

ULRICH
EGGERS

HRSG.

DANIELA
MAILÄNDER

HRSG.

A U F

WARUM FRAUEN UND MÄNNER

A U G E N

GEMEINSAM BESSER SIND

H Ö H E

EIN PLÄDOYER

SCM

R. Brockhaus

SCM

Stiftung Christliche Medien

SCM R.Brockhaus ist ein Imprint der SCM Verlagsgruppe, die zur Stiftung Christliche Medien gehört, einer gemeinnützigen Stiftung, die sich für die Förderung und Verbreitung christlicher Bücher, Zeitschriften, Filme und Musik einsetzt.



© 2022 SCM R.Brockhaus in der SCM Verlagsgruppe GmbH
Max-Eyth-Straße 41 · 71088 Holzgerlingen
Internet: www.scm-brockhaus.de · E-Mail: info@scm-brockhaus.de

Die Bibelverse sind, soweit nicht anders angegeben,
folgender Ausgabe entnommen:

Neues Leben. Die Bibel, © der deutschen Ausgabe 2002 / 2006 / 2017
SCM R.Brockhaus in der SCM Verlagsgruppe GmbH, Witten/ Holzgerlingen.
Weiter wurden verwendet:

Bibel in gerechter Sprache, herausgegeben von Ulrike Bail, Frank Crüsemann
u. a., 4., erweiterte und verbesserte Auflage 2014, © 2006 by Gütersloher
Verlagshaus, Gütersloh.

Bibeltext der Neuen Genfer Übersetzung – Neues Testament und Psalmen,
© 2011 Genfer Bibelgesellschaft. Wiedergegeben mit freundlicher Genehmigung.
Alle Rechte vorbehalten. (NGÜ)

Die Bibel nach Martin Luthers Übersetzung, revidiert 2017, © 2016 Deutsche
Bibelgesellschaft, Stuttgart. (LUT)

Elberfelder Bibel 2006, © 2006 by SCM R.Brockhaus in der SCM Verlagsgruppe
GmbH, Witten/ Holzgerlingen. (ELB)

Gute Nachricht Bibel, revidierte Fassung, durchgesehene Ausgabe in neuer
Rechtschreibung, © 2000 Deutsche Bibelgesellschaft, Stuttgart. (GNB)

Umschlaggestaltung: Grafikbüro Sonnhüter, www.grafikbuero-sonnhueter.de

Autorenfotos: Eggers, Ulrich, © Thomas Pingel;

Mailänder, Daniela, © @madebyselina

Titelbild: rina Bg, WAYHOME studio (shutterstock.com)

Satz: typoscript GmbH, Walldorfhäslach

Druck und Bindung: GGP Media GmbH, Pößneck

Gedruckt in Deutschland

ISBN 978-3-417-00022-1

Bestell-Nr. 227.000.022

Inhalt

| | |
|--|-----|
| Ein Auftakt im Dialog: Weil wir gemeinsam besser sind! | |
| Ulrich Eggers und Daniela Mailänder | 5 |
| »Ganz schön gut – für ein Mädchen?!« | |
| Katharina Haubold | 41 |
| Unterwegs als Team – Wie wir Entscheidungen treffen und unsere Berufung leben | |
| Christine und Steffen Kern | 55 |
| Am Anfang schuf Gott das Team – Biblisch-theologische Impulse zum Geschlechterverhältnis | |
| Corinna Schubert | 70 |
| Räume schaffen für das wunderbare andere | |
| Patrick Depuhl und Judy Bailey | 84 |
| Was wir von den Schwalben für unser Miteinander lernen können | |
| Sibylle Beck | 99 |
| Und wer kümmert sich um die Kinder? – Familie und andere Berufungen | |
| Agnes und Matthias Brender | 112 |
| »Wir haben keine Frau gefunden« – Was sich ändern muss, damit Frauen ihren Platz einnehmen können | |
| Johanna Weddigen | 126 |
| <i>Better together</i> – Warum wir nicht mehr alleine leiten wollen | |
| Julia Garschagen und Kai Günther | 141 |
| Die anvertrauten Schätze gemeinsam heben – 10 Strategien | |
| Evi Rodemann | 155 |

