auch für die Männer im Pfarrberuf das überlieferte

Amtsverständnis brüchig geworden ist¹, war eine Einladung für viele Frauen, sich auf dieses Berufsfeld einzulassen. Auch wenn das Fehlen einer weiblichen Berufstradition sich zunächst erschwerend auf die Positionierung in der pfarramtlichen Arbeit auswirkte², erwies sie sich längerfristig in dem Sinn als gewinnbringend, als wir Frauen uns aus unsern Stärken heraus ein eigenes Berufsbild erschaffen konnten. Dieses orientierte sich fast automatisch an den gut ausgebildeten Kompetenzen, wie sie sich durch die weibliche Sozialisation in einem von männlichen Machträgern geprägten Umfeld halt ergeben. Mit andern Worten: die Begabung für ein ausgeprägtes Mitgefühl, eine hohe Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und sich anzustrengen, sowie die kommunikative Kompetenz fallen im kirchlichen Umfeld nicht zuletzt darum auf dankbaren Boden, weil unsere Kirchen zunehmend in die Krise geraten und in der Bedeutungslosigkeit zu versinken drohen. Wie verschiedene Untersuchungen jedoch nachweisen³, sind diese Kompetenzen aber nicht genuin ‚weibliche Kompetenzen‘, sondern entwickeln sich in unserer patriarchalen Gesellschaftsform als Folge einer gewissen Erziehung in den Familien. Das heisst, dass unser Berufsstand nicht automatisch femininer wird, nur weil er zunehmend von Frauen ausgeübt wird. Dazu braucht es mehr. ‚Organisationen können männlich-patriarchal bleiben, auch wenn Frauen darin beschäftigt sind. (Dasselbe wäre umgekehrt möglich, sollte sich je eine entsprechende Situation ergeben.)‘, beschreibt E.Grünewald-Huber ihre Forschungsergebnisse⁴ für den Bildungsbereich. Dasselbe lässt sich für die verschiedenen christlichen Kirchen mit ihren spezifischen historischen Entwicklungen, aber unvermindert hierarchischen Strukturen sagen. Will heissen: Die Frauenordination ist eine unverzichtbare Errungenschaft für die Kirchen. Aber sie allein garantiert noch nicht eine Kirche, welche sich auch kritisch auf ihre gewachsenen Strukturen befragen lässt. Auch heisst es keineswegs, dass sich automatisch gleichberechtigte Modelle entwickeln, in denen Frauen und Männer gleichermassen ihre Begabungen leben. Nüchtern, pointiert und ungeschönt fasst der australische Soziologe Robert W. Connell ebenfalls bezogen auf die Bildungsinstitutionen seine Beobachtungen zusammen: ‚Gender (ist) in die institutionellen schulischen Gesetzmässigkeiten eingelagert, die zu ihrem Funktionieren beitragen: Arbeitsteilung, Autoritätsmuster etc. Die Gesamtheit dieser Gesetzmässigkeiten ist das schulische Gender-Regime. Schulen erschaffen institutionelle Definitionen von Männlichkeit. Solche Definitionen sind unabhängig von Personen; sie existieren als sozial wirksame

¹ Vgl. Untersuchungsbericht zur Befragung von Theologinnen und Pfarrerinnen im Synodalverband Bern-Jura, durchgeführt im Winter 1997/98, veröffentlicht im November 1999 S.4.

² ebd. S.6.

³ Vgl. Werkmappe Genderkompetenz, Materialien für geschlechtergerechtes Unterrichten, herausgegeben von Elisabeth Grünewald-Huber und Anne von Gunten, Zürich, Verlag Pestalozzianum 2009, S.24, oder die laufende Jugendstudie COCON am Jacobs Center in Zürich.

⁴ ebd. S.27.

Gegebenheiten. Schülerinnen und Schüler haben teil an dieser Männlichkeit allein dadurch, dass sie die Schule betreten und in ihren Strukturen leben.⁵ Auch diese Erkenntnisse treffen nicht nur auf die öffentlichen Bildungsinstitute zu. Sie führen bis heute im alltäglichen kirchlichen Leben ein unbekümmertes, unkritisches Dasein und werden oft genug noch mit theologischen Begründungen legitimiert.

Wenn ich das so feststelle, meine ich nicht, dass es erstrebenswert sei, eine femininere Kirchenlandschaft zu kreieren. Wir Frauen sind nicht einfach bessere Menschen, nur weil wir Frauen sind. Aber es ist wichtig, sich für ein kirchliches Klima einzusetzen, in dem Frauen, Männer und Kinder sich als freie und mündige Gegenüber erfahren dürfen, sei es als Mitarbeitende oder als Menschen, welche bei uns Rat, Unterstützung und Dienstleistungen suchen. Es ist mir ein Anliegen, dass wir im kirchlichen Umfeld gastliche und freundliche Orte schaffen, in denen frau und mann sich nicht nur unter bestimmten Voraussetzungen willkommen fühlen darf. Ebenso wichtig ist jedoch, dass diese Gastlichkeit nicht mit Beliebigkeit verwechselt wird. Das heisst, dass sie sich unbedingt einem inneren Leitfaden verpflichtet, der seine Orientierung am unmittelbaren Geist Jesu sucht, wie er in den Evangelien nahe gebracht wird, und weniger an den hierarchischen kirchlichen Strukturen, wie sie sich spätestens seit 313 n.Chr. mit der Anerkennung des Christentums durch Kaiser Konstantin offiziell legitimierten. Mit diesem Schritt, der bereits durch die Pastoralbriefe eingeleitet wurde, wurde ein klares Machtgefälle in die Gemeinde der ‚ecclesia‘ – der vom Geist Christi Herausgerufenen – institutionalisiert. Die Entwicklung zur Hierarchisierung der christlichen Gemeinschaften war nicht mehr aufzuhalten. Sie entsprach dem momentanen Bedürfnis des damaligen Menschen nach äusserer Orientierung und Anerkennung und war stärker, als jede andere Form, die jesuanische Praxis nachzuleben. Heute jedoch suchen die Menschen wieder nach jenem ursprünglichen lebendigen Geist, der Jesus und seine FreundInnen geprägt, verbunden und angetrieben hat. Das Bedürfnis, ihm in unserem Leben eine konkrete alltägliche Gestalt zu geben, ist aktueller denn je geworden. Die spirituellen und gesellschaftlichen Räume, in denen nicht Macht im Vordergrund steht, sondern die individuellen Begabungen, die spezifischen Kompetenzen und die gegenseitige Ergänzung innerhalb einer ausgewogenen Gruppe, wollen zurückgeholt und neu gestaltet werden. Denn so fühlen sich Frauen und Männer dem Geist Jesu nahe und tun das, was Menschen mit einer Sensibilisierung für Geschlechterfragen als ‚undoing Gender‘ beschreiben würden.

⁵ Aus Robert W. Connell: Teaching the boys: New Research on Masculinity and Gender for Strategies for Schools. In: Teachers' College Record, Vol.98, Nr.2, 1996, S.213f.

