

# auge

AMT und GEMEINDE 01\_2022

*Zeitschrift für evangelisch-theologische Impulse & Diskurse*

71. Jahrgang | € 6,-



**Geschlechtergerechtigkeit  
und geistliches Amt**



5 **Editorial**  
Eva Harasta

---

7 **Diversität und Repräsentation**  
Maria Clar

16 **„Lasst euren männlichen Geschwistern die  
Gelegenheit, dass auch sie fragen.“  
Gender und Quoten im frühen Christentum**  
Silke Petersen

31 **Queer-theoretische Machtkritik – eine theo-  
logische Reflexion**  
Thomas Scheiwiller

*Geschlechtergerechtigkeit und Leitung in der Kirche*

38 **Kirche systemisch gestalten, moderieren und  
anregen. Bischöfinsein in der Evangelischen  
Kirche von Kurhessen-Waldeck**  
Beate Hofmann

42 **Vertrauen in den Prozess. Erfahrungen mit dem  
bischöflichen Amt in der Evangelischen Kirche  
in Mitteldeutschland**  
Ilse Junkermann

48 **Geschlechterrollen und Leitungsverantwortung**  
Luise Müller

51 **Demokratie zeitgemäß leben**  
Inge Troch

**Impressum und Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz**

**Medieninhaber:** Evangelische Kirche A. B. in Österreich.

**Herausgeber:** Bischof Michael Chalupka.

**Redaktion:** Dr.<sup>in</sup> Eva Harasta (Leitung), Dr.<sup>in</sup> Clarissa Breu, Dr. Wolfgang Ernst,  
Dr. Bernhard Lauxmann, Dr. Johannes M. Modeß, Mag.<sup>a</sup> Romana Schusser.

**Zusammenstellung dieses Heftes:** Dr.<sup>in</sup> Clarissa Breu, Dr.<sup>in</sup> Eva Harasta

**Grafik:** Heidrun Kogler · **Satz:** Mag.<sup>a</sup> Hilde Matouschek

**Druck:** Claus Thienel, Druckim12ten, 1120 Wien; gedruckt auf Recyclingpapier  
mit Pflanzenölfarben.

**Titelfoto:** Lucas Cranach d.Ä., Katharina von Bora und Martin Luther  
(1526, Ausschnitte), Wikimedia-Commons

**Erscheinung:** vier Mal im Jahr

**Jahresbezugspreis:** € 19,-; Einzelheft: € 6,-

**Adresse:** Severin-Schreiber-Gasse 1–3, 1180 Wien

**E-Mail:** aundg@evang.at

**ISSN 1680-4015**

**Blattlinie:** „Amt und Gemeinde“ versteht sich als theologische Zeitschrift,  
die Pfarrer\*innen, Lehrer\*innen und alle Interessierte über den neuesten  
Stand theologischer Forschung und Praxis in den Evangelischen Kirchen in  
Österreich und in anderen christlichen Kirchen informieren will.

Für Bestellungen ist der Evangelische Pressedienst erreichbar  
(epd@evang.at; +43 1 7125461).



gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“  
des Österreichischen Umweltzeichens,  
UW 1109 Claus Thienel, Druckim12ten, 1120 Wien

54 **Amt und Gemeinde und, und, und ...  
Ein Statement zum Thema „Amt und Carearbeit“**  
Iris Haidvogel

57 **Pfarrberuf in Genderperspektive**  
Dace Dišlere-Musta

59 **Der Mann führt, die Frau kümmert sich ums Kind?  
Geschlechterrollen im Pfarrberuf**  
Elizabeth Morgan-Bukovics und Matthias Bukovics

Interview zum „Käthe“-Antrag

61 **Aufbrüche zu einer geschlechtergerechten Leitungskultur**  
Elke Kunert und Birgit Meindl-Dröthandl

---

65 **Biogramme**

## Editorial

Eva Harasta

### Liebe Leserin, lieber Leser,

„es ist eine alte Geschichte, doch bleibt sie immer neu“.

Seit 1927 dürfen Frauen in Wien evangelische Theologie studieren. Eine der ersten Absolventinnen war Dora Herrmann. Sie promoviert 1937 als erste Frau an der Wiener Evangelisch-theologischen Fakultät mit einer Arbeit über Rainer Maria Rilke. 1939 legt sie ihr *Examen pro ministerio* ab, ohne Aussicht, in den Pfarrdienst übernommen zu werden. 1945 wird sie – gegen alle Regeln – ordiniert und mit der Pfarrstelle Innsbruck betraut, die damals für den gesamten Osten Tirols verantwortlich war. Sie überzeugt die zunächst ablehnende Gemeinde binnen Monaten.<sup>1</sup>

Eine andere Avantgardistin war Elisabeth Strehblow. 1947, im ersten Jahrgang von „Amt und Gemeinde“, schreibt sie über die „Frauenfrage“: „In einer rechten Familie erziehen und sorgen Vater und Mutter miteinander und beten gemeinsam mit den Kindern für die Familie. So sollte auch die Gemeinde des Herrn Christus diese nicht patriarchalische, nicht matriarchalische, sondern „oikiarchalische“ (= Familien-)Ordnung widerspiegeln, gegründet auf Gottes Gnade und Erlösungstat.“<sup>2</sup>

1947 war aber kein gutes Jahr für Frauen in der Kirche. Im nächsten Heft findet sich eine lange Replik auf Strehblow

von Fritz Zerbst. Ebenfalls 1947 muss Dora Herrmann ihre Pfarrstelle aufgeben. Im Amtsblatt klingt das so: „Die von der Personalvikarin Dr. Dora Herrmann erbetene Niederlegung ihres Amtes als Personalvikarin der Evangelischen Pfarrgemeinde A. u. H. B. Innsbruck mit dem Amtssitz in Kufstein wurde zufolge des Erlasses vom 14.2.1947 [...] oberkirchenbehördlich genehmigt.“<sup>3</sup> Tatsächlich empfand Herrmann es als „entwürdigenden, vernichtenden Schlag“<sup>4</sup>.

Im November 1965 beschloss die Generalsynode mit klarer Mehrheit die Frauenordination – für zölibatär lebende Frauen. Elisabeth Strehblow und Stefanie Prochaska waren die ersten, die von diesem Recht Gebrauch machten. Sie wurden am 11. September 1966 in der Kreuzkirche in Wien-Hietzing von Bischof May ordiniert.<sup>5</sup>

Erst 1980 kam es zur Aufhebung der Pflicht zum Zölibat für Frauen im geistlichen Amt. In „Amt und Gemeinde“ sucht man allerdings vergebens nach Spuren dieser wegweisenden Entscheidung, obwohl ausgerechnet Stefanie Prochaska seit 1973 die alleinige Schriftleitung hatte und 1965 beim ersten Beschluss in Windeseile die Sache in „Amt und Ge-

- 
- 1 Lieselotte von Eltz-Hoffmann: *Im Gegenwind*. Wien 2003, 182f.
  - 2 Lisa Strehblow: *Die Frau im geistlichen Amt? In: Amt und Gemeinde* 1/6 (1947), 77–78: 78.
  - 3 *Amtsblatt* 1947, 20.
  - 4 Von Eltz-Hoffmann, 185.
  - 5 *Amtsblatt* 1966, 77. *Ordinationsansprache: Gerhard May: Ansprache bei der Ordination von Frau Dr. Stefanie Prochaska und Frau Dr. Elisabeth Strehblow. In: Amt und Gemeinde* 17/9–10 (1966), 74.

meinde“ kundgetan hatte.<sup>6</sup> Der Herausgeber der Zeitschrift seit 1968 war aber Bischof Oskar Sakrausky – ein Gegner der Frauenordination.

Mich erfüllen die Geschichten dieser ersten Theologinnen mit Bewunderung. Ihrer mutigen Beharrlichkeit hat es die Kirche zu verdanken, dass sie grobe Diskriminierung überwinden konnte.

Der Einsatz für mehr Geschlechtergerechtigkeit ist aber längst nicht am Ziel. Dieses Heft will einen Beitrag dazu leisten.

Maria Clar, Silke Petersen und Thomas Scheiwiller geben zunächst Einblick in die aktuelle Theorieentwicklung zu Geschlechterfragen aus theologischer und soziologischer Sicht. Beate Hofmann, Bischöfin der Evangelischen Kirche in Kurhessen-Waldeck und Ilse Junkermann, Landesbischöfin a. D. der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, beschreiben, wie sie Kirchenleitung verstehen und auf Geschlechtergerechtigkeit beziehen.

Dann wandert der Blick wieder nach Österreich: Luise Müller, 1995–2012 Superintendentin von Salzburg-Tirol, und Inge Troch, 2006–2018 Wiener Superintendentialkuratorin, sprechen zu ihren Erfahrungen; vier Pfarrer\*innen nehmen Stellung zur aktuellen Lage: Iris Haidvogel, Dace Dišlere-Musta, Elizabeth Morgan-Bukovics und Matthias Bukovics. Schließlich ist in einem Interview mit Elke Kunert und Birgit Meindl-Dröthandl nachzulesen, was die „Käthes“ bewegte, als sie 2020 zusammen mit anderen die Initiative für eine geschlechtergerechte Leitungskultur erarbeiteten, die im Juni 2021 durch die Generalsynode aufgegriffen wurde.

Aus der Redaktion wurde dieses Heft von Clarissa Breu und mir betreut.

Dora, schau vom Himmel herab!

---

Nachträge zu Heft 4–2021: In der PG Linz-Innere Stadt A. B. sind 4 Personen als Gemeindepädagog\*innen und 1 Person für diakonische Aufgaben angestellt. In der Superintendentenz A. B. Steiermark ist 1 Person auf diözesaner Ebene für diakonische Aufgaben angestellt. Somit erhöht sich die Gesamtzahl der nicht-ordinierten Angestellten auf 85, davon 22 Gemeindepädagog\*innen und 10 für diakonische Aufgaben.

---

6 Stefanie Prochaska: „Auf daß man ihren Glauben sehe ...!“ In: *Amt und Gemeinde* 16/11 (1965), 81–82. („Vorliegender Bericht, noch vor Beendigung der Session konzipiert, diene zur einstweiligen Orientierung über brennende Fragen.“, 82).

## Diversität und Repräsentation

Maria Clar

Anerkennung, Wertschätzung und Respekt – das alles bezeichnet einen zwischenmenschlichen Umgang, den jede:r selbst erleben möchte. Anerkennung, Wertschätzung und Respekt sollte jede:r selbst erleben können – unabhängig vom eigenen Geschlecht, der zugeschriebenen Ethnizität, des Alters, der physischen und psychischen Belastbarkeit, der Religion oder der sexuellen Orientierung. Es geht um die mögliche Vielfalt, die Diversität, die demokratische Strukturen stützt und Antidiskriminierung fördert. Was Diversität ist, warum es wichtig ist, was bekannte Hindernisse vor allem bezüglich Geschlechtergerechtigkeit sind, warum Repräsentation wichtig ist, sowie die Vorbildwirkung von Organisationen sind die Themen dieses Textes.

### Was ist Diversität eigentlich?

Diversität kommt vom lateinischen *diversitas* und steht für Vielfalt oder Vielfältigkeit. Der Begriff steht für das „Vorhandensein vielfältiger Identitätsbezüge sowie als Sammelbegriff für gesellschaftlich als relevant anerkannte

Unterscheidungsmerkmale.“ Dabei geht es um Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Diese gehen einher mit gesellschaftlichen Zuschreibungen und Differenzierungen, die zeitgleich, gerade in ihrer Repräsentationsfunktion, ein Spiegel für Macht- und Legitimationsverhältnisse sind. Damit bildet Diversität auf der einen Seite eine Basis für Antidiskriminierung und auf der anderen Seite bilden Differenzierungen und Ausschlussmechanismen eine Basis sozialer Ungleichheiten.

Grundsätzlich gibt es unterschiedliche Zugänge zum Thema Diversität. Dieser Text beschäftigt sich vor allem mit Antidiskriminierung und der Möglichkeit, die Vielfalt der Gesellschaft abbilden zu können. Vielfalt besteht aus sichtbaren und nicht sichtbaren Unterschieden wie Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, Ethnizität, Religion, Behinderung, aber auch Arbeitsstil oder Arbeitsweise. Das

---

1 Bendl, Regine u. a.: *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien 2012.



Themenfeld ist offenkundig sehr breit, weswegen für diesen Artikel zwei Einschränkungen vorangestellt werden: Einerseits ist er aus der Perspektive von Organisationen geschrieben und andererseits wird Geschlecht beziehungsweise Zweigeschlechtlichkeit als Hauptbeispiel herangezogen.

Abgesehen von der eingangs erwähnten Definition ist der Begriff Diversität sehr variabel und flexibel. Einerseits sind klare Kategorisierungen notwendig, um zum Beispiel strukturelle Ungleichheiten wie den *Gender Pay Gap*<sup>2</sup> aufzuzeigen. Andererseits bringen diese aber immer auch Unschärfe, Ausnahmen und Ausschluss mit sich – erstens, indem beispielsweise Unterschiede innerhalb von Gruppen größer sein können als zwischen diesen (eine 40-jährige Akademikerin in Wien hat andere Voraussetzungen als eine 20-jährige Asylwerberin in Traiskirchen, auch wenn beide Frauen sind) oder zweitens bestimmte Lebensrealitäten nicht sichtbar sind, da sie nicht in Kategorien passen (zum Beispiel intergeschlechtliche Menschen bei Statistiken, die nach Frauen und Männern aufgeteilt sind). Es gibt verschiedene Konzepte zu und von Diversität, die vor allem organisationstheoretisch oder

rechtlich definiert werden. Jedoch selbst bei Konzepten, die sich breit durchgesetzt haben, gibt es Diskussionsbedarf. Doch eben dieser Diskussionsbedarf ist Teil von Diversität und bereits ein Hinweis, warum sie nicht nur als Vorhaben relevant ist.