| | |
|--|-----|
| Auszug aus <i>Happyland</i> – Ein biblisch-theologisches Plädoyer für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern | |
| Tobias Faix | 169 |
| Wie ich gegen meinen Willen zur Feministin wurde | |
| Doris Lindsay | 191 |
| »Schatz, wir müssen reden!« | |
| Mareike und Jörg Dechert | 207 |
| Von Fremdheit, Machtkampf und Versöhnung | |
| Astrid Eichler | 222 |
| Gemeinsam leiten als Ehepaar – aber wie? | |
| Regine und Michael Born | 236 |
| Weiterlaufen, weglaufen, durchlaufen – Der Weg verantwortungsvoller und einflussreicher Frauen | |
| Sarah Keshtkaran | 249 |
| Die nächste Generation braucht Vorbilder | |
| Melanie und Thees Carstens | 264 |
| Dringend anzugehende Ewigkeitsaufgaben | |
| Hansjörg Kopp | 278 |
| Echte Augenhöhe braucht Partnerschaftlichkeit und Loslassen – von beiden | |
| Dorothea Greiner | 293 |
| Anmerkungen | 296 |

»Ganz schön gut – für ein Mädchen?!«

KATHARINA HAUBOLD

Katharina Haubold (Jg. 1986) arbeitet als Projektreferentin für *Fresh X* an der CVJM-Hochschule in Kassel und beim *Fresh X-Netzwerk e. V.* Da Ballsport für sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich ist, hat sie das Stand-Up-Paddling und Radfahren für sich entdeckt. Im Unterwegssein und in der Begegnung entdeckt sie Gott zurzeit am meisten. Sie möchte dazu beitragen, dass Frauen nach ihr weniger den Eindruck haben, in der Männerwelt nur mitspielen zu dürfen, sondern spürbar ist: Als Geliebte Gottes gestalten sie sein Reich auf Augenhöhe mit.



Meistens war ich das einzige Mädchen, das auf der Wiese hinter der Straße oder auf dem Bolzplatz mitklickte. Die Jungs aus der Nachbarschaft trafen sich dort und ich war so froh, dass sie mich mitspielen ließen. Seit ich denken kann, haben mich Ballsportarten fasziniert. Egal ob an der Bande beim lokalen Fußballverein, wenn ich meinen Papa zum Hand- oder Wasserballspiel begleitete oder noch besser: wenn ich selbst aktiv spielen konnte, sei es in der Freizeit oder als ich endlich in den Verein durfte – ich liebte es. So spielte ich als einziges Mädchen in der F-Jugend der Fußballmannschaft; später beim Volleyball und Basketball waren es dann Mädchenteams.

Doch neben den Vereinszeiten blieb es dasselbe: Ob weiter auf den Bolzplätzen oder öffentlichen Basketballcourts – fast immer war ich das einzige oder eines von wenigen Mädchen, das beim »Wählen« in die Teams mit im Kreis stand und darauf wartete, dass sein Name fiel. Ich hatte mich daran gewöhnt, dass ich als letzte gewählt wurde – und wenn doch mal mehrere Mädchen mitspielten, kam etwas mehr Spannung auf: Welchem würden die Team-Anführer den Vorzug geben? Aber es war so etwas wie ein ungeschriebenes Gesetz, dass der »schlechteste Junge« gewählt sein musste, bevor es eine Option wurde, das »beste Mädchen« ins Team zu holen – manches Mal unter Johlen des anderen Teams: »Haha, ihr habt das Mädchen!«

So war das eben und ich wusste, dass, wenn dieser Prozess erst einmal durchgestanden war, der Überraschungsmoment auf meiner Seite lag. Denn ich hatte das große Glück, dass ich Ballsportarten nicht nur mochte, sondern mir auch ein gewisses Talent in die Wiege gelegt worden war. Meist dauerte es nicht lange, bis die anderen die Häme zu spüren bekamen, wenn eine Aktion gelang: »Haha, du hast dich von einem Mädchen ausdribbeln lassen!« Und früher oder später fiel staunend und anerkennend der Satz: »Wow, du bist ganz schön gut – für ein Mädchen!«