4. Anliegen für Lehr- und Lernverhältnisse im Vikariatsjahr

Bereits vor über zehn Jahren, im Untersuchungsbericht ‚Chancengleichheit für Frauen im Pfarramt‘, wird postuliert, dass neben der Sensibilisierung kirchlicher Behörden und dem Reflektieren der Geschlechterfragen in der alltäglichen pfarramtlichen Arbeit, der Einbezug der Genderthematik in der Aus- und Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern unverzichtbar sei⁶. Es wurde von Empfehlungen gesprochen, die ausgearbeitet werden sollen. Die ein Jahr später auf der Basis des Untersuchungsberichts von den Reformierten Kirchen Bern-Jura herausgegebene Schrift, doppelt eindringlich nach, dass ‚die Sensibilisierung für die Wahrnehmung der Geschlechterthematik in allen theologischen Disziplinen gefördert werden‘ muss⁷. Die vom kantonalen Pfarrverein herausgegebenen Standesregeln bemühen sich, diesem Anliegen zumindest sprachlich nachzukommen, indem sie sie ‚Standesregeln für PfarrerInnen‘ nennen, sowie in den einzelnen Abschnitten abwechslungsweise von der Pfarrerin, bzw. dem Pfarrer sprechen. Inhaltlich wird auch der kommunikativen Kompetenz von Pfarrerinnen und Pfarrern eine grössere Wichtigkeit zugesprochen und deren zentrale Bedeutung besonders im Bereich der Seelsorge und des interreligiösen Dialogs erkannt.⁸ Auch die sehr schöne und liebevoll gestaltete Schrift ‚Leitbild PfarrerIn/Pfarrer‘ nimmt nebst der sprachlich auf egalitär achtende Formulierungen auf sorgfältige und freundliche Art die Erwartungen und Verpflichtungen auf, denen sich unsere Berufsgruppe zu stellen haben. Die umrissenen Arbeitsfelder beinhalten gegenüber früheren Aufzählungen nicht etwas vollständig Neues oder Anderes. Aber ihr Verhältnis zu den Zuständigkeiten wird aus einer anderen Optik heraus formuliert. Da spürt frau und mann nichts mehr von einer ‚grossen Bürde und Last des Amtes‘, wie das Pfarramt früher oft beschrieben und mit viel Einsamkeit, Tragik und gleichzeitig mit einem geheimen Heroismus seines jeweiligen Amtsinhabers in Verbindung gebracht wurde. Vielmehr werden die Beziehungen zwischen den Pfarrpersonen und Gemeindegliedern horizontal ausgelegt, ohne dass die fachlichen Verantwortlichkeiten geschmälert würden. Zudem werden in einem ersten Punkt die persönlichen Voraussetzungen für ein Pfarramt vor allen fachlichen als prioritär erkannt⁹. Dabei fällt der geforderte Einklang zwischen Personen und Inhalten auf, die PfarrerInnen zu vertreten haben.

⁶ Untersuchungsbericht zur Befragung von Theologinnen und Pfarrerinnen im Synodalverband Bern-Jura, durchgeführt im Winter 1997/98, veröffentlicht im November 1999, S.7.

⁷ Delia Grädel-Wernli, Frauen verändern das Pfarramt, Hrsg. Reformierte Kirche Bern-Jura (Bereich Bildung und Beratung), Thun-Uetendorf, Dezember 2000, sowohl im Vorwort (S.2), als dem Abschnitt ‚Konsequenzen sind gefordert‘ (S.25).

⁸ Evang.-ref. Pfarrverein des Synodalverbandes Bern-Jura: Standesregeln für PfarrerInnen im Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, April 2005.

⁹ Leitbild PfarrerIn/Pfarrer, Hrsg. Synodalrat der reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Juni 2005, S.7.

Ein weiteres Ergebnis des geschulten Genderblicks ist die 2009 aktualisierte Broschüre ‚Respektvoll und wertschätzend zusammenarbeiten‘, welche auf einer von Helmut Conzetti und Beatrice Pfister basierenden Erstausgabe im Jahr 2000 aufbaute.¹⁰

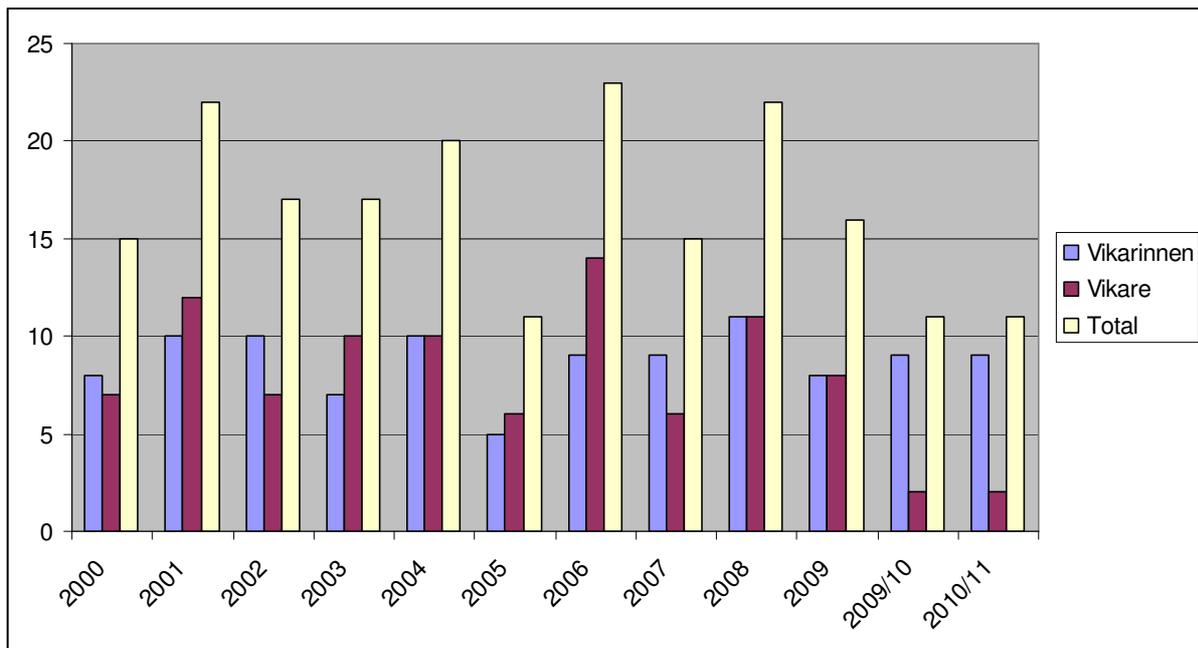
So sind zweifellos in verschiedenen Bereichen des kirchlichen Lebens Anliegen der Genderthematik bereits eingeflossen. Was jedoch nach wie vor fehlt, ist die systematische und verbindliche Auseinandersetzung im Aus- und Weiterbildungsbereich, v.a. im Rahmen der Ausbildung mit den Vikarinnen und Vikaren. Warum wohl sind die früheren doch recht dringlichen Appelle bis jetzt ungehört geblieben? Ungeachtet der Frage, wie viele Frauen heute oder auch in Zukunft ein Pfarramt führen werden, scheint es mir wichtig, dass die Schärfung des Blicks für die Genderfragen einen festen Platz in der Ausbildung bekommen muss. Nebst vielen unterschiedlichen unmittelbaren Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit bin ich überzeugt, dass die Reflexion und Bewusstheit darüber bereits amtierenden Pfarrerinnen und Pfarrern mithelfen kann, sich in einer veränderten kirchlichen und gesellschaftlichen Landschaft klarer und gesunder zu positionieren.

II EMPIRISCHE ARBEIT

1. Einige Zahlen im Überblick

Zur Besprechung der Genderthematik im Ausbildungsbereich gehört auch ein kurzer Blick auf die quantitative Entwicklung der Vikariate in den vergangenen 10 Jahren. Dabei ist interessant zu sehen, wie rein zahlenmässig die Verhältnisse sich verschieben. Besonders deutlich ist erstaunlicherweise aber erst in den letzten beiden Jahren ein klarer Anstieg von Frauen im Vikariatsjahr zu verzeichnen, obwohl die Tendenz des Pfarrberufs hin zum Frauenberuf sich schon länger abzeichnete.

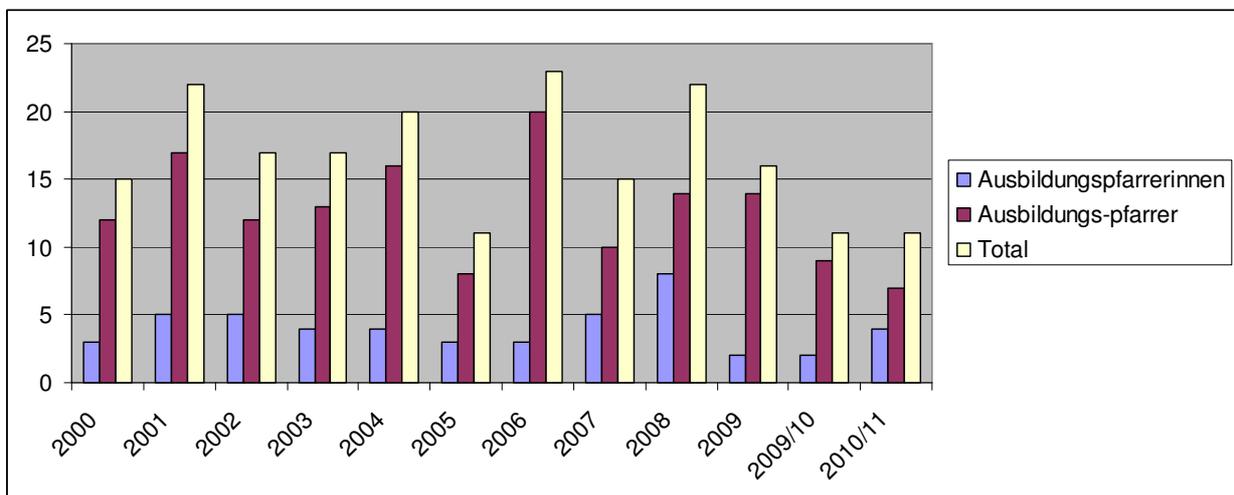
¹⁰ Synodalrat der ref. Kirche Bern-Jura (Hrsg.), ‚Respektvoll und wertschätzend zusammenarbeiten‘ sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche, Bern 2009.