Eines der bekannten Konzepte kommt von Lee Gardenswartz und Anita Rowe.<sup>3</sup> Sie sprechen im Zuge des Einbeziehens von Einzelpersonen in Organisationen von vier Ebenen der Diversität, die zu reflektieren sind. Diese sind kreisförmig aufgebaut. Ganz in der Mitte steht die jeweilige individuelle Persönlichkeit. Als nächstes kommen interne Dimensionen, also jene, die nicht änderbar sind. Dazu zählen sie Alter, Ethnizität/ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, und physische Befähigungen (*physical ability*). Die dritte Ebene stellt externe, also bis zu einem gewissen Grad veränderbare Dimensionen dar wie die geographische Verortung, Einkommen, Lebensgewohnheiten, Freizeitverhalten, Religion, Bildungshintergrund, Arbeitserfahrung, Erscheinungsbild oder Familienstatus. Als letzte Ebene gehen sie auf organisationale Dimensionen wie die Ausgestaltung des inhaltlichen Arbeitsbereichs, den Ort oder das Team ein.

Selbst bei diesem etablierten Konzept ist zu hinterfragen, was zu internen und was zu externen Dimensionen zählt, wenn beispielsweise der Bildungshintergrund änderbar ist, es aber Statistiken gibt, die zeigen, dass Bildungschancen vererbt werden,<sup>4</sup> beziehungsweise Sprache oder soziale

Herkunft nicht direkt in dem Konzept abgebildet sind, auch wenn beide Teile von anderen Dimensionen sein könnten. Beispielsweise lässt sich soziale Klasse zum Teil in geographischer Verortung, Einkommen oder Bildungshintergrund darstellen. An den Beispielen wird deutlich, dass es sehr unterschiedlich ist, ob und wie alles tatsächlich kategorisiert werden kann.

Rechtstexte geben oft den Rahmen für Definitionen. In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte heißt es in Artikel 2 „Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“ und in Artikel 7 „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung.“<sup>5</sup> Darüber hinaus gibt es unterschiedliche internationale Vereinbarungen – global und auf EU-Ebene. Direkt in Österreich behandeln unter anderem das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Landes-Gleichbehandlungs- bzw. Landes-Antidiskriminierungsgesetze, das Behinderteneinstellungsgesetz, sowie das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz Fragen der Diversität im Sinne einer Antidiskriminierung.

Im Recht sind unterschiedlich viele Diversitätsdimensionen abgebildet. Gemeinsam ist ihnen allen eine soziale Kategorisierung, also die Verknüpfung der jeweiligen Dimension mit gesellschaftlich hergestellten Vorstellungen oder Zuschreibungen. Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung und Weltanschauung sind dabei jene, die im österreichischen Recht Schutz erfahren (wobei anzumerken ist, dass dies nicht bei allen im gleichen Ausmaß der Fall ist). Soziale Klasse oder sozialer Status wiederum ist eine Dimension, die nicht Teil des österreichischen Antidiskriminierungsrechtes ist, obwohl sie in anderen Ländern geschützt ist.<sup>6</sup>

Jede Diversitätsdimension hat für sich genommen bereits eine Fülle an Implikationen. Wichtig ist dabei aber trotzdem im Blick zu behalten, dass jede Person unterschiedliche Dimensionen verschiedenartig abdeckt und die Intersektion von Dimensionen zu weiteren strukturellen Ungleichheiten und Komplexitäten führen kann. Es geht dabei um kontextabhängige Wechselwirkungen sozialer Kategorien. So hat der Begriff der Intersektionalität nicht umsonst seinen Ursprung in der *Black Women's Liberation*. Kimberlé Crenshaw hat den

2 Eurostat: *Gender pay gap statistics 2021: ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\_pay\_gap\_statistics* (20.08.2021).

3 Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita: *Why Gardenswartz @ Rowe?*: [www.gardenswartzrowe.com/why-g-r](http://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r) (20.08.2021).

4 Statistik Austria: *Vererbung von Bildungschancen*. In: *Statistics Brief, 2021*: [www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_PDF\\_FILE@dDocName=118290](http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE@dDocName=118290) (20.08.2021).

5 Vereinte Nationen Generalversammlung: *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*. 217 A (III), 1948: [www.un.org/Depts/german/menschenrechte/aemr.pdf](http://www.un.org/Depts/german/menschenrechte/aemr.pdf) (17.6.2021).

6 Vgl. Benecke, Martina: *Rechtsvergleich der europäischen Systeme zum Antidiskriminierungsrecht*. Berlin 2010.

Begriff geprägt.<sup>7</sup> Bezogen auf einen arbeitsrechtlichen Prozess hat sie darauf aufmerksam gemacht, dass wenn zwar weder alle Schwarzen noch alle Frauen diskriminiert/gekündigt werden, es trotzdem strukturellen Charakter hat, wenn es alle schwarzen Frauen trifft. Das ist nur ein konkretes Fallbeispiel für die häufige Verbindung von Sexismus und Rassismus. Jedes Phänomen getrennt zu analysieren, nimmt viel vom Erklärungsbedarf weg, auch wenn es in konkreten Beispielen wie dem Aufzeigen der unterschiedlichen Erfahrungen mit sexualisierten Übergriffen oder bei Hinweisen auf schlechtere Karrierechancen von Frauen Sinn ergibt, Kategorien auch einzeln aufzugreifen.

### Warum ist Diversität wichtig?

Es gibt unterschiedliche Gründe, warum Diversität in Organisationen als wichtig und richtig gesehen wird. Organisationskulturelle Veränderungen, wirtschaftliche und kulturelle Globalisierung, Herstellen von Geschlechterparität, soziale Veränderungen, Migration, Alterung der Gesellschaft, demographische Veränderungen, prognostizierter Fachkräftemangel, Kooperationen, Internationalisierung, Einhalten von Antidiskriminierungsgesetzgebungen, Ansprechen größerer Gruppen, Pers-

pektivenerweiterungen, Solidaritäts- und Gerechtigkeitsempfinden, moralische Verantwortung oder Druck aus der Zivilgesellschaft sind einige davon.

Diversitätsmanagement beschäftigt sich mit dem Thema Chancengleichheit und der Einhaltung von Antidiskriminierungsgesetzen. Es ist ein organisationaler und strategischer Prozess, der auf der Prämisse basiert, dass die Nutzung von Unterschieden ein produktives und innovatives Umfeld schafft, in dem sich jede:r wertgeschätzt fühlt und in dem Talente voll ausgeschöpft werden können. Dabei wird zwischen *Business Case* und *Moral Case*, also der ökonomischen Legitimierung und der gesellschaftlichen Verantwortung, unterschieden. Im *Business Case* geht es darum, dass Diversität aufgrund des nachweislichen Innovationspotenzials geschäftsförderlich ist und im Marketing ein Ansprechen einer breiteren Zielgruppe ermöglicht. Das gilt auch für nicht-profitorientierte Organisationen, die ja trotzdem oft auf eine gewisse Mitgliederzahl angewiesen sind. Der *Moral Case* besagt, dass Antidiskriminierung und die Förderung von Diversität moralisch richtig sind. Gemein haben die beiden Zugänge die Frage eines aktiven Umgangs mit Vielfalt in Organisationen wie der Bearbeitung von Konflikten und Widerständen aufgrund von Diversität. Dabei ist es relevant, Unterschiede und Gemeinsamkeiten wahrnehmen, schätzen sowie managen zu können. Das heißt, Stereotype und Vorurteile zu reflektieren sowie individuelle Potenziale aususchöpfen.

Diversität ist nicht gleich Antidiskriminierung, aber diese beiden Begriffe können eng zusammenhängen, da der Umgang mit Diversität Auswirkungen auf Stereotype und Vorurteile hat, die Diskriminierung und Exklusion bedingen können. Werden mehr Personengruppen inkludiert, können Stereotype und Vorurteile abgebaut werden. Wichtig ist dabei, über Konzepte von Assimilation oder auch Integration hinauszudenken, da beide nicht von gleichberechtigter Teilhabe ausgehen. Inklusion allerdings bedeutet, dass Mitglieder die Chance haben, ihre Einzigartigkeit zu bewahren und gleichzeitig vollständig zur Gruppe zu gehören und auch dementsprechend behandelt zu werden.<sup>8</sup> Das bedeutet, es geht bei Inklusion um Partizipation auf Augenhöhe, um eine Teilhabe, die es allen ermöglicht soziale Zuschreibungen und Kategorisierungen zu reflektieren.

### Bekannte Hindernisse bezüglich Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit ist ein Teil von Diversität und vermutlich einer der am längsten und meisten diskutierten. Trotzdem hört das Thema nicht auf aktuell zu sein. Werden unterschiedliche Statistiken betrachtet,<sup>9</sup> zeigt sich ganz deutlich: Es gibt (noch) keine Geschlechtergerechtigkeit oder Gleichbehandlung von Geschlechtern. Dieser Befund ist unabhängig vom jeweiligen Konzept von Geschlecht, also egal ob von zwei oder mehr Geschlechtern ausgegangen wird. Diskussionen über ein breiteres

Verständnis von Geschlecht fehlen zu meist gänzlich und die meisten Studien und Statistiken beziehen sich auf zwei große Gruppen von Geschlecht im Vergleich: Männer und Frauen. Auch wenn, wie oben angemerkt, Intersektionalität immer mitzudenken ist, schließlich sind Differenzen innerhalb dieser beiden Gruppen groß, lassen sich für den mittel- und westeuropäischen Kontext einige Verallgemeinerungen bezüglich bekannter Hindernisse bei Geschlechtergleichstellung feststellen.

Binär-geschlechtliche, heteronormative Rollenbilder stellen oft ein Hindernis für Karrieren und Chancen von Frauen dar. So wird beispielsweise bei jungen Frauen angenommen, dass sie zukünftig ihre Prioritäten nicht bei der bezahlten Arbeit, sondern bei unbezahlten Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger haben werden. Die „ideale Arbeitskraft“ („*ideal worker*“)<sup>10</sup> ist allerdings jederzeit verfügbar und wird daher als männlich und ohne weitere eventuell akut bindende Verpflichtungen angenommen. In der Konsequenz

7 Crenshaw, Kimberlé: *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine*. In: *The University of Chicago Legal Forum* 1/8 (1989): 139–167.

8 Vgl. Shore, Lynn M. u. a.: *Inclusion and Diversity in Work Groups. A Review and Model for Future Research*. In: *Journal of Management*, 37/4 (2011): 1262–1289.

9 EIGE, European Institute for Gender Equality: *Gender Equality Index, 2020*: [eige.europa.eu/gender-equality-index/2020](http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020) [12.7.2021]; Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *Gender equality, 2021*: [www.eurofound.europa.eu/topic/gender-equality](http://www.eurofound.europa.eu/topic/gender-equality) [12.7.2021].

10 Acker, Joan: *Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations*. In: *Gender & Society* 4/2 (1990): 139–158.

ist es irrelevant, ob dies im konkreten Fall tatsächlich zutrifft. Auch wenn sich die „Rolle der Frau“ in den letzten Jahrzehnten verändert hat und der Anteil von Frauen am Erwerbsleben gestiegen ist, ist die Teilzeiterwerbsquote bei Frauen enorm höher als bei Männern.<sup>11</sup> Dass dies einen direkten, negativen Effekt auf Altersarmut hat, ist unumstritten.

Zeiterhebungsstudien aus unterschiedlichen Ländern<sup>12</sup> kommen überwiegend zu dem gleichen Ergebnis: Frauen übernehmen im Schnitt mehr unbezahlte Arbeit für Familie und Haushalt. Die Covid-19 bedingten Maßnahmen mit Homeoffice und Homeschooling haben diesen Befund zumindest bestätigt, zum Teil sogar verschärft.<sup>13</sup> Gleichberechtigung im bezahlten Arbeitskontext muss daher Hand in Hand gehen mit einer Gleichberechtigung im unbezahlten. Nur so kann sich eine Doppel- und Mehrfachbelastung, der viele Frauen im erwerbsfähigen Alter ausgesetzt sind, im Vergleich etwas lösen. Das

ist wichtig, damit auch die Zuschreibung wegfällt, Frauen könnten gewisse Positionen, zum Beispiel Führungspositionen, nicht übernehmen, da sie ja mehrfach belastet sind und die Prioritätensetzung unklar ist. Im Grunde braucht es einen gesellschaftlichen Wandel, in welchem Männer genauso wenig einer idealen Arbeitskraft entsprechen können und wollen, wie es Frauen zugeschrieben wird.

Davon scheinen wir aber noch weit entfernt zu sein. Allein ein Blick auf die Verteilung von Karenz- und Kinderbetreuungszeiten, unter anderem ablesbar am Kinderbetreuungsgeldbezug,<sup>14</sup> zeigt dies deutlich. Diese Wahrnehmung von traditionellen Rollenbildern führt allerdings auch dazu, dass sich Frauen im Arbeitsalltag häufig mehr beweisen müssen, da Männer oft weniger (vor-)verurteilt werden. Parallel dazu wird bei Männern, die sich mehr in unbezahlter Arbeit, wie Kinderbetreuung, einbringen wollen, häufig nicht davon ausgegangen, dass sie das tun (wollen). Insofern ist die Rollenverteilung eine *lose-lose*-Situation für alle Beteiligten und Unbeteiligten, da die Zuschreibungen auch jene treffen, die keine Kinder haben oder es sich nicht-stereotyp aufteilen.

Wenn es Frauen – unabhängig von Kindern oder anderen unbezahlten Verpflichtungen – schaffen, sich in höheren oder repräsentativeren Funktionen wiederzufinden, kommt ein weiterer Druck dazu, nämlich jener der Vorbildwirkung. Aufgrund der vielen Projektionen ist nicht nur die sogenannte gläserne Decke schwieriger zu durchbrechen, sondern es wird auch ganz anders darauf geach-

tet, was sie tun und wie sie agieren. Es werden andere Maßstäbe angesetzt, als es bei Männern getan würde. Frauen werden weniger Fehler zugestanden, da sie ständig beweisen müssen, auf der richtigen Position, in der richtigen Funktion zu sein. Da liegt es am organisationalen Umfeld, zu stützen und zu unterstützen.