Ich vermute, dass dies das Kompliment ist, das ich am häufigsten in meinem Leben gehört habe: »Ganz schön gut – für ein Mädchen« – oder zumindest das Kompliment, das mich tiefsten geprägt hat. Jedenfalls habe ich es immer als Kompliment aufgefasst. In einer Welt, in der klar war, dass die Jungs die Macht darüber hatten, zu entscheiden, ob ich mitspielen darf oder nicht, wo klar war, dass sie den Maßstab setzten und häufig auch wirklich besser spielten als ich, da war klar: Für ein Mädchen ganz schön gut zu sein, ist quasi die höchste Auszeichnung, die ich bekommen kann. Fast so, als wäre ich eben mit schwierigeren Startvoraussetzungen ausgestattet

worden und müsste dieses Defizit nun so gut es geht kompensieren. Und es erfüllte mich mit Zufriedenheit und Stolz, wann immer ich den Eindruck hatte, dass mir das gut gelang. Das Urteil darüber stand natürlich den Jungs zu.

Ich will nicht verschweigen, dass das auch manche Vorteile hatte: Auch wenn ich immer das Gefühl hatte, mich besonders beweisen zu müssen, lag die Messlatte bei mir natürlich nie so hoch wie bei den Jungen. Um »für ein Mädchen ganz schön gut zu sein«, reicht eben auch eine mittelmäßige Leistung. Und wenn von einer erwartet wird, nichts zustande zu bringen, spielt es sich in gewisser Weise auch freier und unbekümmerter, als wenn man hohen Erwartungen entsprechen muss. Und so war mir das »ganz schön gut – für ein Mädchen« eigentlich fast immer sicher, vor allem da, wo Jungs mitspielten, die mich noch nicht kannten.

Gleichzeitig bin ich zu einer Zeit und in einem Umfeld groß geworden, in dem ich selten bis nie den Eindruck hatte, als Mädchen benachteiligt zu sein. Im Gegenteil: Mit dem Abitur war ich der festen Überzeugung, dass meine Chancen genauso gut wie die der Jungs und Männer waren, wenn ich nur die entsprechende Leistung und Qualität bringe. In der Schule wurde uns kommuniziert, dass uns als Frauen alle Möglichkeiten offenstehen, dass Studieren und Arbeiten und eine Familie zu gründen sich nicht ausschließen, dass es einzig und allein auf das persönliche Vermögen, den Willen und entsprechenden Einsatz ankommt.

Auch in meiner christlichen Jugendgruppe erinnere ich mich an kein Erleben, das mir als Frau weniger oder grundsätzlich andere Chancen ermöglicht hat. Es mag sein, dass es implizite Rollenbilder gab, die uns prägten, doch insgesamt erinnere ich mich nicht an theologische oder gesellschaftliche Festschreibungen, die ich als einschränkend empfand. Prägung und Leitung erlebte ich von Frauen und Männern gleichermaßen positiv (wie negativ) und der

Fokus lag viel stärker auf der Entwicklung von persönlichen Gaben als auf dem Hineindrängen in bestimmte Rollenbilder.

Dieses Erleben zog sich auch durch meine theologische Ausbildung. Natürlich wurde mir irgendwann klar, dass es durchaus andere Hintergründe und Frömmigkeiten gibt. Und auch ich fand mich in Diskussionen darüber wieder, ob Frauen lehren und leiten dürfen, und habe mir manch offensichtlich diskriminierenden Kommentar anhören müssen. Aber alles in allem bewegte ich mich in Kreisen, wo dieses Thema »durch« war. Wo ich wusste, dass es in der Vergangenheit harte Kämpfe und Diskussionen gegeben hatte, doch wo mittlerweile theologisch vertreten wurde, dass Mann und Frau gleichwertig und sogar gleichberechtigt sind, dass das (binär-gedachte – das war schon klar) Geschlecht nicht mit mehr oder weniger Möglichkeiten in Ehren- und Hauptamt verbunden war und dass es prinzipiell für mich als Frau keine Einschränkungen gab. Im Gegenteil – schien mir. Man war sich mittlerweile so bewusst darüber, dass man gegen eine über Jahrhunderte gepflegte Schiefelage angehen musste, dass Frauen an vielen Stellen händeringend gesucht wurden.