Quelle: Dr. Kurt Handke, KOPTA Theol. Fakultät Bern Aug. 2010

Abb.1 Die Entwicklung der gesamten Vikariate in den vergangenen 10 Jahren mit Frauen- und Männeranteil

Nachdem im Jahr 2000 zum ersten Mal mehr Vikarinnen als Vikare ihr Lernvikariat absolvieren, sind es 2002 und 2007 schon deutlich mehr. Ganz eindeutig verändert sich der Frauen- gegenüber dem Männeranteil in den letzten beiden Jahren.



Quelle: Dr. Kurt Handke, KOPTA Theol. Fakultät Bern Aug. 2010

Abb.2 Anteile Frauen und Männer als Ausbildungspfarrerinnen und -pfarrer in den vergangenen 10 Jahren

Der Frauenanteil unter den Auszubildenden und Auszubildern entwickelt sich nicht analog zu den Auszubildenden. Der Männeranteil ist deutlich höher. Was für Ursachen sich dahinter verbergen, kann nur vermutet werden. Ist es die Tatsache der doch oft nach wie vor vielfältigen Arbeitsbelastungen der Frauen, welche sie neben dem Pfarramt zu bewältigen haben? Oder die möglicherweise verschiedene Einschätzung persönlicher Ressourcen? Oder der präzisere Anspruch von Kolleginnen an sich selbst, genau

hinzuschauen, wann der ‚rechte‘ Zeitpunkt gegeben ist, eine ‚optimale und gute‘ Begleitungssituation garantieren zu können? Oder anders gefragt: Sind die männliche Kollegen mutiger und optimistischer, als ihre weiblichen Kolleginnen in der Einschätzung, dass sie einen guten Ausbildungsplatz anbieten können? Die Konsequenzen auf die Ausbildungssituation sind unabhängig der dahinter stehenden Gründe klar: Vikarinnen und Vikare haben weniger Möglichkeiten, sich bewusst für eine Männer-, bzw. Frauenbegleitung zu entscheiden, was das folgende Diagramm (siehe Abb.3) eindeutig belegt.

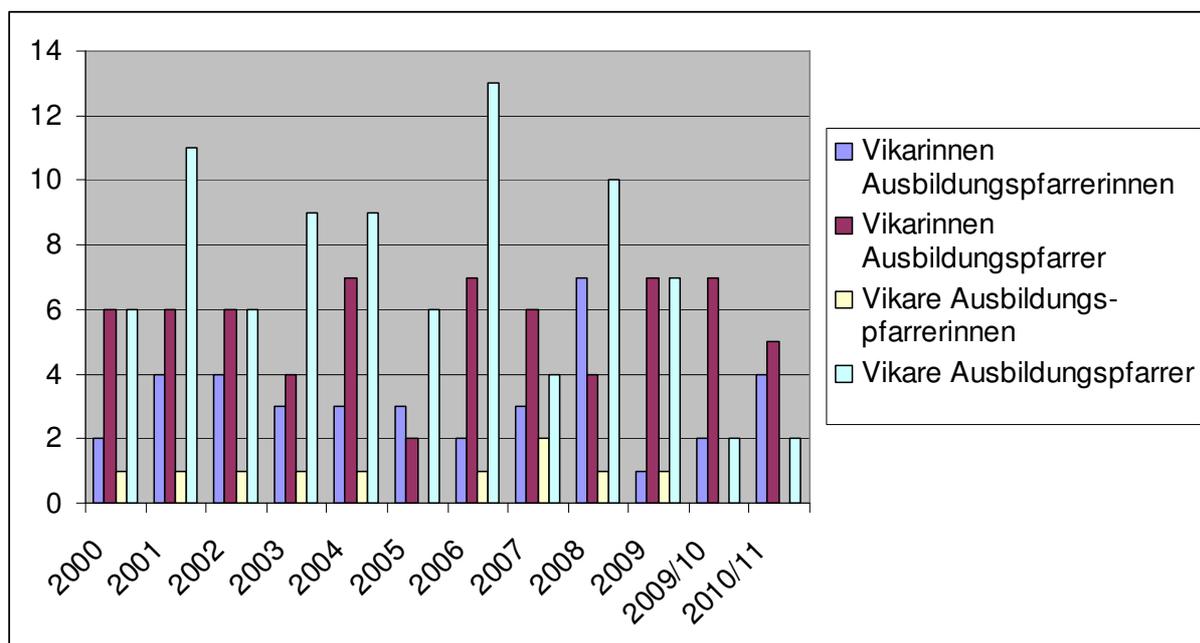


Abb.3 Anteile Frauen von Frauen begleitet; Frauen von Männern begleitet; Männer von Frauen begleitet; Männer von Männern begleitet in den vergangenen 10 Jahren

Fazit: Es ist erfreulich zu sehen, wie immer mehr Frauen sich das Pfarramt in seiner Breite zutrauen. Wenn die Antwort jedoch eine Abwanderung der Männer aus dieser wertvollen Arbeit zur Folge hätte, wie es leider in vielen andern Berufsfeldern zu beobachten ist, wäre das sehr zu bedauern. Eine Ausrichtung durch ausschliesslich weibliche Gestaltung dieses Arbeitsfeldes halte ich für genau so einseitig und verkürzt, wie es die jahrhundertelange männliche Prägung dieses Berufsbildes war.

In der pastoralen Ausbildungslandschaft ist es darum sinnvoll, wenn noch mehr Frauen sich als Ausbilderinnen zur Verfügung stellen. Diese Bereitschaft käme allen engagierten Beteiligten zugute. Es entstünde eine echtere Wahlfreiheit sowohl für Vikarinnen und Vikare, als auch Ausbildungspfarrerinnen und –pfarrer, sich bewusst mit einer

gleichgeschlechtlichen oder gegengeschlechtlichen Ausbildungssituation zu befassen und auseinanderzusetzen.

2. Die Gespräche

Ursprünglich hatte ich vor, einen von mir zusammengestellten Fragebogen¹¹ an 40 Pfarrern und Pfarrerinnen zu verschicken, welche bereits einschlägige Erfahrungen in der Begleitung von Vikarinnen und Vikaren gemacht hatten. Die Fragen waren ganz bewusst aus dem Blickwinkel der Geschlechterthematik gedacht und sollten die Begleitung pfarramtlicher Arbeit beleuchten.

Dabei hätte ich auch gerne Kolleginnen und Kollegen unterschiedlichen Alters befragt. Ich war überzeugt, dass sich mir ein differenzierteres Begleitungsbild aufzeigen würde. Zudem versprach ich mir auch unterschiedliche Rückmeldungen von älteren und jüngeren Kolleginnen und Kollegen, weil sich die Bilder zu Frauen und Männern und ihre Erwartungen an sie, in den vergangenen zwanzig Jahren deutlich gewandelt haben. Ich war mir nur noch nicht klar, wie diese Differenzierungen genau aussehen würden. Dazu war eben diese Umfrage gedacht¹².