### Ist Repräsentation wichtig?

Kurz gesagt: ja, allerdings reicht sie alleine nicht. Im Zusammenhang mit Gendermainstreaming, einer strategischen Herangehensweise mit dem Ziel einer Geschlechtergleichstellung, wurde die 4-R-Methode als Analyseinstrument entwickelt, welches sich allerdings auf alle Diversitätsdimensionen anwenden lässt. Die vier R stehen für Repräsentation, Ressourcen, Realisierung und Recht. Bei der Repräsentation geht es um die Abbildung von Beteiligung unterschiedlicher Personengruppen an Entscheidungsprozessen. Das Aufzeigen von Ressourcenverteilung, im Besonderen von Ungleichgewichten, Asymmetrien und Chancenungleichheiten, ist eine weitere Kategorie. Die Realisierung steht für die qualitative Abbildung der organisationalen Werte, der Organisationskultur sowie dem Diversitätsverständnis. Recht bezieht sich einerseits auf den bereits oben angeschnittenen umfangreichen rechtlichen Rahmen, andererseits auf organisationsinterne Bestimmungen.

Repräsentation wird also als Maß genommen, aufzuzeigen, inwiefern unterschiedliche Personengruppen partizipieren können und in Entscheidungen

inkludiert sind. Doch Repräsentation ist noch mehr – sie hat eine Symbol- und Vorbildwirkung. Werden beispielsweise Frauen in repräsentative Funktionen gewählt, zeigt dies, dass sie ein ernstgenommener Teil der Organisation sind. Wird dies eine Selbstverständlichkeit und gut funktionierende Praxis, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass diese Praxis auch andere Organisationen übernehmen. Selbiges gilt nicht nur für die organisationale, sondern auch für die individuelle Ebene. Wenn Frauen in gewissen Funktionen sichtbar sind, können sich das sowohl andere Frauen wie auch andere Organisationsmitglieder eher vorstellen. Bei Repräsentation geht es also nicht nur um Sichtbarkeit, sondern auch darum, Möglichkeiten überhaupt denkbar zu machen. Daher ist es wichtig, dass unterrepräsentierte Gruppen, wie es Frauen oft sind, in repräsentative Funktionen kommen.

„Unterrepräsentiert“ als Schlagwort zeigt auch, dass hier von Organisationen ausgegangen wird, in denen eine Repräsentation überhaupt möglich ist. Männerbünde beispielsweise schließen Frauen als Gruppe ganz aus und können daher diese gar nicht (unter)repräsentieren. Will eine Organisation aber ein Spiegel für eine breitere Gruppe oder gar der Gesellschaft sein, dann ist Repräsentation ein wichtiges Thema. Über die Symbolkraft hinaus geht es dabei auch um die Öffnung für unterschiedliche Perspektiven von verschiedenen Personen. Immer nur die gleiche Gruppe zu Wort kommen zu lassen, kann zu Stagnation führen. Gruppen nicht zu

11 Statistik Austria: Erwerbstätigkeit, 2021: [www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html) (3.8.2021).

12 Eurostat: Harmonised European Time Use Surveys (HETUS) – Overview, 2021: [ec.europa.eu/eurostat/web/time-use-surveys](http://ec.europa.eu/eurostat/web/time-use-surveys) (8.7.2021).

13 Mader, Katharina u. a.: (2020). Genderspezifische Effekte von COVID-19, 2020: [www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19](http://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19) (3.8.2021).

14 Statistik Austria: Familienleistungen, 2021: [www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/sozialleistungen\\_auf\\_bundesebene/familienleistungen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/familienleistungen/index.html) (8.7.2021).

hören, die gehört werden wollen, kann zu einem Rückzug dieser führen.

Gerade Frauen übernehmen, wie bereits oben beschrieben, viel unbezahlte Arbeiten. Das lässt sich aber nicht nur für den familiären Bereich sagen, sondern auch für die Übernahme von ehrenamtlicher Arbeit. Viele Organisationen, die auf Ehrenamt aufgebaut sind, sind abhängig von Frauen. Umso wichtiger wäre es auch hier, Frauen in bezahlter Arbeit repräsentiert zu haben. Wenn Strukturen allerdings männlich gewachsen und dominiert sind, ist es schwierig für einzelne Frauen, diese zu durchbrechen. Hier ist ein organisationaler Wandel gefragt, der Inklusion und Partizipation in der Repräsentation unterstützt. Dabei ist es wichtig, kritische Betrachtungen zu fördern, Routinen und Praktiken zu überdenken und mit Ressourcen ausgestattet eventuelle Barrieren durchbrechen sowie Strukturen aufbrechen zu können. Unterstützung allein reicht oft nicht, es braucht eine Strategie, um Strukturen zu ändern.

Auf einer Meta-Perspektive liegt eine Herausforderung für Organisationen dabei darin, es wirklich ernst zu meinen und nicht nur zur Verbesserung des eigenen Images beitragen zu wollen. Letzteres kann nach hinten losgehen und Organisationen unglaubwürdig wirken lassen. Eine weitere Herausforderung ist, alles durchzudenken und über bestehende und gewachsene Strukturen hinauszudenken. Wenn Diversität im Sinne von Partizipation eingeführt werden will, müssen zumeist bestehende Strukturen gebrochen werden und da-

mit tun sich Organisationen oft schwer. Aber es wäre zielführend, wenn es nicht Skandale, gesellschaftlichen Druck oder gesetzliche Regelungen bräuchte, um die verwendete Sprache, die Mitarbeiter:innen- oder Mitgliederstruktur, die Mitbestimmungsmöglichkeiten und so weiter wirklich mitzudenken. Diversität sollte ganzheitlich gedacht werden und das ist eine Herausforderung.

### **Vorbildwirkung von Organisationen**

Organisationen sollten ihre Mitglieder repräsentieren. Die Frage „Wie repräsentativ sind wir / ist eine Organisation?“ ist dabei unumgänglich. Es geht um die Auseinandersetzung mit der eigenen Organisationskultur, mit den eigenen Werten und Überzeugungen. Organisationen sollten sich fragen, für was sie stehen und ob sie das auch nach innen spiegeln. Dabei geht es um Glaubwürdigkeit und darum, ob nach innen wie nach außen dasselbe gelebt wird. Selbst- und Außendarstellung sowie Selbst- und Außenwahrnehmung gehen dabei Hand in Hand. Wird auf struktureller, interaktionistischer, symbolischer und sprachlicher Ebene Diversität gelebt, hat dies auch eine Vorbildwirkung für andere Organisationen. Organisationen spielen eine bedeutende Rolle in Fragen von Symbolkraft und symbolischer Wirkung.

Organisationen bilden herrschende gesellschaftliche Verhältnisse ab und wirken auf die Gesellschaft zurück. Wenn eine Öffnung in Bezug auf Diversität ernst genommen wird, können Organisationen eine Vorbildrolle im Sinne

von Inklusion, Demokratisierung und Partizipation einnehmen. Organisationen selbst sind sehr vielfältig und dementsprechend divers in gesellschaftliche Prozesse eingebunden. Was wir dort lernen, auch an Sensibilität und Respekt im Umgang miteinander, legen wir nicht automatisch an der Tür ab. Wenn also gerade in großen Institutionen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit gelebt wird, dann nehmen das die Mitglieder auch mit raus. Insofern haben Organisationen über ihre Multiplikator:innenrolle ein Potenzial. Auch sind sie in ein organisationales Umfeld eingebettet und wenn beispielsweise Gleichbehandlung erfolgreich implementiert wird, kann dies nachgeahmt und damit noch weiterverbreitet werden.

Es geht dabei um ein organisationales Lernen, um auf äußere Einflüsse reagieren zu können und selbst einen inklusiven Rahmen schaffen und nutzen zu können. Das führt zu einer Sozialisierung von Mitgliedern innerhalb einer Organisationskultur und fördert Lernen auf Basis von Veränderungen. Dabei sind eine offensive Einbindung von marginalisierten Gruppen oder Personen und eine offene Gesprächskultur unumgänglich.

### **Fazit**

Organisationen, und vor allem große und etablierte Institutionen, können über die Grenzen von Diversitätsdimensionen, über die Grenzen von Geschlecht, Klasse oder Ethnizität hinaus Personen und Gruppen ansprechen und inkludieren. Verbunden mit der Idee eines gesellschaftlichen Auftrages der Inklusion und Partizipation, bedeutet das eine Verantwortung, die umzusetzen wichtig wäre, und die zusätzlich gewinnbringend ist. Gewinnbringend für eine diverse, demokratische, inklusive, sich verändernde und diskriminierungsarme Gesellschaft. Diversität – und dabei als zumindest erster Schritt Geschlechtergerechtigkeit – hat das Potenzial, mehr Perspektiven einzubringen und damit flexibler auf kommende Herausforderungen reagieren zu können.



# „Lasst euren männlichen Geschwistern die Gelegenheit, dass auch sie fragen.“

## Gender und Quoten im frühen Christentum

Silke Petersen

Das Zitat aus dem Titel meines Beitrags<sup>1</sup> – „Lasst euren männlichen Geschwistern die Gelegenheit, dass auch sie fragen“ – stammt nicht aus einem biblischen Text, sondern aus einer jener frühchristlichen Schriften, die üblicherweise den so genannten „Apokryphen“ zugerechnet werden, also jenen Schriften, die keinen Platz im biblischen Kanon gefunden haben. Ich werde im Folgenden zunächst auf das Zitat und seinen Kontext in dieser Schrift eingehen, um dann die Frage nach der jeweiligen Partizipation von

Frauen (und Männern) in unterschiedlichen frühchristlichen Gruppierungen zu stellen. Dabei interessiert mich, ob und in welcher Größenordnung Frauen in diesen Gemeinschaften zu finden sind, und auch, ob es thematische Reflexionen zu dem Phänomen der Geschlechter(un)gleichheit in den entsprechenden Texten gibt. Gefragt werden soll nach dem Zusammenhang von beidem sowie danach, wo Parallelen zu den modernen Diskussionen um diese Themen liegen könnten – oder ob der antike Problemkosmos ganz anders aussieht. In beiden Fällen könnte sich der vergleichende Blick auf Antike und Neuzeit als heuristisch interessant erweisen.

Das Ganze ist ein Experiment: Die Schwierigkeit ist vor allem, dass auf-

grund des zeitlichen Abstandes direkte Rückfragen oder gar Interviews mit den Beteiligten naturgemäß leider ausgeschlossen sind und auch statistische Verteilungen lediglich auf Umwegen erschließbar sein können: Wir haben weder Daten von antiken Volkszählungen (die es gab) noch Berichte von antiken Gleichstellungsbeauftragten (die es m.W. so nicht gab). Es bleibt also nichts anderes übrig, als die antiken Quellen mit etwas detektivischem Spürsinn und ggf. auch gegen ihre Aussageintention zu befragen.

Zunächst zum Zitat aus meinem Titel. Es findet sich in einem Text, der in der Forschung unter dem Namen *Pistis Sophia* bekannt geworden ist<sup>2</sup> und im dritten Jahrhundert n.Chr. entstanden sein dürfte.<sup>3</sup> Erhalten ist diese Schrift nicht in ihrem griechischen Original,<sup>4</sup> sondern nur in koptischer Übersetzung in einem Codex aus dem vierten oder fünften nachchristlichen Jahrhundert. Text und Codex sind in Ägypten entstanden,<sup>5</sup> wieder aufgetaucht ist der Codex in der Neuzeit, und zwar – schon – im 18. Jahrhundert.<sup>6</sup> Ich schreibe hier bewusst „schon“, weil die überwiegende Anzahl jener Papyrusfragmente oder Codices, die in den letzten Jahrzehnten unser Bild vom frühen Christentum verändert haben, erst wesentlich später, nämlich in den letzten gut hundert Jahren, wieder aufgefunden und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden sind.

Die *Pistis Sophia* wird konventionell der Richtung der so genannten „Gnosis“ zugeordnet. Der prominente Kirchenhistoriker Adolf von Harnack nennt

die Schrift ein „gnostisches Barocco schlimmster Art“<sup>7</sup> und meint, das Studium dieses Textes würde (Zitat) „dem Forscher die größte Selbstverleugnung“ auferlegen. Und weiter: „In der That kann man kaum etwas Verwirrteres und Ermüdenderes lesen als diese mit den Ausgeburten der gnostischen Phantasie bedeckten Blätter, die bei flüchtigerem Studium zum Zwecke der Verbreitung des systematischen Blödsinns geschrieben zu sein scheinen.“<sup>8</sup> Bei näherer Betrachtung ändert sich das Bild allerdings, und auch Harnack gibt zu: „Wer es über sich gewinnt, sich durch das abstruse Buch durchzuarbeiten, wird schliess-

- 2 Der Titel „*Pistis Sophia*“ ist für die Gesamtschrift eigentlich nicht passend, als Überschrift für das zweite Buch wurde „Der zweite Teil der *Pistis Sophia*“ später hinzugefügt. Am Ende des zweiten und dritten Buches steht dagegen: „Ein Teil von den Buchrollen des Erlösers“. Vgl. Schmidt, Carl / Till, Walter: *Koptisch-gnostische Schriften*, Bd. I. GCS 45. Berlin 1962, XXI. Der Titel „*Pistis Sophia*“ für die ganze Schrift stammt von Woide (dem Askew und seine Erben die Handschrift zum Studium überließen) und wurde seither beibehalten (vgl. Schmidt / Till, XVI).
- 3 Harnack, Adolf: *Über das gnostische Buch Pistis Sophia*. Brod und Wasser. TU 7/2. Leipzig 1891, 96–103.
- 4 Schmidt belegt dies in Einzelheiten gegen Burkitt, der ein koptisches Original angenommen hatte (Schmidt, Carl: *Die Urschrift der Pistis Sophia*. In: ZNW 124 [1925], 218–240).
- 5 U.a.: Harnack, 101f; Schmidt / Till, XXIII; Schmidt, Carl: *Koptisch-gnostische Schriften*, Bd. I. GCS 13. Leipzig 1905, XVII; Marjanen, Antti: *The Woman Jesus Loved*. NHMS 40. Leiden u. a. 1996, 171.
- 6 Der Codex erhielt den Namen *Codex Askewianus*, benannt nach dem britischen Arzt und Sammler Dr. Anthony Askew (1722–1774); nach seinem Tod wurde der Codex 1785 an das Britische Museum in London verkauft, vgl. u. a. Schmidt / Till, XVI. Das Manuskript gehört jetzt der British Library.
- 7 Harnack, 95.
- 8 Harnack, 1.