Die meisten Gremien, Konferenzen und hauptamtlichen Teams, die ich in den letzten Jahren wahrgenommen habe, waren von Männern dominiert. Egal, ob es um die reine Zahl ging oder um Posten wie »erster Vorsitzender«, »leitender Referent«, »Keynote-Speaker«, »Generalsekretär«, »Workshop-Referent« – ich hatte den Eindruck, in eine vor allem von Männern geprägte Welt einzutauchen und befand mich in Gremien und Teams als Frau häufig in der deutlichen Unterzahl. Aufgrund meiner Anstellung im deutschlandweiten Reisedienst, meiner familiären Ungebundenheit und meines Engagements im evangelistischen und missionalen (Jugend-)Bereich kam ich von den äußeren Kriterien her für manches Gremium und manche Veranstaltung infrage, und da ich die Vernetzung und überregionale Zusammenarbeit sehr schätze,

habe ich mich gerne an unterschiedlichen Stellen eingebracht und tue es immer noch.

Ich gewöhnte mich daran, dass manche Anfrage sinngemäß mit dem Satz begann »Wir suchen dringend noch eine Frau und da sind wir auf dich/Sie gekommen.« Auch erlebte ich Diskussionen, in denen immer wieder bemängelt wurde, dass so wenig Frauen da sind, man sich doch wirklich bemüht habe und so viele abgesagt hätten und ich nahm es in gewisser Weise als Gegebenheit hin, dass das in diesen Gremien und bei diesen Veranstaltungen eben so ist. Das hatte schließlich auch erklärebare Gründe: Es schien weniger Frauen in überregionalen Stellen zu geben, sodass es für einige rein von der Stellenkonstellatlon gar nicht möglich war, bestimmte Ämter zu übernehmen. Wenn der Faktor Familiengründung hinzutrat, kamen Mutterschutz und Elternzeit hinzu und danach häufig ein sehr gutes Überlegen, ob und wie überregionale Ämter und Familie sich gut vereinbaren ließen.

Es schien also in meiner Wahrnehmung fast so etwas wie eine »natürliche Auslese« zu geben, die dazu führte, dass diejenigen mit den entsprechenden Lebensentwürfen »übrig blieben«. So war es nicht verwunderlich, dass ich bei Veranstaltungen und in Gremien immer wieder auf dieselben (wenigen) anderen Frauen traf. Manchmal fühlte es sich sogar wie ein Vorteil an, eine Frau in dieser männerdominierten Welt zu sein – schließlich war die Notwendigkeit Frauen einzubinden, am besten junge Frauen, groß, die »Auswahl« an Frauen aber nicht.

Ich bin gefördert worden und habe viele Chancen bekommen, mich einzubringen und weiterzuentwickeln. Mir ist Vertrauen entgegengebracht worden und ich fühle mich sehr wertgeschätzt. Dafür bin ich sehr dankbar. Aber hätte ich all das in den letzten

ES SCHIEN IN MEINER
WAHRNEHMUNG FAST SO
ETWAS WIE EINE »NATÜRLICHE
AUSLESE« ZU GEBEN.

Jahren erleben können, wenn ich keine Frau wäre? Ich weiß es nicht. Und glaube es auch nicht. Zumindest sitzt dieses Gefühl sehr tief. Ein bisschen wie damals auf dem Bolzplatz: »Du darfst bei den Männern mitspielen« – aufgrund deiner Lebensumstände und weil du für eine Frau gar nicht schlecht bist.

Um Missverständnissen vorzubeugen: Das hat in dieser Form niemals jemand explizit kommuniziert und ich glaube auch nicht, dass das jemals die Intention oder die Ansicht von denjenigen war, die Anfragen mit »Wir suchen noch eine Frau und da bist du uns eingefallen« beginnen. Aber das in mir ausgelöste Gefühl war und ist das gleiche: »Es ist ein Riesenkompiment, dass ich als Frau hier mit dabei sein darf« (und ein Riesenglück bzw. zum Teil eine bewusste Entscheidung, dass ich es aufgrund meiner Lebens- und Arbeitsumstände im Gegensatz zu anderen Frauen auch kann). Auch wenn mir das immer wieder bewusst geworden ist, habe ich diese Tatsache lange nicht als problematisch oder sexistisch aufgefasst. Es schien eher »normal« zu sein. Und auch ich kenne in Planungen von Veranstaltungen den Moment, in dem klar wird: Wir brauchen dringend noch mindestens eine Frau und die Suche nach Frauen, die dann natürlich nicht nur aufgrund ihres Geschlechts angefragt werden. Ich habe das als »wir bemühen uns doch um Augenhöhe und eine Gleichberechtigung der Geschlechter« interpretiert (und ich glaube auch noch immer, dass es so gemeint ist).