Nun musste ich aber mit Erstaunen feststellen, dass sich zwar problemlos 20 Kollegen finden liessen, welche diese Vorgaben erfüllen konnten, nicht aber die entsprechende Anzahl Kolleginnen; und dies trotz der Tatsache, dass unser Beruf mittlerweile zu einem regelrechten Frauenberuf geworden ist. Ich suchte Erklärungen und begann besonders bei Kolleginnen nachzufragen, von denen ich wusste, dass sie schon verschiedene Vikariate begleitet hatten. Ich staunte ein weiteres Mal, als ich konstatierte, dass die meisten Frauen ‚nur‘ Vikarinnen ausgebildet hatten. Dabei erfuhr ich von der grossen Scheu und Zurückhaltung, männliche Vikare anzulernen und zu führen. Das hat mich berührt und nachdenklich gestimmt. Ich kann diese Scheu verstehen. Und trotzdem....finde ich es sehr schade. Neben mir fanden sich im Kanton Bern gerade noch zwei Frauen, welche sich gewagt hatten, Männer zu begleiten. Im Konkordat soll es auch nicht viel mehr Kolleginnen mit diesem Erfahrungshintergrund geben.

So sah ich mich gezwungen, mein ursprüngliches Vorhaben einer repräsentativen Umfrage zu begraben und orientierte mich an den aktuellen Gegebenheiten. Ich legte die bereits vorbereiteten Fragen meinen beiden im bernischen Kirchengebiet in Frage

¹¹ Siehe Fragebogen im Anhang.

¹² Siehe Begleitbrief zum Fragebogen im Anhang.

kommenden tätigen Kolleginnen vor und analog dazu zwei Kollegen. Ich besprach mit ihnen im direkten mündlichen Austausch die Fragen. Dabei erfuhr ich zwischen den Zeilen zusätzlich verschiedenes, was so im Fragebogen selber nicht sichtbar zum Ausdruck kam. Die vier Befragten haben nämlich dank ihrer langjährigen Erfahrung und ausgesprochenen Beobachtungsgabe sehr wohl tendenzielle Unterschiede im Umgang mit den beiden Geschlechtern wahrgenommen, sowohl bei sich, als auch bei den VikarInnen. So erkannte eine Kollegin scharfsinnig, wie einer ‚ihrer‘ Vikare mit an ihn herangetragenem Kritik in dem Sinn viel robuster umging, dass er nicht gleichzeitig seine ganze Person angegriffen und bedroht sah. Oder ein Kollege bemerkte, wie eine Vikarin sich immer wieder rückversichern musste vor der Ausführung von Arbeiten. Und quasi in einem Nebensatz erwähnte einer der Befragten, dass er am Beginn eines Ausbildungsjahres v.a. seine Vikarinnen zu einem Essen bei sich zu Hause einlädt, um sie seiner Frau vorzustellen. Solche nebenbei erwähnten Beispiele lassen erkennen, dass in den Begleitungssituationen Genderfaktoren sehr wohl eine Rolle spielen. Es fällt aber auf, dass keine und keiner der Befragten diese Beobachtungen direkt mit der Genderthematik in Verbindung brachte. Warum ist das so? Aus meiner Sicht gibt es mindestens drei Gründe:

- 1.) Weil AusbildungspfarrerInnen wenig Möglichkeiten haben, direkte Vergleiche zu ziehen und darum in ihrer Wahrnehmung ziemlich isoliert sind.
- 2.) Weil sie gerecht sein wollen in dem, was sie konstatieren und nicht voreilig in Klischees verfallen möchten. Mich beeindruckte jedenfalls das grosse Bemühen aller Befragten ‚ihren‘ Männern und Frauen, die sie begleitet hatten, in der Tiefe gerecht zu werden, sie in ihrer jeweiligen Persönlichkeit wahrzunehmen und Unterschiede im Zweifelsfall weniger mit dem dazugehörigen Geschlecht, als mit der Einzigartigkeit der jeweiligen Persönlichkeit zu erklären.
- 3.) Weil in den aktuell gegebenen Foren keine Gelegenheit besteht, unter dem Aspekt der Genderfragen sich auszutauschen.

Im Laufe der Gespräche sind mehrere ähnliche Beobachtungen formuliert worden. Zusammenfassend können tendenziell folgende Unterschiede im Arbeits- und Lernprozess festgehalten werden:

Vikare:

- sind sich ihrer Sache meist ziemlich sicher

- können sich eher abgrenzen
- lassen Kritik in dem Sinn weniger auf sich sitzen, als sie nicht im selben Atemzug ihre ganze Person in Frage stellen
- neigen zu grösseren Fettnäpfchen, deren Vorteil es aber ist, dass frau und mann sie offensichtlich und eindeutig zu erkennen vermag
- im sonntäglichen Gottesdienst von der Gemeinde positiver wahrgenommen, als Frauen
- sind unsicherer in Begleitung und Durchführung von Kasualhandlungen

Vikarinnen:

- tun sich in der Abgrenzung schwerer
- fragen im Lernprozess mehr nach, versichern sich mehr
- führen Arbeiten sorgfältiger aus
- müssen mehr ermutigt werden, als öffentliche Person hinzustehen
- sind wacher in Bezug auf Übergriffs- und Abgrenzungsproblematik
- potentielle Konflikte und Fettnäpfchen sind besser versteckt
- neigen zu grösserer Hinterhältigkeit und der ‚Zickenalarm‘ ist im Konfliktfall nicht weit
- begleiten Kasualsituation recht sicher und führen Kasualhandlungen meist sehr konzentriert und ruhig durch
- zweifeln schneller an sich selbst, wenn sie mit Kritik konfrontiert werden

Alle Ausbildungspfarrerinnen und -pfarrer sind sich zudem einig, dass wir unsere Wahrnehmung dafür deutlich schärfen müssen, welche Wirkung wir als Frauen und Männer in dieser Arbeit hinterlassen, sei es in der Begleitung von Vikarinnen und Vikaren durch ihr praktisches Jahr in der Gemeinde, als auch in allen Arbeitsfeldern des Pfarrberufs.

Wie aber kann das auf sachlich hilfreiche Weise geschehen, zumal wir ja einerseits den Genderblick schärfen wollen und gleichzeitig zwischen Eigenschaften, welche durch Sozialisierung angeeignet wurden und tatsächlichen persönlichen Neigungen, unabhängig jeglicher äusserer Einflüsse unterscheiden möchten? Darum stellt sich auch zu den oben festgehaltenen Zuschreibungen die Frage, inwieweit die erwähnten Unterschiede in dem Sinn ‚real‘ sind, als sie als feste geschlechterspezifische Eigenschaften zugeordnet werden dürfen, oder ob sie nicht viel eher das Resultat subjektiver Wahrnehmungen sein könnten. Sind Vikarinnen und Vikare unterschiedlich, oder werden sie unterschiedlich

wahrgenommen? Wird ihr Verhalten nicht dadurch beeinflusst, dass eine Frau oder ein Mann ihnen gegenübersteht?

Doch auch das sind nicht die eigentlich zentralen Fragen. Tatsache ist, dass wir immer als männliche oder weibliche Personen wahrgenommen werden. Das ist so und geht gar nicht anders. Und diese Realität beeinflusst genauso immer unsere Interaktionen. Das Ziel der Auseinandersetzung mit der Genderfrage kann darum letztlich nicht sein, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Frauen und Männern zu definieren, sondern die Wirkung aufeinander bewusst zu machen und die spezifischen Interaktionsmuster zu untersuchen mit dem Ziel, eine grössere Freiheit und Bewusstheit im Umgang mit dem eigenen und anderen Geschlecht zu erlangen. Diese Schärfung des Blickes und das sorgfältige und nüchterne Hinschauen auf dieses ‚Dazwischen‘ zwischen Frauen und Männern wird sowohl die Gemeindebilder, wie auch die pfarramtlichen Bilder und die Erwartungen an sie entscheidend verändern.

III KONKRETE HANDLUNGSPERSPEKTIVEN

1. Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen (Stand Herbst 2010)

Nicht nur in den Kirchen ist die Zunahme des Anteils an Frauen in leitenden Positionen zu beobachten. Dieselbe Entwicklung zeigt sich ebenso in allen pädagogischen Berufen, sowie in Wirtschaft, Medizin und Politik. In der Schulstube übernehmen immer mehr Frauen die Verantwortung. Auch in gewissen wirtschaftlichen Segmenten wagen sich Frauen, Führungspositionen zu übernehmen. Und im Bereich der Medizin findet seit einiger Zeit in dem Sinn eine ähnliche Bewegung wie in der Theologie statt, als Frauen und Männer sich für arbeitsfreundlichere Arbeitsmodelle einsetzen, die es erlauben, Familie und Beruf(ung) zu vereinbaren. Zudem dürfen wir mit Interesse feststellen, dass seit September dieses Jahres die Schweiz weltweit eine der ersten Regierungen mit einer Mehrheit von Frauen aufweist.