1 Überarbeitete Fassung eines Vortrags, den ich am 14.3.2012 an der Universität Graz hielt – bei einer Tagung zum Internationalen Frauentag, organisiert von Irmtraud Fischer.

lich reichlich belehrt von demselben scheiden; aber den wilden Synkretismus mag er nur getrost bei Seite lassen: aus dieser Superstitio von einem Dutzend Religionen ist nichts zu lernen.“<sup>9</sup> Die Zitate stammen aus einer Monographie Harnacks von 1891; sie sind in ihrer Abwertung gegenüber der „Gnosis“ in gewisser Weise symptomatisch. Die neuzeitliche Forschung hat hier lange die Strategien der Kirchenväter aus der Frühzeit des Christentums fortgesetzt: Das eigentlich „Christliche“ wird in Abgrenzung zur „Häresie“, hier zur „Gnosis“, definiert und etabliert.<sup>10</sup> Dies soll uns heute nur insoweit interessieren, als davon auch Frauen betroffen sind: Nahezu unerschütterlich hält sich nämlich in Forschung und Allgemeinwissen die Überzeugung von der Prominenz von Frauen in „häretischen“, also ketzerischen, Bewegungen, wobei die angeblich besondere Affinität zwischen Frauen und „Häresie“ chronisch zur Abwertung von Beidem beiträgt. Mehr dazu später.

Zurück zur *Pistis Sophia*. Der Text versteht sich selbst als ein christlicher, wie aus der Rahmenhandlung deutlich wird: Zu Beginn der *Pistis Sophia* befindet sich Jesus zusammen mit seinen Jüngerinnen und Jüngern auf dem Ölberg und hält mit ihnen eine Art Unterricht auf höherer Stufe ab. Bei dem Jesus dieser Schrift handelt es sich um den post-

mortalen und auferstandenen Christus. Er erscheint mehrfach und über einen längeren Zeitraum hinweg *nach* seiner Auferstehung, um seine Jünger\*innen über alles das zu belehren, was er vorher noch nicht gesagt hatte. Es existieren eine ganze Reihe von antiken christlichen Schriften mit einem ähnlichen Szenario.<sup>11</sup> Dabei handelt es sich um literarische Fiktionen: Das Szenario erlaubt es, religiöse Überzeugungen der jeweiligen Träger\*innengruppen zu legitimieren, indem sie auf Jesus zurückgeführt werden. Dass es gerade der auferstandene Jesus ist, der hier auftritt und der sich in diesen Schriften relativ frei zwischen himmlischem und irdischem Bereich bewegen kann, trägt zur Beglaubigung der Inhalte bei: Kann dieser Jesus doch aufgrund seiner „himmlischen Reiseerfahrungen“ zuverlässiges Wissen aus der jenseitigen Welt mitteilen.

Interessieren sollen nun heute nicht die himmlischen Reisen, sondern die „Verpackung“ der religiösen Inhalte in eine Dialogform. Die gesamte Schrift ist nämlich so strukturiert, dass die anwesenden Jünger und Jüngerinnen Jesus Fragen stellen oder auch selbst exegetische Interpretationen abgeben. Innerhalb der *Pistis Sophia* sind dabei sowohl der Prozentsatz von Jüngerinnen als auch die Anzahl ihrer Redebeiträge höchst auffällig. Im Dialog mit Jesus befinden sich acht Jünger (Petrus, Andreas, Johannes, Jakobus, Philippus, Thomas, Matthäus und Bartholomäus) sowie vier Jüngerinnen (Maria Magdalena, Salome, Martha und die Mutter Jesu). Die traditionelle Gruppe der „Zwölf“ besteht hier

also aus acht Männern und vier Frauen – anders als in den synoptischen Evangelien, wo für diese Gruppe durchgehend zwölf Männernamen angegeben werden.

Darüber hinaus beteiligen sich die Frauen ungewöhnlich ausgiebig an den Gesprächen. Die weitaus meisten Redebeiträge entfallen auf Maria Magdalena, doch auch die anderen Jüngerinnen schweigen nicht. Darüber hinaus zeichnen sich Marias Redebeiträge durch ein besonderes Verständnis aus, und sie tritt auch als Vermittlerin und Fürsprecherin zwischen anderen aus der Gruppe und Jesus hervor.

Im Gegensatz dazu steht die Rolle des Petrus.<sup>12</sup> Er kommt über die gesamte Länge der Schrift lediglich fünfmal zu Wort. Dabei tut er sich nirgendwo durch ein ausgezeichnetes Verständnis hervor, sondern primär dadurch, dass er ein Problem mit den Frauen hat: Sie reden ihm zu viel. Gleich in der allerersten Passage, in der sich Petrus zu Wort meldet, beschwert er sich heftig über die Dominanz Marias, wobei er sich gleichzeitig zum Sprecher der Gesamtgruppe macht:

Petrus stürzte vor und sagte zu Jesus: „Mein Herr, wir werden diese Frau nicht ertragen können, da sie uns die Gelegenheit nimmt und niemand von uns hat reden lassen, sondern vielmals redet“. Jesus antwortete und sagte zu seinen Jünger\*innen: „Alle,<sup>13</sup> in denen die Kraft ihres Geistes (*Pneuma*) aufsteigen wird, damit sie das, was ich sage, begreifen, mögen vortreten und sprechen.“<sup>14</sup>

Bis zu dieser Passage wurde der Dialog fast ausschließlich zwischen Jesus und

Maria geführt, einmal war auch Philippus am Gespräch beteiligt. Im Anschluss an die oben zitierte Aussage wird Petrus von Jesus aufgefordert, seinen Beitrag zur Diskussion zu leisten, da Jesus in ihm die Kraft zu verstehen sieht. Jeder und jede, der oder die die Kraft des Geistes, des *Pneuma*, hat, soll ihre oder seine Erkenntnisse mitteilen – dies gilt auch für Petrus. Maria bleibt dennoch im weiteren Verlauf des Gespräches die dominierende Dialogpartnerin Jesu.

In einer Passage des zweiten Buches macht Maria die Frauenfeindschaft des Petrus zum Thema. Sie sagt, ihr „Verstand sei zu jeder Zeit einsichtsvoll“ um an der Diskussion teilzunehmen, aber sie fürchte sich vor Petrus, „weil er mir droht und unser Geschlecht hasst“. Jesus macht in seiner Antwort noch einmal deutlich, dass es ausschließlich der Geist ist, der zählt – und nicht die Geschlechtszugehörigkeit. Anschließend fordert er diesmal Maria auf, zu sprechen.

Im letzten Teil der *Pistis Sophia* spitzt sich der Konflikt zu. Maria hat in diesem Abschnitt insgesamt eine etwas weniger dominierende Rolle als im Vorhergehenden. Vor dem folgenden An-

<sup>9</sup> Harnack, 114.  
<sup>10</sup> Vgl. King, Karen L.: *What is Gnosticism?* Cambridge u. a. 2003.  
<sup>11</sup> Vgl. zur Gattung: Hartenstein, Judith: *Die zweite Lehre*. TU 146. Berlin 2000.

<sup>12</sup> Harnack, 17: „Beachtenswerth ist übrigens auch, dass Petrus, abgesehen davon, dass er im Namen der Jünger die Weiber in Schranken zu weisen versucht, in der PS nicht besonders hervortritt“.  
<sup>13</sup> Der letzte Satz ist im Koptischen durchgehend im masc. sing. formuliert. Da sich die Aufforderung aber selbstverständlich auch an die anwesenden Jüngerinnen richtet, habe ich das Plural zur Wiedergabe gewählt, um die ständige Wiederholung von Pronomina zu vermeiden.  
<sup>14</sup> PS, Kap. 36; Schmidt, Carl / MacDermot, Violet: *Pistis Sophia*. NHS 9. Leiden 1978, 58, 11–17.

griff des Petrus waren jedoch Maria und eine weitere Jüngerin namens Salome die hauptsächlichen Dialogpartnerinnen Jesu. Schließlich kann Petrus es nicht mehr ertragen:

Petrus sagte: „Mein Herr, mögen die Frauen zu fragen aufhören, damit auch wir fragen“. Jesus sagte zu Maria und den Frauen: „Lasst euren männlichen Geschwistern die Gelegenheit, dass auch sie fragen.“<sup>15</sup>

Eine Anmerkung zur Übersetzung: Klassisch wird hier nicht „männliche Geschwister“, sondern „männliche Brüder“ übersetzt,<sup>16</sup> was natürlich redundant ist und auch die Ausgangssprache nicht adäquat wiedergibt: Das verwendete koptische Wort kann je nach Kontext entweder Brüder oder Geschwister heißen, koptische Pluralartikel sind dieselben für männliche, weibliche und gemischte Gruppen. Die im Text folgende Näherbestimmung „männlich“ macht ja gerade deutlich, dass es in diesem Falle – wie auch sonst in dieser Schrift – um eine geschlechtlich gemischte Gruppe geht.

Bemerkenswert ist nun, dass Maria und die Frauen von Jesus explizit zur Zurückhaltung aufgefordert werden, was sich in keiner der anderen Petrus-Maria-Auseinandersetzungen in der früh-

christlichen Literatur findet: Im zitierten Text wird *ausnahmsweise* nicht Partei für die weibliche Seite ergriffen. Dies ermöglicht dann auch eine misogynen Lektüre des Textes in der Neuzeit: Carl Schmidt charakterisiert in der Einleitung zu seiner Übersetzung der *Pistis Sophia* von 1925 die Rolle Marias in folgender Weise: „Unablässig drängt sie sich vor, so daß endlich dem Petrus die Geduld reißt (...). Maria Magdalena ist es auch, welche den Reigen der Fragen an Jesus (...) eröffnet und dabei die übrigen Jünger (...) ganz in den Hintergrund drängt (...). Jesus muß ihren Redestrom dämpfen“.<sup>17</sup> Man gewinnt den Eindruck, dass Schmidt ebenso wie Petrus unter Maria Magdalena leidet.

Jesu Aufforderung ist allerdings kein Schweigegebot an die Frauen. Im weiteren Verlauf des Textes kommt auch Maria wieder zu Wort. Der zitierte Text lässt sich wohl eher als eine „Quotenregelung für Männer“ deuten. Die starke Rolle der Frauen – und vor allem Marias – ist überdeutlich. Es lässt sich annehmen, dass sich darin die starke Rolle von Frauen in der hinter der *Pistis Sophia* stehenden Gruppe spiegelt, die für einige Männer ein Problem gewesen sein könnte. Die Spannungen in der Gemeinschaft sollen durch einen Appell an die weibliche Zurückhaltung gelöst werden; die Männer sind nicht bereit, sich mit einer weniger wichtigen Position zufrieden zu geben als die Frauen. Zugespitzt gesagt haben wir in dieser Schrift also eine Umkehrung des sonst häufigen Szenarios: Petrus kämpft primär für die Gleichberechtigung der Männer und nicht gegen die der Frauen.

Prozentualer Anteil der Redebeiträge von Frauen in apokryphen frühchristlichen Dialogschriften

	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Pistis Sophia <sup>18</sup>	76	30	106	71,7
Evangelium nach Maria	4	5	9	44,4
Dialog des Erlösers	16	37	53	30,2
Sophia Jesu Christi	2	7	9	22,2
AJ, ApcPt, EpJak, EpPt, LibThom, ActPt, EvJud etc.	0	Variiert	Variiert	0,0

In der Tabelle ist die überproportionale Beteiligung der Frauen an den Redebeiträgen in der *Pistis Sophia* zu erkennen. Ich habe diese Schrift hier mit anderen Dialogschriften zusammen vergleichend aufgeführt, dabei lässt sich erkennen, dass die *Pistis Sophia* der einzige Text ist, in dem Frauen häufiger zu Wort kommen als Männer. Aufs Ganze gesehen ist dies ein vollkommen singuläres Phänomen innerhalb der frühchristlichen Literatur, in der wir die Stimmen von Frauen eher selten zu hören bekommen. Dass gerade in dieser Schrift eine ebenso singuläre „Quotenregelung“ für Männer auftaucht, dürfte kein Zufall sein.

Eine typische Strategie, mit einem solchen Befund umzugehen, besteht in der neueren Forschung nun in der Betonung der besonderen Affinität zwischen Frauen und „Häresie“. Dies funktioniert wechselseitig, was sowohl eine Feminisierung der „Häresie“ als auch eine Häretisierung von Frauen zur Folge hat.

Ein Beispiel: Wenn bei der Untersuchung des inschriftlichen Befundes in Grabinschriften eine Frau mit einem Amtstitel auftaucht, so wurde sie traditionell von der neuzeitlichen Forschung zunächst als „Häretikerin“ qualifiziert.