Aber in mir wächst zunehmend der Eindruck, dass wir der Augenhöhe und der Gleichberechtigung der Geschlechter so nicht näherkommen, sondern die Ansicht reproduzieren und implizit bestärken: Augenhöhe heißt, dass Frauen das Spiel von (manchen) Männern mitspielen und sich in das von ihnen geprägte System einfügen. Die Rollen, die früher nur von Männern ausgeführt wurden, sollen nun eben auch von Frauen ausgefüllt werden. Und da gibt es Frauen, die das gut können und dafür infrage kommen,

vielleicht weil sie es schon ihr Leben lang gelernt haben – zum Beispiel von Kindesbeinen an auf dem Bolzplatz. Und deren Lebensentwürfe und Prioritäten und Art zu kommunizieren dazu passen. Und es gibt andere, für die das aufgrund der »natürlichen Auslese« nicht möglich ist.

Mir ist klar, dass das eine vereinfachte Darstellung eines komplexen Sachverhalts ist. Und dass Gremium nicht gleich Gremium und Veranstaltung nicht gleich Veranstaltung ist. Mir ist auch klar, dass Männer sehr verschieden sind und man nicht von »der Männerrolle« sprechen kann, genauso wenig wie von »der Frauenrolle«. Trotzdem ist es für mich bezeichnend, dass sich anscheinend für viele Stellen und Aufgaben leichter Männer als Frauen finden lassen. Keine Frau kann oder will die Funktion/Rolle, so wie sie ist, übernehmen. Und immer wieder scheinen auch manche Strukturen es nicht zu ermöglichen, dass mehr Frauen beteiligt werden – wenn zum Beispiel klar ist, dass bestimmte Gremien mit Repräsentant*innen aus Werken und Verbänden besetzt werden, die selbst aber meist von Männern geleitet werden.

Bei all dem erlebe ich leider selten, dass infolgedessen das System oder das Veranstaltungsdesign an sich hinterfragt wird. Viel häufiger scheint die Resignation von »Wir haben eben keine passende(n) Frau(en) gefunden« am Ende zu stehen. Doch um miteinander auf Augenhöhe im Reich Gottes gestalten und prägen zu können, müssen wir uns konsequent fragen, wie Ämter, Positionen und Rollen so aussehen können, dass Frauen und Männer sie gerne übernehmen und ausfüllen – und nicht nur eine kleine Zahl von Frauen und eine etwas größere Zahl von Männern, die in bestimmten Lebensumständen sind oder in das bestehende System passen.

An dieser Stelle frage ich mich: Wie ernst ist es mir und uns mit dem »gemeinsamen, gleichberechtigten Gestalten auf Augenhöhe«? Sind wir auch bereit es umzusetzen, wenn dies bedeuten

könnte, dass sich grundlegende Strukturen verändern und die eigenen Privilegien (die einem selbst ja meist völlig unklar sind) aufgegeben werden müssten?

Ich wünsche mir sehr, dass wir, Männer, Frauen und Diverse, es gemeinsam ernst meinen und uns weiter auf den Weg machen, um durchzubuchstabieren, was es dafür braucht. In einem fluiden Netzwerk von Frauen im missionalen Bereich haben sich einige Frauen in den letzten Monaten getroffen und Erlebnisse, Eindrücke und Wünsche dazu geteilt. Mir hat dieser Prozess geholfen, meine Erfahrungen der letzten Jahre neu zu reflektieren und meine eigenen Wünsche und Thesen zu entwickeln, wie wir weiter daran arbeiten könnten, damit »auf Augenhöhe« mehr und mehr zur Realität wird – hier kommen sie:

1. Lasst uns unsere eigene Rolle ehrlich reflektieren

Seit ich begonnen habe, mich intensiver mit der Frage zu beschäftigen, warum ich in meinem Bereich nur wenigen anderen Frauen begegne, sind mir entscheidende Aspekte über mich und meine eigene Rolle in diesem Zusammenhang deutlich geworden. Angefangen davon, dass mir bewusst geworden ist, wie viel ich anderen Frauen (und Männern) verdanke. Mir war lange nicht klar, was für ein hart erkämpftes und erlittenes Gut meine (christliche) Sozialisation ist, die – wie oben beschrieben – keinen theologischen Unterschied in der Wertigkeit und Berechtigung von Frauen vermittelt hat. Ich weiß, dass andere böse Briefe, Anfeindungen und deutlich mehr Einschränkungen auf dem Weg zu mehr »Augenhöhe« aushalten mussten, als ich es vermutlich je werden muss. Ich stehe auf Schultern von anderen.

Das macht mich sehr dankbar, aber es macht mir auch meine Verantwortung bewusst, mit diesem errungenen Gut nicht leicht-

fertig umzugehen. Oft ist es für mich einfacher, bei sexistischen Kommentaren den Mund nicht aufzumachen und auf die Unterrepräsentanz von Frauen nicht aufmerksam zu machen, weil ich selbst nicht zur Buh-Frau werden möchte. Denn zumindest gefühlt ist es so: Wer es anspricht, wird selbst das Problem. Lange wollte ich keine »Feministin« oder »Emanze« sein, weil ich den Eindruck hatte, dass ich das nicht mehr zu sein brauche. Das Gegenteil ist der Fall, meine ich mittlerweile. Denn da, wo es noch Benachteiligung von Frauen im Reich Gottes gibt, möchte ich allein um derer willen Feministin sein, die es mir selbst möglich gemacht haben, so gleichberechtigt zu leben und um derer willen, die nach mir kommen und für die es hoffentlich wieder ein Stück leichter wird – auch wenn ich mich mit dieser Rolle nicht überall beliebt mache.

Ich musste mir außerdem eingestehen, dass ich von einem System, in dem weniger Frauen als Männer mitgestalten, klar profitiert habe. Und ich frage mich, wo ich dieses System (mindestens unbewusst) mitstütze und gestützt habe. Möchte ich, dass andere Frauen ebenso infrage kommen, wenn das bedeutet, dass ich zurücktreten muss? Trete ich allgemein dafür ein, dass »auf Augenhöhe« weiter Wirklichkeit wird, oder ist es mir vor allem da ein Anliegen, wo ich persönlich betroffen bin?

Diese Fragen muss und möchte ich mir stellen, wenn es mir mit dem Leiten auf Augenhöhe wirklich ernst ist.

2. Lasst uns Geschichten teilen und hinter das Vordergründige blicken

Ich habe mich lange gefragt, ob ich wirklich so biografisch in diesen Beitrag einsteigen möchte. Nicht nur gebe ich damit einiges sehr Persönliches preis, ich verleite vielleicht auch zu dem Urteil, dass das eben eine biografisch bedingte Schwäche oder zumindest

»nur« ein subjektiv empfundenenes Thema von mir ist, das sich nicht verallgemeinern lässt. Und natürlich stimmt es, dass nicht alles aus diesem Artikel Allgemeingültigkeit hat und manches von anderen ganz anders erlebt wird. Umso wichtiger war es mir, Anteil an dem zu geben, was mich in meiner Art, Frau zu sein (auch) geprägt hat. Denn ich glaube, dass uns diese Form des Aneinander-Anteil-Gebens dabei hilft, mehr Augenhöhe zu gewinnen.

Indem wir uns selbst vergegenwärtigen, was uns darin geprägt hat, wie wir unsere (Geschlechter-)Rolle und Identität verstehen, und indem wir einander achtsam zuhören, entwickeln wir Verständnis füreinander und können besser einschätzen, wann wir die Augenhöhe fördern und wo wir sie (unbewusst) verhindern. Vielleicht lernen wir so auch, besser wahrzunehmen, unter welchen Umständen sich wer gerne einbringt und was wir verändern müssen, um es mehr und verschiedenen Menschen zu ermöglichen, sich zu beteiligen. Und dann lasst uns Narrative miteinander entwerfen und Geschichten teilen, bei denen wir »auf Augenhöhe« so erleben, dass es aus Perspektive aller eine Augenhöhe ist.