2. Theoretische Überlegung: Undoing Gender

Wir können somit unzweifelhaft feststellen, dass gegenwärtig eine quantitative Verschiebung in den Geschlechterverhältnissen im Gange ist, die unaufhaltsam die unterschiedlichsten beruflichen und gesellschaftlichen Bereiche durchdringt. In ihr aber eine grundsätzliche Feminisierung unseres Berufsstandes und der gesellschaftlichen Verhältnisse insgesamt zu verorten, halte ich jedoch für zu kurz gegriffen. Wie schon

früher erwähnt, garantiert dieser Prozess keinesfalls automatisch eine Demokratisierung der Geschlechterfragen, wie ich sie mir vorstelle und wünsche. Ich teile die Überzeugung der amerikanischen Historikerin Joan Scott, die im Anschluss an die 68-er Bewegung die feministische Debatte aufnahm. Angeregt durch die methodologischen und theoretischen Überlegungen des französischen Philosophen Michel Foucault, distanziert sie sich entschieden von allen Erklärungsversuchen, die Geschlechter biologistisch zu determinieren. Sie ist überzeugt, dass jedwede geschlechterspezifische Zuschreibung das Ergebnis momentaner kultureller Bedingung sei. Es gehe darum, polare Zuschreibungen, wie das Benennen von ‚weiblichen‘ und ‚männlichen‘ Eigenschaften als willkürliche und künstlich konstruierte zu erkennen. Sie seien Spiegel einer bestimmten gesellschaftlichen Kultur, welche das Setzen von Polaritäten als hierarchisches Machtinstrument missbrauche¹³.

3. Folgerungen für die Reflexion der Genderfragen in der Ausbildung von Vikarinnen und Vikaren

Aus allen vorhin beschriebenen Gründen halte ich es darum nicht nur für wünschenswert, sondern für ein unbedingtes Muss, dass die Aufbrechung der Automatik von männlichen, bzw. weiblichen Zuschreibungen an erster Stelle steht, sodass im Idealfall Doing Gender von Undoing Gender gar nicht mehr unterschieden werden kann. Das bedingt aber eine grundsätzliche Zustimmung zur Tatsache, dass die Geschlechterfrage alle Lebensbereiche, d.h. in unserem Fall auch den Bereich von Aus- und Weiterbildung beeinflussen und auf verschiedenste Weise durchdringen muss. Denn wenn wir die Genderthemen nicht ganz bewusst selber an die Hand nehmen und auch im Ausbildungsbereich einführen, sind nicht wir es, welche die Gestaltung der Geschlechterfragen bestimmen, sondern dann *werden* wir ‚gegendert‘ und das heisst im Normalfall, dass die Einschätzungen sich an einem hierarchischen Wertebild orientieren. Die Klärung und Positionierung der Geschlechterfrage muss *vor* allen weiteren inhaltlichen Auseinandersetzungen geführt werden. Das wäre dann die qualitative Fortsetzung und Vertiefung des bereits eingeleiteten quantitativen Prozesses.

Wie kann das aber ganz konkret geschehen? Ich stelle fest: Gesprochen und reflektiert *über* Genderfragen wird bereits seit vielen Jahren mehr als genug. Darum wird die Herausforderung in den Bildungsbereichen nun sein, konkrete Angebote für deren Umsetzung zu kreieren, damit die vielen wertvollen theoretischen Erkenntnisse in der Praxis auf ihre Tauglichkeit hin geprüft werden können. Der Wille in diese Richtung ist

¹³Sinngemäß in Scott, Joan W. (1986): Gender: A Useful Category of Historical Analysis. In: American Historical Review 91: 1053-1075 (deutsch 1994) nachzulesen.

zweifellos da. So kann ganz aktuell der ‚reformierten Presse‘ entnommen werden, dass die Konferenz der kirchlichen Frauen- und Genderstellen der Deutschschweiz KGFD feststellt, dass trotz des allgemein beklagten Geldmangels in verschiedenen Kantonalkirchen die Anstrengungen um die Genderfragen sehr gewürdigt werden, indem ihre Budgets nicht angetastet sind. In Zürich würden gar dank einer personellen Doppelbesetzung (Neubesetzung der Stelle Männerarbeit innerhalb der Fachstelle Frauen und Männer) immer wieder wertvolle Anregungen in die Vikariatsausbildung und die kirchliche Männer- und Frauenarbeit überhaupt einfließen¹⁴. Diese neuen Gedankenanstösse sind an mir bisher allerdings vorbei gegangen.

Aus meiner Sicht ist es unverzichtbar, dass die Genderdebatte in der Pfarrerrinnen- und Pfarrerausbildung einen festen und sichtbaren Platz hat und das Vikariatsjahr ein wichtiger Ort ist, an dem sie praktisch verankert wird. Die Wirkung des eigenen Geschlechts auf alle anfallenden Arbeitsfelder soll sowohl von Ausbildungspfarrerinnen und –pfarrern, und Vikarinnen und Vikaren, aufmerksam und kritisch reflektiert werden. Mit ganz konkreten Übungsanlagen sollen alle, welche sich mit Ausbildung im kirchlichen Bereich befassen, eingeladen werden, ihren eigenen Blick zu schärfen.

4. Darum: Eine systematische Übersicht zu Genderkompetenzen zur eigenen Sensibilisierung und das Festhalten konkreter Kriterien

Das Vikariatsjahr kann selbstverständlich nicht alle Themen um die Genderfragen ausreichend besprechen und vertiefen. Die Grundlagen dazu müssten eigentlich bereits im Studium an der Universität geschaffen werden, wie beispielsweise das Erarbeiten des Genderglossars, die Auseinandersetzung mit der Kirchengeschichte aus Gendersicht, oder das Kennen der wichtigsten Diskurse innerhalb der Genderthematik. Es wäre auch wünschenswert, wenn im Rahmen der religionspädagogischen Ausbildung die Auseinandersetzungen mit den Ergebnissen der empirischen Geschlechterforschung im Bereich der Didaktik und Methodik (Lernwege und Motivationslagen) bereits berücksichtigt würden und die entwicklungspsychologischen und psychoanalytischen Erkenntnisse zu den Geschlechterfragen in die Debatten um die Attribuierungsmuster, sowie Kommunikations- und Rollenverhalten einfließen könnten.

In Anlehnung an das in der ‚Werkmappe Genderkompetenz‘ von E.Grünwald-Huber und A.von Gunten zusammengestellte Modell ‚Assesement Genderkompetenz‘¹⁵ (bezogen

¹⁴ ‚Kirchliche Genderarbeit trotz Spardruck‘, Reformierte Presse Nr.39, 1.Oktober 2010, S.1.

¹⁵ Werkmappe Genderkompetenz, Materialien für geschlechtergerechtes Unterrichten, herausgegeben von Elisabeth Grünwald-Huber und Anne von Gunten, Zürich:Verlag Pestalozzianum 2009, S.37ff.

auf die Bildungssituation im pädagogischen Bereich), schlage ich ein Modell für die kirchliche und pfarramtliche Ausbildung vor, allerdings nicht mit dem Anspruch eines Assessments. Ich möchte es mehr als Ermutigung an uns Ausbildungspfarrerinnen und –pfarrer verstehen, welche als engagierte Menschen sich immer wieder bereit erklären, ihr persönliches Verhältnis zu den pfarramtlichen Arbeitsfeldern kritisch, offen und wohlwollend zu reflektieren. Es sollte uns dazu ermutigen, dass wir als Frauen und Männer im Pfarramt uns unserer Gaben und Schwächen mit den damit verbundenen Wirkungen auf die uns anvertrauten VikarInnen bewusst sind; dass wir den Schleier der Naivität lüften und nicht so tun, als würde es keine Rolle spielen, ob wir als Pfarrerin oder Pfarrer eine pfarramtliche Aufgabe erfüllen. Ich bin überzeugt, dass unsere wache Präsenz für uns selber auf die Begleitung der Vikarinnen und Vikare eine grosse Wirkung haben wird, sowohl auf ihr künftiges Selbstverständnis in dieser vielfältigen und herausfordernden Arbeit, als auch auf das Ausfüllen, Bekleiden und Repräsentieren der pfarramtlichen Rolle.