So ist etwa die inschriftlich bezeugte Presbyterin, also Priesterin, Ammion, allein wegen ihrer Amtsbezeichnung von der Forschung als „Montanistin“ eingestuft worden. In der Inschrift selbst deutet nichts darauf hin, hier spiegelt sich vielmehr bei der Interpretation die vorgängige Überzeugung, im „richtigen“ Christentum habe es solche Amtsträgerinnen nicht gegeben.<sup>19</sup>

M.E. handelt es sich bei der Vorstellung der besonderen Affinität von Frauen und „Häresie“ allerdings um ein Klischee, bei dem die neuzeitliche Forschung die antike Polemik der Kirchenväter fortschreibt, wenn auch zum Teil inzwischen mit umgekehrten Vorzeichen. Das funktioniert in etwa folgendermaßen: Die moderne Theoriebildung auf der Suche nach Frauen in frühchristlichen Gruppierungen konstatiert eine häufige Verbindung von „Frauen“ und „Häresie“

<sup>15</sup> PS, Kap. 146; Schmidt/MacDermot, 377,14–17.

<sup>16</sup> So Schmidt, Carl: *Pistis Sophia. Ein gnostisches Originalwerk des dritten Jahrhunderts aus dem Koptischen übersetzt*. Leipzig 1925; vgl. Ders./MacDermot, 377 („the men, your brothers“, mit Anm. 2: „lit. [...] your male brothers“).

<sup>17</sup> Schmidt (s. o. Anm. 17), LXXXVIIIf.

<sup>18</sup> Die Zahlen dokumentieren die Häufigkeit der Redebeiträge, zu denen ich sowohl die Interpretationen der Worte Jesu als auch die Fragen rechne. Dabei ist nicht jede Erwähnung des Namens einzeln gezählt.

<sup>19</sup> Zum Ganzen vgl. Eisen, Ute E.: *Amtsträgerinnen im frühen Christentum*. FKDG 61. Göttingen 1996, 26–29, zu Ammion: 114.

in den Texten der Kirchenväter. Die Kirchenväter meinen das zwar abwertend, weil sie Frauen für minderwertig halten, aber „wir“ freuen uns über alle historisch verifizierbaren Frauen. Deshalb kann nun auch die Bewertung, etwa von feministischer Seite, umgedreht werden: Die zahlreiche Anwesenheit von Frauen in „häretischen“ Bewegungen dient nun nicht mehr zur Abwertung der „Häresie“, sondern zu ihrer Aufwertung. Was bei den Kirchenvätern ein Grund für Misstrauen und Abqualifizierung einer religi-

ösen Bewegung war, wird nun zu einem Qualitätsmerkmal. Dabei wird jedoch die Vorstellung einer besonderen Affinität von Frauen und „Häresie“ fortgeschrieben und letztlich auch die Marginalisierung von Beidem fortgesetzt.<sup>20</sup>

Als moderne Parallele drängt sich mir an dieser Stelle der Diskurs über den Frauenanteil in bestimmten Berufsgruppen auf: Hier gibt es eine eindeutige Beziehung zwischen Ansehen und Bezahlung einer Berufsgruppe und dem jeweiligen Frauenanteil, wobei gilt: Je mehr eine Berufsgruppe nach der „herrschenden“ Ansicht im gesellschaftlichen Zentrum steht, desto geringer ist der Anteil von Frauen – und umgekehrt. Neuzeitlich lässt sich dies statistisch belegen,<sup>21</sup> wie aber sieht es in Bezug auf das frühe Christentum aus?

Um mich den Klischeebildungen ein wenig zu entziehen, habe ich versucht, die Frage numerisch anzugehen. Zunächst ist aus der Tabelle ersichtlich, dass zwar in einigen der Dialogschriften,<sup>22</sup> die in der Forschung fast durchgehend der „Gnosis“ zugeordnet werden, Frauen durchaus als Gesprächspartnerinnen beteiligt sind, dass sie in der Mehrzahl dieser Schriften allerdings überhaupt nicht auftreten. Die Abkürzungen links unten in der Tabelle stehen für einige dieser Schriften, darunter: das *Apokryphon des Johannes* (NHC II,1/III,1/IV,1/BG 2); die *Apokalypse des Petrus* (NHC VII,3); oder das *Evangelium des Judas* (CT 3). Insgesamt zeigt sich, dass nur in etwa einem Drittel der Schriften überhaupt weibliche Offenbarungsempfängerinnen vorkommen. Und gleichzeitig sind die Frauen in jenen Schriften, wo

sie denn auftreten, durchgehend in der Minderzahl, und die Anzahl ihrer Redebeiträge ist – mit der einzigen Ausnahme der *Pistis Sophia* – überall geringer als die der männlichen Jünger. Dieser Befund ist schon deshalb bemerkenswert, weil das Szenario der Schriften – Reden des Auferstandenen mit seinen Jüngerinnen und Jüngern – nach den Vorgaben der neutestamentlichen Evangelien eigentlich die Anwesenheit von Frauen nahe legt. Zumindest gibt es, im Gegensatz zu den genannten Dialogschriften, kein einziges unter den kanonisierten Evangelien des Neuen Testaments, in denen die Frauen bei den Osterereignissen keine Rolle spielen.

Im Hinblick auf die Dialogschriften insgesamt lässt sich also schwerlich von einer besonderen Affinität von Frauen und „häretischem“ Gedankengut reden; der Gesamtbefund spricht gegen eine vereinheitlichende Theorie und dafür, dass die Rolle von Frauen in den hinter den Schriften stehenden Gruppierungen eine jeweils unterschiedliche gewesen sein dürfte.

Der logisch nächste Schritt ist nun ein Vergleich der Zahlen so genannter „häretischer“ Schriften mit den Zahlen solcher, die in den neutestamentlichen Kanon aufgenommen wurden. Meine Annäherung an diese Frage finden Sie in der folgenden Tabelle. Diesmal habe ich aufgrund der formalen Verschiedenheit der Texte lediglich die Zahl der jeweils vorkommenden Frauen bzw. Männer gezählt und nicht die der einzelnen Redebeiträge. (In der Grußliste in Röm 16 reden die Frauen natürlich ebenso wenig wie die Männer, aber trotzdem ist diese Passage statistisch interessant, zeigt sich hier doch, dass in einer simplen und sicher nicht nach den Kriterien moderner Gleichstellungspolitik aufgestellten Liste immerhin gut ein Drittel Frauennamen auftauchen.) Im Hinblick auf die neutestamentlichen Evangelien habe ich mich primär an die in ihnen vorkommenden Listen orientiert und nur Anhänger und Anhängerinnen Jesu gezählt, also z. B. nicht Pilatus oder Johannes den Täufer.

**20** Insgesamt basiert die Kirchenväter-Strategie zur Diffamierung der „Häresie“ letztlich auf der Annahme, dass alles, wofür Frauen sich interessieren, minderwertig sei. Hier geht es nicht nur um Diffamierung religiöser Devianz, sondern auch um männliche Machterhaltung mittels der Darstellung von Frauen als verführbar und leichtgläubig. Sowohl „Frau“ als auch „Häresie“ werden dabei als das Andere zum Eigentlichen konstruiert, wobei das Eigentliche, Ursprüngliche durch die Begriffe „Mann“ bzw. „Rechtgläubigkeit“ markiert ist. Ein solches Konstrukt zur Ordnung der verwirrenden Vielfalt der Welt sollten wir nicht fortschreiben, auch nicht mit umgekehrten Vorzeichen. Vgl. Petersen, Silke: „Jede Häresie ist eine wertlose Frau“ (Epiphanius von Salamis). In: Eisen, Ute E. / Gerber, Christine / Standhartinger, Angela (Hg.), *Doing Gender – Doing Religion*. WUNT 302. Tübingen 2013, 99–126.

**21** Vgl. etwa zu den Einkommensverhältnissen: Lengfeld, Holger: *Organisierte Ungleichheit. Wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen*. Wiesbaden 2007, 165, der im Hinblick auf den „Einfluss der Geschlechterquote der Organisation auf das Einkommen der Beschäftigten“ ausführt, dass „das Geschlechterverhältnis in einer Organisation die Bezahlung aller Beschäftigten [beeinflusst]: Je höher die Frauenquote in der Organisation innerhalb der gleichen Berufsgruppe, desto geringer ist die Bezahlung der Beschäftigten, und dies gilt in der Regel sowohl für Frauen als auch für Männer“.

**22** Zu dieser Schriftengruppe vgl. besonders Hartenstein. *Deutsche Übersetzungen der meisten genannten Schriften finden sich in: Kaiser, Ursula U. / Bethge, Hans-Gebhard (Hg.), Nag Hammadi Deutsch. Studienausgabe, 3. Aufl. Berlin / Boston 2013.*

Prozentualer Anteil der Frauen an der Anzahl der erwähnten oder auftretenden Personen

	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Sophia Jesu Christi	7	12	19	36,8
Joh <sup>23</sup>	6	11	17	35,3
Grußliste in Röm 16 <sup>24</sup>	10	19	29	34,5
Pistis Sophia	4	8	12	33,3
Evangelium nach Thomas	2	4	6	33,3
Dialog des Erlösers	1	2	3	33,3
Lk (in Listen)	4	12	16	25,0
Evangelium nach Maria	1	3	4	25,0
Mk (in Listen) <sup>25</sup>	4 (3)	12	16 (15)	25,0 (20,0)

Prozentualer Anteil der Frauen an der Anzahl der erwähnten oder auftretenden Personen				
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Mt (in Listen)	3	12	15	20,0
AJ, ApcPt, EpJak, EpPt, LibThom, ActPt, EvJud etc.	0	Variiert	Variiert	0,0
Zum Vergleich: Professuren an deutschen Universitäten 2019 (Statistisches Bundesamt)	12.408	36.139	48.547	25,6 (2010: 19,2) <sup>26</sup> (2005: 14,2) (1992: 6,5)

- 23** Da hier Listen fehlen, sind AnhängerInnen Jesu mit und ohne Namen gezählt, von denen gesagt wird, dass sie unterm Kreuz stehen, Jesus folgen, sich zu ihm bekennen, eine Erscheinung des Auferstandenen haben o.ä. Frauen: Maria Magdalena, die Mutter Jesu, Maria von Bethanien, Martha, Maria des Klopas, die Samaritanerin, sowie Männer: Petrus, Andreas, Jakobus der Zebedaide, Johannes der Zebedaide, Nathanael, Thomas, Philippus, Lazarus, der Lieblingsjünger, Judas Iskariot, Judas nicht Iskariot.
- 24** Gezählt sind 10 Frauen: Phöbe, Priska, Maria, Junia, Tryphäna, Tryphosa, Persis, die Mutter des Rufus, Julia, die Schwester des Nereus; 19 Männer: Aquila, Epänetus, Andronikus, Ampliatus, Urbanus, Stachys, Apelles, (die aus dem Haus des) Aristobul, Herodion, (die aus dem Haus des) Narzissus, Rufus, Asynkritus, Phlegon, Hermes, Patrobas, Hermas, Philologus, Nereus, Olympas.
- 25** Das Problem ist hier, ob die Liste der Kreuzigungszeugen drei oder vier Frauen enthält.
- 26** Vgl. auch Majcher, Agnieszka / Zimmer, Annette: Hochschule und Wissenschaft. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden 2010, 69–704: 698: „Im Jahr 2006 betrug der Frauenanteil in der deutschen ProfessorInnenschaft 15,2 Prozent (2001: 11,2 Prozent), an den C-4-Professuren in 2006 jedoch nur 9,8 Prozent (Statistisches Bundesamt). Bis 2008 stieg der Anteil von Frauen an der ProfessorInnenschaft auf 17 Prozent: von rund 37.700 Lehrstühlen sind 6.144 mit Frauen besetzt [...] Damit sind die Spitzenreiter Europas noch nicht ganz eingeholt: In Finnland lag schon 1998 der Frauenanteil in der ProfessorInnenschaft bei 18,4 Prozent und in Portugal schon 1997 bei 17 Prozent“.
- 27** Vgl. Petersen, Silke: Art. Jünger / Jüngerin. In: Crüsemann, Frank / Janssen, Claudia / Schottroff, Luise u. a. (Hg.), Sozialgeschichtliches Wörterbuch zur Bibel. Gütersloh 2009, 283–285.

Die Liste zeigt deutlich, dass es für die Zahlen nicht relevant ist, ob es sich um solche Schriften handelt, die (in späterer Zeit) als „orthodox“ oder als „häretisch“ klassifiziert wurden. Die Liste wird zwar von einer so genannten „gnostischen“ Schrift angeführt, gefolgt wird diese jedoch sogleich vom Johannesevangelium und einem Kapitel aus einem Paulusbrief. Im weiteren Verlauf der Tabelle wechseln sich kanonisierte und apokryph gewordene Schriften ab.