3. Lasst uns an mehr Sichtbarkeit von Frauen arbeiten

Immer wieder entsteht der Eindruck, dass es sehr viel mehr Männer für bestimmte Themen, Rollen und Ämter gibt als Frauen. Umso wichtiger ist es, für mehr Sichtbarkeit von Frauen zu sorgen. Wenn wir »auf Augenhöhe« bewusst fördern wollen, brauchen wir Systeme, die uns dabei helfen, in den Blick zu nehmen, was wir sonst leicht aus dem Blick verlieren. Eine sehr simple, aber effektive Möglichkeit ist es, gerade für Veranstaltungen und Ämter Datenbanken zu pflegen und bewusst Frauen zu empfehlen. Dies ist eine Aufgabe für jede Leiterin und jeden Leiter persönlich, noch effektiver sind aber natürlich Datenbanken über die eigenen Netzwerke hinaus.

So gibt es seit September 2021 zum Beispiel die von Evi Rode-
mann und dem Verein LeadNow initiierte Website *www.speake-
rinnenplattform.de*. Hier können sich Frauen mit ihrer Expertise
und ihren Themen eintragen, sodass sie für Veranstalter*innen
auffindbar werden.

4. Lasst uns Sexismus in Leitungsgremien thematisieren und überwinden

Sexismus zu erkennen, zu dekonstruieren und zu überwinden, ist
in einer sexistisch geprägten Gesellschaft eine bewusste Entschei-
dung. Da, wo offensichtlich sexistische Kommentare gemacht oder
Entscheidungen getroffen werden, hängt es an der Schlagfertigkeit
oder Chuzpe einzelner Männer und Frauen, das anzusprechen und
sich dem entgegenzustellen. Erfahrungsgemäß braucht es dafür
aber Übung und (gemeinsame) Strategien. Doch den Sexismus im
System und die sexistischen Strukturen, in denen wir uns bewegen,
aufzudecken und dafür zu sensibilisieren, wird meines Erachtens
nur gelingen, wenn Gremien und Verantwortliche sich das bewusst
vornehmen und voranbringen.

Ich selbst war in den letzten Jahren manches Mal erschrocken,
weil ich gemerkt habe, wie ich unbewusst und intuitiv Sexismus
reproduziere und mir dies häufig erst viel später oder durch den
Hinweis anderer bewusst geworden ist. Ich schäme mich im Rück-
blick zum Beispiel für manchen frauenfeindlichen Kommentar,
der sich in der entsprechenden Situation angeboten hat und aus
dem Mund einer Frau für noch größere Lacher sorgte. Und dass
ich nicht reflektiert habe, dass es mir in Wirklichkeit darum ging,
mich in der »Männerwelt« anzubiedern. Lange war ich auch der
Meinung, dass Frauen, wenn sie bei entsprechenden Gremien
oder Veranstaltungen berücksichtigt werden wollen, ihre Situation

»eben entsprechend anpassen müssen«. Erst im Nachhinein merkte ich, dass dies die patriarchal geprägten Strukturen unhinterfragt absolut setzt.

Der Prozess, den eigenen Sexismus zu dekonstruieren, ist bisweilen schmerzhaft und unangenehm. Wenn wir »auf Augenhöhe« durchbuchstabieren und uns bewusst mit dem Thema Sexismus auseinandersetzen wollen, müssen wir dies aber ohne persönliche Schuldzuweisungen tun, ohne Angst, Unbequemes am eigenen Verhalten zu entdecken und ohne Sorge vor Verurteilung durch andere. Das wird nicht einfach neben der normalen Agenda passieren, sondern muss bewusst auf die Tagesordnung gesetzt werden – mit Expert*innen, die helfen, einen Safe Space zu schaffen und die nötige Außenperspektive und Expertise mitbringen.

5. Lasst uns neu nach dem Warum fragen und Strukturen überprüfen

Bei allem Bemühen darum, mehr Frauen in Gremien, bei Stellenbesetzungen und an Veranstaltungen zu beteiligen, scheinen die Strukturen an sich meinem Erleben nach selten hinterfragt zu werden. Und ohne mir und einigen anderen Frauen zu viel Bedeutung zuschreiben zu wollen, frage ich mich mittlerweile auch, ob ich mit zu der geringen Notwendigkeit, das System an sich zu hinterfragen, beigetragen habe. Denn so lange es Frauen gibt, die sich in die bestehenden Strukturen einfügen, kann das System erhalten bleiben.