So werde ich zusätzlich zur systematischen Übersicht einige eigene konkrete Kriterien formulieren. Diese sollen uns dafür sensibilisieren, dass das Erwerben von Genderkompetenzen mehr als eine Höflichkeit ist. Mit ihnen möchte ich entschieden betonen, dass diese Auseinandersetzung zu unserem genuinen Handwerk gehört und der Überzeugung Ausdruck verleihen, dass sie die Ausbildungsqualität der zukünftigen Pfarrerinnen und Pfarrer verbessern wird.

Genderkompetenz	A: Fachliche Fähigkeiten	B: Methodisch - didaktische Fähigkeiten	C: Soziale Fähigkeiten	D: Personale Fähigkeiten
als Handlungskompetenz	wissen, verstehen	kennen, anwenden	zusammenarbeiten	sein, zeigen
1. Ich bin fähig, meine pfarramtliche Arbeit genderkompetent zu planen, zu entwickeln und zu reflektieren.	<i>GFW</i> <i>KAS</i> <i>Ü</i> <i>S</i>	<i>KAS</i> <i>Ü</i> <i>S</i>	<i>KAS</i> <i>S</i>	<i>S</i>
2. Ich bin in der Lage, die Ausbildung von Vikarinnen und Vikaren (im Blick auf die einzelnen Arbeitsfelder) gendergerecht zu begleiten	<i>KAS</i> <i>Ü</i> <i>S</i>	<i>KAS</i> <i>S</i>	<i>KAS</i> <i>Ü</i> <i>S</i>	<i>S</i>
3. Ich bin in der Lage, Lernprozesse unter dem Aspekt	<i>GFW</i> <i>KAS</i> <i>S</i>	<i>KAS</i>	<i>KAS</i> <i>S</i>	<i>S</i>

,Geschlechtergerechtigkeit' zu erfassen, beurteilen und verbessern				
--	--	--	--	--

Abb.1 Legende: GFW=Genderfachwissen; KAS=Konkrete Arbeitssituation; Ü=Üben;
S=Selbstbeurteilung

A – Zu den fachlichen Fähigkeiten

1. **A1** Ich kann den Aufwand einzelner pfarramtlicher Arbeiten aus Gründen der Erfahrung abschätzen und entsprechend realistisch den zeitlichen Aufwand planen (KAS/Ü/S).

- A2** Ich achte bei der Vorbereitung in einzelnen Arbeitsfeldern (z.B. Arbeit mit Freiwilligen) gut darauf, wen ich als Gegenüber vor mir haben werde (KAS/Ü).

- A3** Bei der Planung und Durchführung von Projekten in der Gemeinde bin ich aufmerksam im Umgang mit der Sprache und den verwendeten Bildern, sodass sich beide Geschlechter davon angesprochen fühlen können (KAS/S).

2. **A1** Gendergerechte Begleitung heisst, den Blick der VikarInnen in den einzelnen Arbeitsfeldern mit aufmerksamen Rückfragen in Bezug auf ihr Geschlecht zu sensibilisieren und zu schulen (KAS/Ü).

- A2** Als Ausbildungspfarrerin achte ich aufmerksam auf Nähe/Distanz, kontrollierte Begleitung und Selbstständigkeit in der zu erlernenden Arbeit (KAS/S).

- A3** Ich kann die Relevanz von Genderfragen für die Ausbildung von Vikarinnen und Vikaren, sowie für die einzelnen pfarramtlichen Arbeitsfelder je nach Bedarf argumentativ festhalten und überzeugend vermitteln (KAS).

- A4** Ich weiß, welche genderrelevanten Probleme in der Kirche besonders zu beachten sind (KAS).

3. **A1** Ich unterstütze VikarInnen gemäss ihren Stärken und nicht gemäss ihres Geschlechts (GFW/KAS).

A2 Ich bin aufmerksam auf Attribuierungsmuster, Kommunikations- und Rollenverhalten in den einzelnen Arbeitsfeldern und mache sie nötigenfalls transparent (*KAS*).

A3 Ich kenne Gendermechanismen zwischen Frauen und Männern und weiss in der Lernsituation damit umzugehen (*KAS/S*).

B - Zu den methodisch - didaktischen Fähigkeiten

1. **B1** Ich lege einen Jahres-, Monats- und Wochenplan fest mit mir angemessenen Arbeits- und Erholungseinheiten (*KAS*).

B2 Ich plane die Vielfalt der täglichen Arbeit übersichtlich, rollend und schaue auf gute Rhythmen, das heisst, dass zwischen den einzelnen Daten und Terminen genug Erholungs- und Atemräume eingebaut sind (*KAS/Ü*).

B3 Jeder Tag schliesst mit einem kurzen Tagesrückblick und hält Pendenzen fest (*S*).

Diese Aufgaben sind besonders für Frauen und Männer wichtig, die nicht in der traditionellen Pfarrerrolle verharren möchten und damit wahrscheinlich an verschiedenen Fronten engagiert sind.

2. **B1** Ich drücke mich gendergerecht aus und lade auch VikarInnen dazu ein (*KAS*).

B2 Die thematischen Inhalte sollen in allen pfarramtlichen Arbeitsfeldern (Kasualien, Seelsorge, administrative Arbeit, kirchlicher Unterricht, Erwachsenenbildung, Gottesdienstgestaltung) geschlechtergerecht gestaltet werden (*KAS/S*).

B3 Ich achte darauf, Arbeitsfelder, in denen Frauen von ihrer Sozialisation her eine grössere Leichtigkeit zeigen als Männer (verschiedene kommunikative Disziplinen wie Seelsorge, Beratung, Begleitung in Kasualsituationen) für beide Geschlechter in dem Sinn attraktiv zu vermitteln, dass sich sowohl Vikarinnen als auch Vikare ermutigt fühlen, sich die nötigen Kompetenzen anzueignen. Dasselbe gilt für Bereiche, zu denen Männer oft einen leichteren Zugang als Frauen haben

(Erwachsenenbildung, Strukturieren von Arbeit, Erarbeiten von Konzepten, administrative Ader) (KAS/S).

B4 Ich beziehe in meine verschiedenen Arbeitsfelder die Erfahrung und das Vorwissen beider Geschlechter ein und lasse VikarInnen explizit daran teilhaben (KAS/S).

3. **B1** Ich unterstütze als AusbildungspfarrerIn die jeweiligen Vorlieben, Begabungen und Interessen beider Geschlechter (KAS).

B2 Ich bemühe mich Lernanlagen und Arrangements zu entwickeln und anzubieten, welche der persönlichen Lernweise der Vikarin bzw. dem Vikar Rechnung tragen (KAS).

B3 Im Lernvikariat trage ich den genderspezifischen Motivationslagen der Vikarinnen und Vikare Rechnung und reflektiere sie mit ihnen (KAS).

C - Zu den sozialen Fähigkeiten

1. **C1** Ich kann kompetent mit verschieden gendersozialisierten Menschen interagieren, welche nicht in einer Ausbildungssituation sind und die unterschiedlichen Genderbiographien und –situationen in meine Arbeit einbeziehen (Arbeitskolleginnen und –kollegen, Behörden, Gemeindeglieder) (KAS/S).

C2 Ich kann mit Widerständen gegen die Genderthematik wirksam umgehen (KAS).

C3 Ich kann das Zusammenwirken des Genderfaktors mit anderen strukturellen und biographisch relevanten Faktoren situationsgerecht beurteilen und einschätzen (soziales Milieu, ethnisch-kultureller Hintergrund, Begabungslage) und sie in der Planung meiner täglichen pfarramtlichen Arbeit integrieren (KAS/S).

2. **C1** Ich nehme das geschlechtsspezifische Kommunikations- und Rollenverhalten der Vikarin, bzw. dem Vikar wahr (KAS).

C2 Ich kann mit unterschiedlich genderssozialisierten VikarInnen interagieren und die verschiedenen Genderbiographien und -situationen einbeziehen (KAS).

C3 Ich kann gender(mit)bedingte Konflikte erkennen und mit oder unter Vikarinnen Vikaren wirksam damit umgehen (KAS).