Interessant ist der Umgang der verschiedenen Texte mit der traditionellen Zahl „Zwölf“ (in der Tabelle fett hervorgehoben). Das Auftreten dieser Zahl in den Schriften des frühen Christentums beruht auf der Übernahme der Zahl von den zwölf Stämmen Israels. Die Zahl hat also primär symbolischen Charakter, sie repräsentiert Vollständigkeit jenseits historischer Verifikationen. Das älteste Vorkommen dieser Zahl innerhalb der synoptischen Überlieferung zeigt, dass die Zahl Zwölf für die Jüngergruppe direkt von der Zahl der Stämme Israels abgeleitet ist.<sup>27</sup>

Der symbolische Charakter der Zahl wird auch daran deutlich, dass die Namen in den Zwölferlisten der unter-

schiedlichen Evangelien nicht miteinander übereinstimmen, und er zeigt sich ebenfalls in der wohl ältesten neutestamentlichen Überlieferung, wo von den zwölf die Rede ist, in 1Kor 15,3. Hier übernimmt Paulus eine ältere Überlieferung von den Erscheinungen des Auferstandenen, wo es heißt, Jesus sei erst Petrus, dann den Zwölf erschienen. Die Rede von „Zwölf“ ist hier nicht logisch, da Petrus schon genannt war und, schwerwiegender noch, Judas zu diesem Zeitpunkt auf keinen Fall mehr als Mitglied der Jüngergruppe angesehen werden kann. Der symbolische Charakter der Zwölfzahl als Chiffre für Vollzähligkeit bedeutet nun nicht nur, dass das Insistieren auf Historizität eher absurd ist – ich erwähne das hier angesichts einiger Verlautbarungen des Vatikan, die meinen, weil Jesus zwölf männliche Apostel berufen habe, dürfte es keine Frauen im Priesteramt geben<sup>28</sup> –, sondern auch, dass bei dem Umgang mit dieser Zahl eine gewisse Interpretationsfreiheit in den frühchristlichen Schriften besteht. Die paulinische Formel in 1Kor 15 benutzt sie, wie eben erwähnt, in einer unlogischen Art und Weise. Andere Schriften, in denen die Zwölf für eine reine Männergruppe stehen, führen dazu noch eine parallele Frauengruppe ein, die jedoch in keinem Fall an die Größe der Männergruppe heranreicht. In dieser Weise gehen die drei synoptischen Evangelien, also Matthäus, Markus und Lukas, vor, in denen jeweils Frauenlisten von drei oder vier Frauen neben den Zwölferlisten existieren.<sup>29</sup> Ein Beispiel für eine entsprechende Vorgehensweise aus dem Bereich apokryph gewordener Schriften

ist in der *Sophia Jesu Christi* zu finden, einer jener Dialogschriften, von denen schon die Rede war, entstanden im zweiten nachchristlichen Jahrhundert:

Nach seiner Auferstehung von den Toten, als seine zwölf Jünger und sieben Frauen, die ihm Jüngerinnen waren, hinauf nach Galiläa kamen, auf den Berg, (...) da erschien ihnen der Erlöser, nicht in seiner früheren Gestalt, sondern in unsichtbarem Geist.<sup>30</sup>

Auch in dieser Schrift schließt sich wieder ein längerer Dialog zwischen Jesus und den insgesamt 19 Jünger\*innen an, wobei allerdings nur einige ausgewählte Personen namentlich zu Wort kommen, darunter vier von den Männern und eine der Frauen (hier: Matthäus, Philippus, [Judas] Thomas, Bartholomäus und Maria Magdalena). Die Siebenzahl hat dabei natürlich genauso wenig historischen Wert wie die Zwölfzahl – sie ist lediglich die nächstniedrigere symbolisch aufgeladene Zahl im Kosmos der antiken Zahlenwertungen.

Noch zwei weitere Arten des Umgangs mit der Vollständigkeitssymbolik der „Zwölf“ sind unter den aufgeführten Schriften zu verzeichnen: Erstens

- 28** Vgl. *Inter insigniores*, bes. den Abschnitt „2. Das Verhalten Christi“, der beginnt: „Jesus Christus hat keine Frau unter die Zahl der Zwölf berufen“; [www.vatican.va](http://www.vatican.va) (abgerufen 4.10.2021).
- 29** Alle diese Listen werden von Maria aus Magdala angeführt, die sonstigen Namen variieren, vgl. Mt 27,56.61; 28,1; Mk 15,40.47; 16,1; Lk 8,2f; 24,10.
- 30** *Sophia Jesu Christi* (BG p.77–78); deutsche Gesamtübersetzung in: Kaiser / Bethge (Anm. 22), 240–287.



gibt es in einem Fall eine Inkorporation der Frauen in diese Zahl: So in der *Pistis Sophia*, wo die Gruppe der zwölf aus acht Männern und vier Frauen besteht. Und zweitens begegnet auch eine weitgehende Ignoranz der Überlieferung von den Zwölf: Dies ist der Fall im Johannesevangelium, in dem die Zwölfergruppe nur gelegentlich beiläufig wie mitgeschlepptes Traditionsgut erwähnt wird,<sup>31</sup> aber eine Liste mit Zwölf Namen schlicht fehlt.

Fazit: Der Umgang mit der Zwölfzahl divergiert. Hier lässt sich anscheinend ebenso wenig ein Indiz finden, was eigentlich den deutlich höheren Prozentsatz von Frauen in manchen Schriften (und eventuell auch in den hinter ihnen stehenden Gruppierungen) angeht, wie in der Frage, ob eine Schrift im Laufe der Christentumsgeschichte als „häretisch“ oder als „orthodox“ klassifiziert wurde. Woran aber liegt es dann? Oder,

anders gefragt, was sind eigentlich die Bedingungen dafür, dass sich in manchen Schriften und Gruppen deutlich mehr Frauen finden lassen als in anderen? Ich habe keine eindeutige Antwort, aber einen Verdacht. Ich versuche, meinen Gedankenweg möglichst genau abzubilden.

Zunächst stellte sich mir die Frage, bei welchem Prozentsatz eigentlich die kritische Größe liegt, von der ab man von einer nennenswerten Beteiligung von Frauen reden kann. Aufgrund moderner Analogien bin ich zu der vorläufigen Annahme gelangt, dass diese Größe bei etwa 30 % bis einem Drittel Frauenanteil liegt. Meine modernen Analogien, die mich auf diese Zahl als kritische Größe führen, sind folgende:

1. Wir hatten vor einiger Zeit innerhalb der evangelischen Kirchen Deutschlands eine Diskussion unter dem Stichwort „Feminisierung des Pfarrberufs“, losgetreten von dem Münchener Systematischen Theologen Friedrich Wilhelm Graf. Graf sorgt sich nämlich wegen der von ihm beobachteten „Feminisierung des Pfarrberufs“ um die intellektuellen Kapazitäten des Protestantismus sowie um das zukünftige Ansehen der evangelischen Kirche.<sup>32</sup> Konfrontiert man diese Besorgnis mit den realen Zahlen, so zeigt sich, dass sich die Angst vor der bedrohlichen Feminisierung aktuell bei ca. einem Drittel Frauenanteil unter den Pfarrer\*innen einstellte. Anscheinend kann ein Drittel schon beinahe als Mehrheit wahrgenommen werden.<sup>33</sup>

2. Neuerdings ist in der deutschen Öffentlichkeit ein Wiederaufleben der Quotendiskussion zu verzeichnen. So tat sich eine Gruppe von 340 Journalistinnen aus Zeitungen, Funk- und Fernsehanstalten zusammen und veröffentlichte eine Erklärung, in der sie 30 % Frauen in den Führungspositionen innerhalb der nächsten fünf Jahre fordern.<sup>34</sup> Auf der Titelseite der ZEIT vom 1. März 2012 äußert sich der Chefredakteur eben dieser Zeitung, Giovanni di Lorenzo, unter der Schlagzeile „Die richtige Quote“ eindeutig zustimmend zu den Forderungen.<sup>35</sup> (bemerkenswert ist auch die Zwischenüberschrift: „Merkwürdig, wie homogen und hermetisch Redaktionen oft noch sind“).
3. Vom Dezember 2011 stammt die so genannte „Berliner Erklärung“, die unter Verweis auf den Gleichberechtigungsgesetz des Deutschen Grundgesetzes eine *Frauenquote von 30 %* in den Aufsichtsräten der börsennotierten, mitbestimmungspflichtigen und öffentlichen Unternehmen fordert. Initiiert wurde diese Erklärung primär von Politikerinnen und Unternehmerinnen, sie ist im Internet freigeschaltet zur Sammlung weiterer Unterschriften.<sup>36</sup>
4. Am 8. Juli 2021 beschloss die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck eine 50 % Frauenquote für alle Gremien – und man begründete den Beschluss u. a. auch damit, dass die bisherigen Quoten von 30 % (Synodale) und 35 % (Amtsträger\*innen) noch nicht genügen.<sup>37</sup>

Bei den vier genannten Beispielen, die sich noch um weitere ergänzen ließen, zeigt sich eine Übereinstimmung im Hinblick auf die kritische Größe, die ich somit zunächst bei 30–33 % ansetzen möchte. Wenn wir von hier ausgehend zurück in die Tabelle zum Prozentanteil von Frauen an der Anzahl der erwähnten Personen blicken, so zeigt sich, dass sechs der aufgeführten Texte über dieser kritischen Zahl liegen, alle anderen darunter. Unter den sechs Schriften befinden sich vier apokryphe Texte, nämlich die *Sophia Jesu Christi*, die *Pistis Sophia*, das *Thomasevangelium* und der *Dialog des Erlösers*. Daneben gibt es zwei neutestamentliche Texte, neben dem Johannesevangelium noch ein Kapitel aus einem

31 Vgl. Joh 6,67-71; 20,24.

32 Vgl. Nickel, Hildegard Maria: Sozialwissenschaften. In: von Braun, Christina/Stephan, Inge (Hg.), *Gender-Studien*. Stuttgart/Weimar 2000, 130–141: 130: „Die Abwehrhaltung Frauen gegenüber hat auch heute noch mit dem gesellschaftlichen Vorurteil zu tun, demzufolge Frauenfächer intellektuell und sozial minderwertiger seien als von Männern dominierte Fächer“.

33 Vgl. dasselbe Phänomen bei der Einführung der 40 %-Quote für Frauen in der SPD der 80er-Jahre. Frigga Haug zur medial inszenierten männlichen Angst vor einer „Frauenmehrheit“: „Im Grunde ist dies rätselhaft. Wie ist denn eigentlich diese Gesellschaft wirklich gebaut, daß eine männliche Mehrheit von 60 Prozent, statt 94 Prozent die Grundfesten vollständig erschüttert?“ (Haug, Frigga: *Weniger ist zuviel – Gleichstellungskämpfe in der BRD*. In: *Frauen, Macht, Politik. Zerreißproben um Emanzipation und Quotierung*. Hamburg 1989, 54–74: 59).

34 Vgl. [www.pro-quote.de](http://www.pro-quote.de) (4.10.2021) und die Diskussion in *DIE ZEIT* 10/2012 (1.3.2012), 45.

35 Di Lorenzo, Giovanni: *Die richtige Quote*. In: *DIE ZEIT* 10/2012 (1.3.2012), online: [www.zeit.de/2012/10/01-Frauenquote](http://www.zeit.de/2012/10/01-Frauenquote) (abgerufen 4.10.2021).

36 Vgl. [www.berlinererklaerung.de](http://www.berlinererklaerung.de) (abgerufen 4.10.2021). – Zum juristischen Hintergrund vgl. Cordes, Mechthild: *Gleichstellungspolitik*. In: Becker/Kortendiek (s. o. Anm. 27), 916–924: 917: „Die rechtliche Grundlage für die Beseitigung der strukturellen Diskriminierung liefert das Grundgesetz in seiner Novellierung von 1994. Art. 3 Abs. 2 GG ‚Männer und Frauen sind gleichberechtigt‘ wurde um einen Satz erweitert, der die Herstellung von Gleichstellung als Staatsziel festschreibt: ‚Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

37 Dazu, dass 30 % zu wenig sind: [www.ekkw.de/aktuell/meldung/aktuell\\_33336.htm](http://www.ekkw.de/aktuell/meldung/aktuell_33336.htm) (abgerufen 4.10.2021); Wortlaut der beschlossenen Änderung der Grundordnung der EKKW („Kirchengesetz zur Förderung der geschlechtergerechten Besetzung von Organen und Gremien“): [www.ekkw.de/media\\_ekkw/downloads/syn2102\\_06\\_46\\_KG\\_Aend\\_GO\\_geschlechterg\\_Besetzung\\_Organe\\_Gremien.pdf](http://www.ekkw.de/media_ekkw/downloads/syn2102_06_46_KG_Aend_GO_geschlechterg_Besetzung_Organe_Gremien.pdf) (abgerufen 4.10.2021).

echten Paulusbrief. Die Frage ist nun also, ob diese Schriften über die relativ erfreuliche Frauenbeteiligung hinaus auch sonst noch irgendetwas miteinander gemeinsam haben, wodurch sich dieses Phänomen möglicherweise erklären lässt. Zwei Punkte scheinen mir relevant, wobei der zweite wohl der entscheidendere ist.

Punkt 1: In fünf der sechs Schriften taucht mit Maria Magdalena eine prominente Jüngerin in so etwas wie einer

paradigmatischen Vorbildrolle auf. Es gibt in ihnen also eine entscheidende weibliche Person, die die anderen sozusagen „mitzieht“. Die Ausnahme, Schrift Nr. 6, ist der Römerbrief, wo Maria Magdalena wie in allen anderen – echten wie unechten – Paulusbriefen niemals genannt wird. (Das ist möglicherweise nicht so überraschend, da sich Paulus auch für den historischen Jesus nicht sonderlich interessiert.)

Punkt 2 (und jetzt wird es ein bisschen komplizierter): In allen diesen Schriften wird das Thema „Frauen und Geschlechterdifferenz“ in irgendeiner Weise diskutiert. Dabei ist die häufigste Art, das Thema zu behandeln, die Rede von einer Art Idealzustand, der in der *Aufhebung der Geschlechterdifferenz* besteht. Der bekannteste diesbezügliche Text findet sich ebenfalls in einem echten Paulusbrief, nämlich in Gal 3,28, wo es im Kontext eines Tauftextes heißt, dass in Christus „weder männlich noch weiblich“ sei.<sup>38</sup> (Ich werte den Galaterbrief als Kontext des Römerbriefs, weil Paulus hier eine in den paulinischen Gemeinden bekannte Tradition zitiert und diese Gemeinden untereinander im Hinblick auf Traditionen und Personen im Austausch standen.) Vergleichbare Formulierungen, nun Jesus in den Mund gelegt, finden sich auch im *Thomasevangelium*<sup>39</sup> sowie in der *Pistis Sophia*,<sup>40</sup> mit etwas mehr exegetischem Scharfsinn lässt sich auch in der *Sophia Jesu Christi* dieselbe Tradition aufspüren.<sup>41</sup>

Eine zweite Form, die Geschlechterdifferenz zu thematisieren, ist die Rede von der „Aufhebung der Weiblichkeit“. So

wird den Frauen im *Thomasevangelium* konzediert, „männlich“ werden zu können<sup>42</sup> und im *Dialog des Erlösers* ist die Rede von der Zerstörung der „Werke der Weiblichkeit“.<sup>43</sup> Beide Formulierungen markieren die Bedingung für die Partizipation von Frauen, weil es eben gerade darum geht, die Körperlichkeit, sprich: „Weiblichkeit“ zu transzendieren, und zu geistigen, und damit quasi geschlechtslosen – oder nach dem antiken Sprachgebrauch eben „männlichen“ – Wesen zu werden. Die Weiblichkeit wird dabei abgewertet, was auf dem Hintergrund des antiken Gendermodells verständlich ist, welches die Frau als unvollkommenen Mann ansieht.<sup>44</sup> Die unvollkommene Frau wird nun also zum „geistigen“ Mann. Die Zuschreibungen: männlich-geistig versus weiblich-körperlich sind über die Antike hinaus allgemein verbreitet in der abendländischen Kultur. Ärgerlich bleibt allerdings im Hinblick auf die Texte, dass es die Frauen sind, die sich ändern müssen: Sie sollen nicht bleiben, was sie sind (nämlich weiblich), sondern müssen „männlich“ werden. Anders gesagt: Die Partizipation von Frauen hat *ihre* Veränderung – und nicht die der Männer – zur Voraussetzung. An dieser Stelle könnte uns das Modell möglicherweise doch wieder bekannt vorkommen.