Wie oft habe ich mich gefreut, wenn mir ein Veranstalter sagte: »Toll, dass du zusagst, es haben schon so viele andere Frauen abgesagt.« Mittlerweile beunruhigt mich diese Aussage. Warum sagen denn so viele ab? Und was müsste sich verändern, damit sie

zusagen? Ich befürchte, dass wir uns an manche Stellenzuschnitte, Organisationsformen und Veranstaltungsformate so sehr gewöhnt haben, dass solche Rückmeldungen selten dazu führen, diese zu hinterfragen. Wenn es zum Beispiel heißt, dass sich Familie und die Stelle XY nicht vereinbaren lassen, dann stimmt das wahrscheinlich. Aber stimmt es auch in Bezug darauf, was der Sinn und Zweck von Stelle XY, dieser Veranstaltung oder jenem Gremium ist?

Wenn wir »auf Augenhöhe« an diesen Stellen fördern wollen, müssen wir auch bereit sein, manche gewohnten Formalitäten infrage zu stellen. Angefangen bei der Frage, ob man bestimmte Aufgaben tatsächlich nur als Hundert-Prozent-Stellen für eine Person denken kann, über die Frage, ob wir Referent*innen nicht viel konsequenter auch digital beteiligen können – gerade nach den Erfahrungen während der Coronapandemie – bis hin zu der Überlegung, den Gedankengang mal auf den Kopf zu stellen: Wie müsste es denn aussehen, wenn wir diese oder jene Frau beteiligen wollten? Vielleicht würde das zu neuen Veranstaltungsformaten führen oder die Digitalisierung manches Tagungsortes voranbringen, wenn die Prämisse wäre: Wir nehmen die Bedürfnisse und Herausforderungen ernst, die potenzielle Kandidatinnen haben.

An anderen Stellen könnte es bedeuten, vor einer Zusage zu einer Veranstaltung auf das Gesamtprogramm zu schauen und zu überprüfen, wie das Verhältnis von Frauen und Männern insgesamt ist – als Mann, um ggf. Platz für eine Frau zu machen (oder umgekehrt), oder als Frau, um Tokenismus, also Alibipolitik, mit einer Teilnahme nicht zu unterstützen. Und vielleicht könnte es auch hilfreich sein, eine Quote einzuführen, um sich gemeinsam dazu zu verpflichten, alles daran zu setzen, »auf Augenhöhe« auch dann weiter umzusetzen, wenn es dauert und unbequem wird.

6. Lasst uns Diversität von Frauen- und Männerrollen auch in Leitungsfunktionen fördern

»Auf Augenhöhe« – das umfasst mehr, als darauf zu achten, dass sich die Relation von Männern und Frauen in Gremien die Waage hält und niemand benachteiligt wird. Es umfasst auch die Frage nach Diversität im Allgemeinen und die Reflexion der Ideale von Geschlechterrollen, die in Leitungsfunktionen vorherrschen. Wenn wir uns fragen, wie »mehr Frauen« beteiligt werden können oder Augenhöhe entstehen kann, ist offensichtlich, dass sich das nicht einfach verallgemeinern lässt, sondern sowohl Frauen als auch Männer unterschiedlich sind und ihr Mann- und Frausein verschieden leben. Lasst uns diese Vielfalt fördern und feiern und nach Gaben schauen – und nicht nach Positionen und Ämtern.

Ich hätte mir gewünscht, ohne das Gefühl aufzuwachen, dass Jungen der Maßstab sind und ich als Mädchen an sie »herankommen« muss. Und ich wünsche mir für unseren Umgang auf Augenhöhe, dass nicht (bestimmte) Männer und die von ihnen geprägten Strukturen der Maßstab für die Augenhöhe sind, auf die sich die Frauen dann »hochkämpfen« oder zu der sie eingeladen werden müssen. Denn ich bin nicht »ganz schon gut für ein Mädchen«. Ich bin ich. Und das ist genug.