3. **C1** Ich kann meine Aufmerksamkeit im Kontakt mit den Menschen bewusst und gleichmässig zwischen den Geschlechtern verteilen (KUW, Gottesdienst, Veranstaltung, Erwachsenenbildung) und reflektiere diese Haltung mit den Vikarinnen und Vikaren (KAS/S).

C2 Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Attribuierungsmuster fördere ich bei beiden Geschlechtern selbstwertfördernde, aber realistische Attribuierungsmodi. So werden VikarInnen in der konkreten Arbeitssituation sensibilisiert (KAS).

C3 Ich erkenne die Stärken und Defizite unserer Kirche im Hinblick auf die Gleichstellung im beruflichen Alltag (Umgangsformen, Mobbing, Ignoranz etc.) und bespreche diese Wahrnehmungen auch mit VikarInnen (KAS).

D – Zu den personalen Fähigkeiten

1. **D1** Ich setze mich im Blick auf das Genderthema selbstkritisch, wach und reflexiv mit dem eigenen Denken und Handeln auseinander und berücksichtige sie in der Planung der pfarramtlichen Arbeit (KAS/S).

D2 Ich mache mir meine eigenen unbewussten Vorurteile Erwartungen und Interaktionsstile im Zusammenhang mit der Genderthematik bewusst, überprüfe und reflektiere sie (S).

D3 Ich habe meinen eigenen Standort im Genderdiskurs vorläufig geklärt (S).

D4 Ich mache mir meine eigenen unbewussten Erwartungen und Interaktionsstile im Zusammenhang mit der Genderthematik bewusst, überprüfe und reflektiere sie (S).

2. **D1** Ich nehme Geschlechterungleichheiten anderen Personen gegenüber wahr und wirke ihnen entgegen. Als Vorbild und Identifikationsfigur signalisiere ich im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen Handlungsbereitschaft (S).

D2 Ich achte darauf, inwieweit meine Autorität als AusbildungspfarrerIn beachtet wird, ob VikarInnen wirklich bereit sind, von mir zu lernen und beobachte allgemein, wie sie mit mir als Frau oder Mann interagieren (S).

3. **D1** Ich nehme andere Positionen zur Genderthematik ohne Vorurteile wahr und bin bereit zum Dialog (S).

D2 Wir sprechen über unsere Genderbiographie mit ihren persönlichen Schwächen, Ressourcen und Verletzlichkeiten (S).

5. Weitere Vorschläge zur Vertiefung der Genderkompetenzen in der Ausbildung von AusbildungspfarrerInnen

- a) Der Ausbildungslehrgang für Ausbildungspfarrerinnen und –pfarrer beginnt mit einem Einführungsmodul für Genderfragen
- erlernen des Gendervokabulars
 - Erstellen einer eigenen Genderbiographie
 - Genderthemen in der Kirchengeschichte erkennen
- b) Jedes Ausbildungsmodul enthält am Schluss einen Teil, mit dem das jeweilige Modul vom Genderblick her besprochen und reflektiert wird.
- c) AusbildungspfarrerInnen und VikarInnen führen ein Gendertagebuch, in dem Erkenntnisse aus dem Genderbereich in Bezug auf die einzelnen Arbeitsfelder des Pfarramtes festgehalten werden
- d) Wichtige berufliche Erlebnisse werden immer auch noch unter dem Genderaspekt reflektiert: VikarInnen in ihren Ausbildungskursen, AusbildungspfarrerInnen bei ihren regelmässigen Treffen mit den Ausbildungsvikariatsverantwortlichen; VikarInnen und AusbildungspfarrerInnen in der Supervision

- e) AusbildungspfarrerInnen verpflichten sich zu verbindlicher Intervision und tun sich im besten Fall zu Tandems zusammen, in denen sie sich während eines Ausbildungsvikariats mindestens ein Mal besuchen und kritisch, wohlwollend und wahrhaftig sich Rückmeldungen geben

IV ZUM SCHLUSS – WAS FEHLT, EIN GROSSES DANKE UND EINIGE FRAGEN, DIE BLEIBEN

Ich bin froh, diese Arbeit geschrieben zu haben. Im Engagement im Rahmen der Ausbildung von Vikarinnen und Vikaren bin ich, ohne es bewusst gesucht zu haben, wieder einem bereits alten Anliegen von mir, nämlich der Geschlechtergerechtigkeit mit all seinen dazugehörigen Fragen begegnet. Es war spannend, der aktuellen Ausbildungssituation für VikarInnen den Genderblick, zuzumuten, sie zu befragen und mögliche Folgerungen für eine Vertiefung dieses Ansatzes zu formulieren.

Ich habe keinen Anspruch auf Vollständigkeit. So ist mir bewusst, dass beispielsweise eine ausführliche Liste mit dem ‚ABC des Gendervokabulars‘ fehlt. Lediglich die wichtigsten Begriffe werden ausführlicher beschrieben, weil in dieser Arbeit häufig verwendet. Dies könnte frau oder mann in einer erweiterten Arbeit ergänzen. Auch könnten noch eine grössere Anzahl von weiteren Übungsanlagen vorgestellt werden. Ich musste und wollte mich beschränken, weil es den Rahmen dieser Arbeit gesprengt hätte. Darum möchte ich meine aufgeführten Vorschläge als Anregungen verstehen.

An erster Stelle danke ich ganz besonders Sandro Guzzi. Er hat meine ganze Arbeit mit viel Interesse nicht nur als Ehemann, sondern als männliches Gegenüber kritisch-wohlwollend und freundlich begleitet. Mit hoher Aufmerksamkeit vertiefte er sich in meine Texte und stellte die sachlich notwendigen Rückfragen. Er hat mich beraten auf unterschiedlichen Ebenen und ich konnte seinen Rat auch als Frau! gut anhören und rezipieren. Ebenfalls möchte ich meiner Intervisionsgruppe, sowie den zahlreichen Frauen und Männern von Herzen danken, welche sich die Zeit nahmen, ‚meinen‘ Fragebogen, den ich ursprünglich ja viel zentraler als Arbeitsmittel einsetzen wollte, genau durchzulesen und auf allfällige Schwächen oder Mängel hin zu prüfen.

Ein weiterer Dank gehen an Manuela Liechti – Genge, Andrea Figge – Zeindler, Barbara Schmutz, Hansueli Egli und Paul Amstutz. Sie liessen sich auf den Fragebogen ein und setzten sich kritisch und präzise mit seinen Fragen auseinander. Die engagierten

Gespräche mit ihnen haben mir Mut gemacht, die Spur der Genderthematik im Ausbildungsbereich beharrlich weiter zu verfolgen.

Und ebenfalls recht herzlich bedanken möchte ich mich bei den beiden Frauen Elisabeth Grünewald und Anne von Gunten, die mir erlaubten, Anregungen aus ihrer Arbeit ‚Werkmappe Genderkompetenz‘ für den kirchlichen Kontext fruchtbar zu machen.

Was mir durch die ganze Zeit der Auseinandersetzung mit den brennenden Fragen um die Genderthematik immer wieder aufgefallen ist, dass überall, wo es um das Andenken von neuen Fragen im Geschlechterbereich geht, immer zuerst die Frauen auftauchen. Das befremdet mich, zumal an den oft kurzsichtigen Zuschreibungen, was eine Frau oder ein Mann sei oder welche typischen Eigenschaften sie oder ihn ausmache, ja nicht nur Frauen leiden. Womit das nur zu tun hat?.....



V ANHANG

1. Erklärung der hauptsächlich in der Arbeit verwendeten Genderbegriffe

Gender

Gender bezeichnet das soziale, kulturelle Geschlecht und stammt aus der englischen Sprache, die zwischen *sex* (das biologische Geschlecht) und *gender* (das soziale Geschlecht) unterscheidet.

Es geht um die kleineren oder grösseren Unterschiede, die eine Kultur in einer bestimmten historischen Phase zwischen den Geschlechtern herstellt - die Definitionen und Zuschreibungen, wie eine ‚richtige Frau‘, ein ‚richtiger Mann‘ zu sein haben (vgl. oben S.15). D.h. Frauen und Männer werden auf eine bestimmte Weise definiert und stereotypisiert und damit in ihren Lebensmöglichkeiten eingeengt. Dies geschieht über vielfältige, mehr oder weniger subtile Diskurse oder Praktiken der Eigenschafts- und Rollenzuschreibung, der Auf- und Abwertung, der Integration und Marginalisierung.