Bislang habe ich fünf der sechs Texte mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil erwähnt, in denen eine Diskussion über die Genderfrage vorkommt. Übrig ist noch das Johannesevangelium, das in diesem Zusammenhang schwieriger einzuordnen ist, da sich dort keine

Parallelen zu den bisher genannten Aussagen über die Geschlechterdifferenz finden lassen. Bei genauerem Hinsehen gibt es aber dennoch einen Hinweis auf die Problematisierung des Themas *Gender*: In Joh 4,27 heißt es im Kontext von Jesu Gespräch mit der Samaritanerin am Brunnen: „Es kamen seine Jünger(\*innen?)“, und sie wunderten sich, dass er mit einer Frau redete; aber niemand sagte: Was fragst du oder was redest du mit ihr?“ – vielleicht ist dies ein Indiz, das auf die Existenz einer Debatte um diese Fragen in den johanneischen Gemeinden verweisen könnte.

Fazit: Meine Idee zur Bewertung des vorgestellten Befundes ist also die folgende: In eben jenen Schriften und Kontexten, in denen die Genderfrage

38 Vgl. Gal 3,26-28. Vgl. die Parallelformulierungen in 1Kor 12,13; Kol 3,9-11; 1Clem 12,2ff; EvÄg bei Clemens von Alexandrien: „Gefragt von Salome, wann das erkannt werden würde, worüber sie gefragt hatte, sprach der Kyrios: Wenn ihr das Gewand der Scham mit Füßen treten werdet und wenn die zwei eins werden und das Männliche mit dem Weiblichen, weder männlich noch weiblich“ (Strom III, 92f; Stählin, Otto / Früchtel, Ludwig [Hg.], Clemens Alexandrinus, Bd. 2: Stromata Buch I–VI. GCS 52. Berlin 31960, 238). – Zum ganzen Komplex vgl. Petersen, Silke: Nicht mehr „männlich und weiblich“ (Gen 1,27). In: Fischer, Irmtraud / Heil, Christoph (Hg.), *Geschlechterverhältnisse und Macht*. exuz 21. Wien u. a. 2010, 78–109.

39 EvThom 22: „[...] Jesus sagte zu ihnen [seinen Jüngern]: Wenn ihr die zwei eins macht und wenn ihr das Innere wie das Äußere macht und das Äußere wie das Innere und das Obere wie das Untere und zwar damit ihr das Männliche und das Weibliche zu einem Einzigen macht, auf dass das Männliche nicht männlich, das Weibliche nicht weiblich sei, und wenn ihr [...] ein Bild anstelle eines Bildes macht, dann werdet ihr eingehen ins Reich“.

40 Vgl. PS, Buch IV, Kap. 143; Schmidt / MacDermot, Pistis, 372,24–373,3. Jesus beschreibt die Taufe als höchstes Mysterium, „das eure Seelen führen wird zu dem Licht der Lichte, zu den Orten der Wahrheit und der Güte, zum Ort des Heiligen aller Heiligen, zu dem Ort, an dem es weder weiblich noch männlich gibt, noch gibt es Gestalten an jenem Orte, sondern ein beständiges, unbeschreibbares Licht“.

41 Vgl. SJChr, BG, p.122,9–11, mit dem Motiv „aus zwei eins werden“; vgl. Petersen, Silke: „Zerstört die Werke der Weiblichkeit!“. NHMS 48. Leiden u. a. 1999, 110f.

42 Vgl. EvThom 114 (NHC II, p.51,18–26): „Simon Petrus sagte zu ihnen: Maria soll von uns weggehen, denn die Frauen sind des Lebens nicht würdig. Jesus sagte: Siehe, ich werde sie führen, auf dass ich sie männlich mache, damit auch sie ein lebendiger, euch gleichender, männlicher Geist wird. Denn (es gilt): Jede Frau, wenn sie sich männlich macht, wird in das Reich der Himmel eingehen“.

43 Vgl. Dial, NHC III, p.144,19f; dazu Petersen, Werke (s. o. Anm. 41), 115–118.

44 Vgl. Laqueur, Thomas: *Auf den Leib geschrieben*. Frankfurt a. M. / New York 1992; mit Differenzierungen bei Vander Stichele, Caroline / Penner, Todd: *Contextualising Gender in Early Christian Discourse*. London / New York 2009, 44–62; sowie Vogt, Kari, „Männlichwerden“. In: *Concilium* 21 (1985), 434–442. Die hierarchische Komponente wird unübertroffen deutlich von Aristoteles formuliert: „Ferner ist die Beziehung des Männlichen zum Weiblichen von Natur aus so, dass das erste das bessere, das letzte das schlechtere, das eine das Herrschende, das andere das Beherrschte ist.“ (Politik I 5, 1254b,13–14).

diskutiert wird, finden sich die meisten Frauen. Das Ganze gilt auch gegenläufig: In den Texten mit einem geringen Frauenanteil oder ganz ohne Frauenbeteiligung fehlen Diskussionen der Genderfrage fast durchgehend.<sup>45</sup>

Betrachtet man die Aussagen der antiken Texte zum Thema Geschlechterdifferenz, so sind sie zum Teil durchaus befremdlich oder ärgerlich. Allerdings scheint dies im Hinblick auf den Frauenanteil nicht relevant zu sein: Eine Relation besteht nämlich zwischen einem hohen Frauenanteil und dem Vorhandensein der Diskussion *als solcher*. Keine Relation scheint dagegen zu der Art und Weise zu bestehen, wie die Differenz im Einzelnen thematisiert und bewertet wird. Es sieht also so aus, als könnte es sich lohnen, überhaupt über das Thema zu reden – und zwar egal, welche Theorie der Geschlechterdifferenz dabei zu Grunde gelegt wird. Die „Arbeit an der symbolischen Ordnung“ (mit Luisa Muraro gesprochen<sup>46</sup>) ist eine notwendige Aufgabe mit Folgen für die Praxis.

45 Eine mögliche Ausnahme ist hier EvMar, wo es die Diskussion über das Thema gibt – aber wir haben nur ca. die Hälfte des Textes, also kann die Statistik falsch sein und der Text in die „frauenfreundlichere“ Gruppe gehören.

46 Vgl. zum philosophischen Hintergrund: [www.antjeschrupp.de/symbolische-ordnung-der-mutter](http://www.antjeschrupp.de/symbolische-ordnung-der-mutter) (abgerufen 6.10.2021).

## Queer-theoretische Machtkritik – eine theologische Reflexion

Thomas Scheiwiller

Leitet sich Geschlechtsidentität aus der Natur oder der Kultur ab? Diese Frage wird seit Jahrzehnten umstritten diskutiert. Dabei handelt es sich nicht nur um individuelle Fragen der Selbstbestimmung, sondern auch um gesellschaftliche Anerkennungsprozesse. Im Folgenden soll sowohl die Verhältnisbestimmung von Macht, Geschlechtsidentität und Begehren als auch das Kritikpotential von Theologie in Kombination mit Gender- bzw. Queer-Theorie aufgezeigt werden. In diesem Artikel votiere ich dafür, den Genderbegriff in das offenere und facettenreichere Konzept der Queer-Theorie bzw. der Intersektionalität aufzuheben. Queeres Arbeiten und Denken zielt auf interdisziplinäre kritische Reflexion über Machtverhältnisse ab – ich komme hierbei v.a. auf Normalisierungs- bzw. Idealisierungsprozesse zu sprechen<sup>1</sup> – und verweist mit ihrer „reflexive[n] Praxis“<sup>2</sup> auf einen theologischen Leitsatz. Sowohl die christliche Theologie als auch die Queer-Theorie sind auf „Transkulturalitätskonzepte“<sup>3</sup>

angelegt, die kulturelle und nationale Engführungen überwinden sollen.

Die juristische Gleichstellung der LGBTQIA<sup>4</sup>-Communities schreitet in vielen Rechtsstaaten voran, wenngleich sich die gesellschaftspolitische Situation ambivalenter darstellt. Derzeitige Bestrebungen einiger EU-Länder – wie Ungarn oder Polen – zeigen, dass mit aller politischer Macht versucht wird, das heteronormative Weltbild von der

- 1 Vgl. Leidinger, Miriam: *Queer-Theologie. Eine Annäherung*. In: Eckholt, Margit / Wendel, Saskia (Hg.), *Aggiornamento heute. Diversität als Horizont einer Theologie der Welt*. Ostfildern 2012, 246–267: 252f.
- 2 Laufenberg, Mike: *Queer Theory: identitäts- und machtkritische Perspektiven auf Sexualität und Geschlecht*. In: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden 2019, 331–340: 335.
- 3 Dietze, Gabriele: *Intersektionalität und Hegemonie (selbst)kritik*. In: Wolfgang Gippert / Petra Götte / Elke Kleinau (Hg.): *Transkulturalität. Gender- und bildungshistorische Perspektiven*. Bielefeld 2008, 27–43: 27.
- 4 Das Akronym und steht für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer / Questioning, Intersex, Asexuell / Aromantisch.

eindeutigen Geschlechtszugehörigkeit bzw. -rolle und dem damit verbundenen heterosexuellen Begehren aufrecht zu erhalten.<sup>5</sup> Auch in Österreich wurde das Recht auf einen Geschlechtseintrag jenseits des binären Männlich-Weiblich-Schemas juristisch erstritten, war aber politisch nicht gewollt.<sup>6</sup> Seit 2020 stehen in amtlichen Dokumenten offiziell die zusätzlichen Eintragungen „divers“, „inter“, „offen“ und „kein Eintrag“ zur Verfügung, jedoch nur gegen Vorweis eines Fachgutachtens.<sup>7</sup> Die mitunter vagen Bezeichnungen dürften ein weiteres Indiz dafür sein, dass die Politik kein Interesse an einer begrifflichen Auseinandersetzung mit dem Dritten Geschlecht hat, zumal sie die Selbstbestimmung der Geschlechtsidentität noch mit ärztlichen und psychologischen Attesten

verknüpft. Der staatliche Zugriff auf die eindeutige Geschlechtsbestimmung spiegelt sich auch im *Bundesgesetz über die Regelung des Personenstandswesens* wider, dem zufolge „zumindest der erste Vorname dem Geschlecht des Kindes nicht widersprechen“ (PStG 2013, § 13) darf.

Dementsprechend unterschiedlich nehmen Institutionen und Konzerne die Frage nach der Geschlechtsidentität auf: Von einer minimalen Unterscheidung in „männlich“ und „weiblich“ in den *Evangelische Gemeindedaten Online* (EGON), die als „Drittes Geschlecht“ nur die „Juristische Person“ kennt, bis hin zu einer umfassenden Ausdifferenzierung im sozialen Netzwerk Facebook, bei dem aus 60(!) unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten „ausgewählt“ werden kann.<sup>8</sup> Mit der Aufhebung einer eindeutigen „natürlichen“ Zweigeschlechtlichkeit, die auch wechselnde Geschlechtsidentitäten (genderfluid) miteinbezieht, geht auch eine Auflösung der eindeutigen Bestimmung des homo-, hetero- oder bisexuellen Begehrens einher.<sup>9</sup>

### Macht und Gender – ein Abriss

Philosophische Fragestellungen arbeiten mit abstrakten Begriffen wie Freiheit, Leben oder Kultur. Dabei geht es um den anhaltenden Streitpunkt, ob diese Begriffe real existieren oder ob es sich um Konstruktionen handelt. Diese Frage stellt sich auch für den Macht- oder den Geschlechts- bzw. Genderbegriff, deren Erklärungsversuche und Verhältnisbestimmung im Zuge des gesellschafts-

politischen Wandels der 1960er Jahre neu gestellt wurden. Macht wurde in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts unterschiedlich beschrieben: als kollektives Handlungspotential, das sich von der instrumentellen Gewalt durch ihre Legitimierung unterscheidet (Hannah Arendt);<sup>10</sup> im Sinne von Herrschaftsverhältnissen als „strukturelle Gewalt“ (Johan Galtung);<sup>11</sup> im Anschluss an die klassische Soziologie als eine Befähigung, sich über fremde Kräfte zu behaupten (Heinrich Popitz)<sup>12</sup> oder als Subjektivierungsprozess, der das Selbst nicht nur als Ort der Machtausübung oder -erduldung ansieht, sondern das Subjekt als solches erst durch machtvolle verinnerlichte Normierungsprozesse konstituiert (Michel Foucault).<sup>13</sup> Problematisch wird Macht dann, wenn Vorkehrungen unternommen werden, diese absolut zu setzen. Die absolute Macht oder (gewaltsame) Kontrolle über einen Diskurs zeigt immer einen Rückschritt auf totalitär anmutende Versuche, Natur und Kultur einseitig zu bestimmen. Das hat zur Folge, dass Menschen in ihrem Selbstverständnis abgelehnt werden. Im Zuge neuerer Überlegungen zum Machtbegriff wurde auch die These aufgestellt, dass erst im Rahmen eines aufgeklärten Wissenschaftsbegriffs (Biologie und Medizin) und der zunehmenden Institutionalisierung von staatlicher Rechtsprechung und Administration – die sog. „Gouvernementalisierung“ des Staates<sup>14</sup> – ein Entscheidungszwang auf die eindeutige Bestimmung des menschlichen Geschlechts gemacht wurde: Die Möglichkeit, ein unentschiedenes Ge-

schlechts zu haben, wurde vom modernen Zwang zum „wahren Geschlecht“ abgelöst.<sup>15</sup> Die auf das biologische und soziale Geschlecht einwirkende Macht werden im Folgenden als Normierungsprozesse beschrieben.