Kulturen nehmen unterschiedlich und mehr oder weniger stark Einfluss auf die Konstruktion des sozialen Geschlechts. Frauen und Männer bekommen gute Genderbedingungen, wenn sie individuell aus einer Vielzahl von Männlichkeiten und Weiblichkeiten auswählen können, bzw. wenn die biologische Geschlechterzugehörigkeit (*sex*) keinen Einfluss auf ihre Lebenschancen hat und die Menschen sich nicht an einem Idealtypus Mann oder Frau orientieren müssen. Genderpraktiken dienen unter anderem der Machterhaltung und haben somit immer auch eine gesellschaftliche Auswirkung und in unserm Fall eine kirchenpolitische Seite.

Doing Gender

Doing Gender bedeutet die aktive oder passive Beteiligung an der Herstellung des sozialen Geschlechts. Es findet alltäglich, permanent und fast unvermeidlich statt, z.B. in Gesprächen, Körperhaltungen, Mimik, Selbstdefinitionen etc. Doing Gender findet auf den Ebenen der Diskurse, der Darstellung (Kleider, Haarschnitt, Sprache, Gestik und Mimik), sowie der Wahrnehmung statt. In patriarchalen Strukturen führt Doing Gender vor allem zu Polarität, Polarisierung und Hierarchie. So geschieht eine Hierarchisierung der Geschlechter.

Doing Gender findet gewohnheitsmässig und unbewusst statt und gilt als normal und natürlich. Der Umkehrtest kann Doing Gender sichtbar und bewusst machen. So treffen wir in der Freiwilligenarbeit Männer, welche sich in einer Besucherdienstgruppe engagieren eher selten an. Oder der jüngere Mann, der sein Baby auf einem Spielplatz spazieren führt, fällt immer noch eher auf, als eine junge Frau mit Baby.

Undoing Gender

Es ist das Gegenteil von Doing Gender. Intellektuell geschieht das durch die Bewusstwerdung der kulturellen und sozialen Konstruktion von Genderrollen. Auf der praktischen Ebene kann das dann so aussehen: Verhält sich jemand bewusst unkonventionell (nicht nonkonform) und damit anders, als die Umwelt es erwartet, wird von Undoing Gender gesprochen. Undoing Gender entspricht einer Strategie, die sich gegen feste Zuschreibungen richtet und bedient sich dekonstruktiver Mittel. Es geht dabei um ein bewusstes Unterlaufen oder Durchbrechen vorgegebener Geschlechterrollen. Es kann auch Ausdruck des Widerstands gegen einschränkende Konventionen oder Ausdruck von Selbstbestimmung sein.

3. Stellten Sie in der Anerkennung Ihrer Kompetenz als Vikariatsleiterin/leiter Unterschiede zwischen Männern und Frauen fest?

NEIN									JA
1									10

3a) Wenn eher JA – Können Sie in ganz kurzen Worten den oder die Unterschiede benennen?

4. Stellten Sie Unterschiede in der Lernbereitschaft zwischen Vikarinnen und Vikaren fest?

NEIN									JA
1									10

5. Stellten Sie Unterschiede in der Risikobereitschaft zwischen Vikarinnen und Vikaren fest, sich auf Neues einzulassen und auszuprobieren?

NEIN									JA
1									10

6. Stellen Sie zwischen Vikarinnen und Vikaren Unterschiede fest in der Fähigkeit, organisch und sinnvoll die Arbeitszeit von der privaten Zeit abzugrenzen?

NEIN									JA
1									10

7. Nahmen Sie zwischen Vikarinnen und Vikaren unterschiedliche Leichtigkeiten wahr, sich in folgenden Arbeitsfeldern einzulassen und damit umzugehen:

7a) Seelsorge allgemein:

NEIN									JA
1									10

7a.1) Wenn Ja:

Frauen haben es leichter Kein Unterschied Männer haben es leichter

1									10
---	--	--	--	--	--	--	--	--	----

7b) Kasualien:

NEIN									JA
1									10

2. War in Ihrer Wahrnehmung der Erfolg, nach dem Vikariat eine Stelle zu finden vom Geschlecht abhängig?

NEIN

JA

1									10
---	--	--	--	--	--	--	--	--	----

2a) Wenn ja – wer fand leichter eine Stelle?

Frauen

Männer

1									10
---	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Nachtrag:

Ich danke Ihnen ganz herzlich für die Zeit, die Sie sich genommen haben, sich mit diesen Fragen auseinander zu setzen. Falls Sie über die Ergebnisse dieser Fragen informiert sein möchten, bitte ich Sie, Ihre Adresse anzugeben.

Und wenn Sie gerne sonst einen Nachtrag anmerken, etwas fragen oder ergänzen wollen, bin ich dankbar um jeden Hinweis.

3. Begleitbrief zum Fragebogen

Bern, 13. März 2010

BETRIFFT : Umfrage zum Thema **Wie erleben Ausbildungspfarrerinnen und –pfarrer die Begleitung von Vikarinnen und Vikaren?**

Geschätzte Kollegin,
geschätzter Kollege,

seit einigen Jahren begleite ich kontinuierlich Vikariate und finde das eine spannende und lehrreiche Arbeit, sicher für mich als Lehrpfarrerin. Aber ich denke auch für die Vikarinnen und Vikare. In den verschiedenen Begegnungen habe ich jedoch nicht nur den VikarInnen aufmerksam und kritisch über die Schulter geschaut – wie es ja gemäss Lernvereinbarung unser Auftrag ist -, sondern auch immer wieder mir selber. Dabei habe ich mich gefragt, wie ich mit diesen Menschen umgehe; wie ich sie begleite: Begleite ich Frauen anders, als Männer? Brauchen Frauen etwas anderes, als Männer? Reagieren Vikarinnen auf mich anders, als wenn ein Mann sie begleiten würde – und umgekehrt,...wie ist es mit den Männern, wenn sie von einer Frau begleitet werden? Was machen Männer mit Männern und Frauen mit Frauen? ... Scheinbar einfache und doch, wenn frau/man genauer hinschaut, komplexere Fragen als sie auf den ersten Blick scheinen. Dazu kommt noch, dass wir Frauen als Pfarrerinnen eine andere ‚Kirchengeschichte‘ haben, als die Männer als Pfarrer. Entsprechend unterschiedlich dürfte auch der Resonanzraum in der Ausbildungszeit ausfallen.

Weil ich schon länger meine Selbstgespräche gerne ausweiten möchte, habe ich beschlossen, mich im Rahmen meiner Ausbildung zur Ausbildungspfarrerin diesem Fragenkreis genauer zuzuwenden. Mit der zunehmenden Professionalisierung der Ausbildung scheint mir eine ehrliche und unverstellte Auseinandersetzung damit unumgänglich.

Der Fragebogen

Ich haben einen Fragebogen entworfen, in welchem ich versuche, die vitalen Anliegen, welche sich im Zusammenhang mit der Begleitung von VikarInnen stellen können, mit entsprechenden Fragen einzufangen und zu benennen; Fragen, denen wir als Lehrpfarrpersonen uns stellen müssen.

Ich habe Dich angeschrieben, weil ich weiss, dass Du Dich bereits auf Vikariate eingelassen hast. Ich freue mich, wenn Du Dir einen Moment die Zeit nehmen magst, die Fragen möglichst präzise zu beantworten und mir den ausgefüllten Bogen bis **spätestens ende April 2010** zurücksenden kannst. Deine Rückmeldungen helfen mir, mir über ein wichtiges Thema mehr Klarheit zu verschaffen. Wichtig sind mir vor allem Deine Ansichten, Vorstellungen und Einschätzungen unabhängig der Frage, mit wievielen Vikariaten Du bereits unterwegs warst. Es ist mir auch ein Anliegen, dass die Reflexion über Genderfragen in unserer konkreten Ausbildungsarbeit weitergeführt und vertieft wird.

So grüsse ich Dich herzlich und danke Dir schon im Voraus für Deine Mühe. Für Rückfragen und Präzisierungen stehe ich gerne zur Verfügung.

Adelheid Heeb Guzzi