Die Geschlechterforschung und Gendertheorie berufen sich in erster Linie auf die Ambivalenz von Macht, die Subjektivität sowie Identität über die institutionelle Vermessung und soziale Normierung bestimmt: *Das Selbst findet zur eigenen Identität, indem es identifiziert wird*. Unter dem Einfluss der Gendertheorie hat sich auch die Frage nach der Unterscheidung von biologischem (*sex*) und sozialem Geschlecht (*gender*) neu gestellt. Auch das biologische Geschlecht wird, so die These von Judith Butler, durch eine Gesellschaftsordnung geprägt, die das heterosexuelle Begehren zur Normalität erklärt (Heteronormativität). Das führt zu einer grundlegenden Kritik, sodass die Geschlechterdifferenz in der Gendertheorie dekonstruiert wird. Im Anschluss daran stellt sich die

5 EU startet Verfahren gegen Ungarn und Polen zu LGBTQI-Rechten. In: *Der Standard*, 15.7.2021, [www.derstandard.at/story/2000128207856/eu-startet-verfahren-gegen-ungarn-und-polen-zu-lgbtiq-rechten](http://www.derstandard.at/story/2000128207856/eu-startet-verfahren-gegen-ungarn-und-polen-zu-lgbtiq-rechten) (abgerufen 9.9.2021).

6 Vgl. Greif, Elisabeth: *Tertium datur – causa finita?* Zum „Dritten Geschlecht“ in Österreich. In: *juridikum* (2018/4), 558–560; *Drittes Geschlecht: Innenminister Nehammer wegen Amtsmissbrauchs angezeigt*. In: *Der Standard*, 17.6.2020, [www.derstandard.at/story/2000118138123/drittes-geschlecht-innenminister-nehammer-wegen-amtsmissbrauchs-angezeigt](http://www.derstandard.at/story/2000118138123/drittes-geschlecht-innenminister-nehammer-wegen-amtsmissbrauchs-angezeigt) (abgerufen 9.9.2021).

7 *Drittes Geschlecht: Neuer Erlass für Dokumente* (orf.at/stories/3180727 [abgerufen am 08.09.2021]).

8 *Facebook lässt Nutzer aus 60 Geschlechtsidentitäten wählen*. In: *Süddeutsche Zeitung*, 4.9.2014, [www.sueddeutsche.de/digital/neue-funktion-in-deutschland-facebook-laesst-nutzer-aus-60-geschlechtsidentitaeten-waehlen-1.2116073](http://www.sueddeutsche.de/digital/neue-funktion-in-deutschland-facebook-laesst-nutzer-aus-60-geschlechtsidentitaeten-waehlen-1.2116073) (abgerufen 12.9.2021).

9 Vgl. Engel, Antke: *Gefeierte Vielfalt. Umstrittene Heterogenität*. In: Bartel, Rainer u. a. (Hg.), *Heteronormativität und Homosexualitäten*. Innsbruck/Wien/Bozen 2008, 43–63; 47.

10 Vgl. Arendt, Hannah: *Macht und Gewalt*. München 2019, 45–47.53.

11 Vgl. Galtung, Johan: *Strukturelle Gewalt. Beiträge zur Friedens- und Konfliktforschung*. Reinbek 1975.

12 Vgl. Popitz, Heinrich: *Phänomene der Macht*. Tübingen 1998, 22.

13 Foucault, Michel: *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit* Bd. 1. Frankfurt a. M. 1983, 86f.

14 Foucault, Michel: *Die „Gouvernementalität“*. In: Ders.: *Analytik der Macht*, hg. v. Defert, Daniel / Ewald, François. Frankfurt a. M. 2005, 148–174: 172.

15 Vgl. Foucault, Michel: *Das wahre Geschlecht*. In: Barbin, Herculine / ders.: *Über Hermaphroditismus*, hg. v. Schäffner, Wolfgang / Vogl, Joseph. Frankfurt a. M. 1998, 7–18: 8–10.

Frage, ob Geschlecht maßgeblich durch soziale und gesellschaftliche Konstitutionsbedingungen hervorgeht: Nicht eine Ableitung aus der Natur, sondern die kulturelle Einübung bestimmt über das Selbstverständnis von Geschlecht und über menschliches Begehren.<sup>16</sup>

Innerhalb der *queer theory* wurde diese Frage weiterentwickelt, sodass gesellschaftliche Formen der Macht nicht nur die binäre Geschlechtervorstellung und das heterosexuelle Begehren bestimmen. Queeres Denken reflektiert jenseits des heteronormativen Ausschlusses – jenseits des „Regime des Normalen“<sup>17</sup> – die Potenziale von Geschlechtsidentität und Begehren und schließt diese nicht als „Abweichung“ des politisch, pädagogisch, ökonomisch, sprachlich etc. normierten dualen Geschlechts und heterosexuellen Geschlechtsakts aus. Die Komplexität unserer Gesellschaften hat eine eindeutige Aufteilung von Geschlecht und Identität entlang einer zweigliedrigen „Natur“ (männlich/weiblich) oder „Klasse“ (arm/reich) infrage gestellt. Die Queer-Theorie thematisiert neben sozio-ökonomischen Machtverhältnissen wie Abhängigkeit und Benachteiligung auch das in Machtstrukturen verstrickte spätmoderne Individuum, das seine Identität über Leistung und Selbstmarketing produzieren muss. Gelingen oder Misslingen

der gesellschaftlichen Integration wird in die Eigenverantwortung des Subjekts verlagert und am neuen Paradigma von Erfolg und Leistung bemessen. Im verantwortungsvollen und freien Handeln – zwei Aspekte, die im Protestantismus oft allzu arglos hervorgehoben werden – verbirgt sich ein neuer Zwang zur Ausrichtung des eigenen Lebens an Normalität (Normalisierung). Dieser selbst auferlegte „Normalisierungsimperativ“<sup>18</sup> wird auch dann nicht aufgehoben, wenn das Individuum sich über soziale Zugehörigkeit oder moralische Werte definiert. Im Gegenteil: Die von außen auf das Subjekt einwirkende Disziplinierungsmaßnahmen haben sich derart inkorporiert, dass sich das spätmoderne Subjekt dem eingeschriebenen Leistungs- und Erfolgsprinzip selbst unterwirft.<sup>19</sup>

Queer-Theorie irritiert Selbstverständlichkeiten, indem sie mittels subversiven Hinterfragens festgefahrene (Forschungs-)Meinungen herausfordert und Machtkonstellationen kritisiert.<sup>20</sup> Gender- und queer-theoretische Ansätze werden sowohl von einem kritischen Interesse als auch von politischer Anerkennung getragen. Auch eingeforderte Freiheiten unterstehen Herrschaftsstrukturen und laufen Gefahr, andere gesellschaftliche Interessen (versehentlich) zu vereinnahmen oder auszuschließen, wodurch verschiedene Diskriminierungsachsen in einer Person zusammenlaufen können. Mit dem Begriff der „Intersektionalität“ wurde in weiterer Folge darauf hingewiesen, dass strukturelle Benachteiligung nicht allein entlang von Klasse, Nationalität,

Alter, Sexualität, Geschlecht oder „Ethnizität“ erfahrbar ist, sondern auch in Wechselwirkung zueinander.<sup>21</sup> Denn politische Gruppen von Akteur\*innen wie bspw. „die Feministinnen“, „die Schwulen“ oder „die Transfrauen“ können in Bezug auf die oben genannten Strukturkategorien sehr heterogen sein. Eine queere Anfrage an die Theologie hinterfragt in diesem Sinne den ontologischen Anspruch des theologischen Subjektverständnisses.<sup>22</sup>

### Warum Theologie *queer* betreiben?

Sowohl die Religionsgeschichte als auch die sie reflektierende Theologie sind von Gewalt- und Machtdiskursen geprägt. In der Rezeption der biblischen Schöpfungserzählungen wird die Grundlage für eine lange Wirkungsgeschichte von hierarchischen oder gegensätzlich-ergänzenden Dichotomien zwischen natürlichem und sozialem Geschlecht gelegt.<sup>23</sup> Diese und andere Zweiteilungen – und die Möglichkeit sie zu überwinden – werden wiederum in den meisten theologischen Loci verhandelt. Integraler Bestandteil ist das paradoxe Verhältnis von göttlicher Allmacht und menschlicher Ohnmacht, denn die Macht Gottes kann nur durch eine menschliche Gegenmacht oder mittels göttlicher Selbstbegrenzung eingeschränkt werden.

Die christliche Religion und Theologie war aufgrund ihrer dualen Schöpfungsinterpretation und ihres tradierten naturalistischen Familienbildes über Jahrhunderte hinweg ein gesellschaftlicher Normierungsfaktor. Kirche(n)

und ihre Amtsträger\*innen entschieden mittels ihres Offenbarungswissens über „richtige“ oder „falsche“ Lebens- und Identitätsweisen. Religion und bürgerlicher Staat sind nach wie vor Agenten einer rechtlichen und gesellschaftlichen Privilegierung von Ehe und eheähnlichen Partnerschaftsformen bei gleichzeitiger struktureller Benachteiligung außerehelicher Gemeinschaftsformen. Indem diese Diskurse für viele Gläubige einen schmerzhaften Ausschluss ihrer Identitätsbestimmung bedeutet, gilt es Normierungen jeweils theologisch zu überprüfen. Geschlechtsidentität und Begehren jenseits der Heteronormativität mit moralistischen Wertedebatten und einem selektiven Literalismus abzulehnen, ist weder wissenschaftlich redlich noch mit zentralen verbindenden Kernbotschaften des Christentums

<sup>16</sup> Vgl. Butler, Judith: *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt a.M. 1991, 22–24.

<sup>17</sup> Foucault (1983), 70.

<sup>18</sup> Engel (2008), 45.

<sup>19</sup> Vgl. Engel (2008), 44f.

<sup>20</sup> Vgl. Degele, Nina: *Gender / Queer Studies. Eine Einführung*. Paderborn 2008, 12–14. Perko, Gudrun: *Wissenschaftstheoretische Grundlagen zu Queer Theory als Hintergrundfolie von Queer Reading*. In: Anna Babka / Susanne Hochreiter (Hg.), *Queer Reading in den Philologien*. Göttingen 2008.

<sup>21</sup> Vgl. Dietze (2008), 34; Leidinger (2012), 252.

<sup>22</sup> Vgl. Althaus-Reid, Marcella Maria: *Queer-Theorie und Befreiungstheologie. Der Durchbruch des sexuellen Subjekts in der Theologie*. In: *concilium* 44/1 (2008), 83–97: 91f.

<sup>23</sup> Vgl. Karle, Isolde: „Adam war zunächst kein Mann“, in: *Zeitscheit* 18/11 (2017), 36–40: 36; Schellenberg, Annette: *Der Mensch, das Bild Gottes? AthuNT* 101. Zürich 2011, 131–134. 221–224.



vereinbar (Gal 3,28).<sup>24</sup> Theologie *queer* zu betreiben ist sinnvoll, weil sich sowohl Gender- und Queer-Theorie als auch Theologie mit Machtverhältnissen und ihrem Missbrauch beschäftigt. Theologische Konzepte von Schöpfung oder Erlösung bzw. die Vorstellung von einem allmächtigen und intervenierenden Gott können als asymmetrische und patriarchale Machtverhältnisse verstanden werden,<sup>25</sup> die stets auf ihre Übereinstimmung mit demokratischen und rechtsstaatlichen Grundsätzen überprüft werden müssen. Systematisch-theologisch bietet sich die Trinität als zentrale Figur des christlichen Glaubens für die Reflexion von komplexen Verhältnisbestimmungen an, um Diskurse über asymmetrische Machtstrukturen und überholte Zweigliedrigkeiten zu hinterfragen. Außerdem versteht sich (protestantische) Theologie als eine integrale Wissenschaft des Menschen und eine Disziplin der Kritik und des Zweifels, was sich mit den Problemstel-

lungen der Intersektionalität und der Queer-Theorie deckt.<sup>26</sup> Analog zu *queer* kommt der Theologie somit die Aufgabe zu, Identitätsfragen entlang von unterschiedlichen Verhältnisbestimmungen innerhalb von „Kulturen“ – wie Nation, Sprache, Geschichte, Kunst und Religion – zu reflektieren.

Der Protestantismus eignet sich einerseits als Reflexionsangebot für Gender- und Queer-Theorie, andererseits exponiert er sich in seinem Selbstverständnis als „aufgeklärte Religion der individuellen Freiheit“ auch für neue gesellschaftspolitische Problemstellungen. Denn aktuelle Hegemonien organisieren gesellschaftliche Partizipation längst nicht mehr entlang des Codes Homo / Hetero, sondern über das wandel- und anpassungsfähige „private Leistungsindividuum“. Auch die eigene Geschlechtsidentität und Sexualität wird in spätmodernen Gesellschaften über „Normalisierung und Integration“ gesteuert – und nicht mehr mittels Einteilung in richtig / falsch oder weiblich / männlich.<sup>27</sup> Gelingende gesellschaftliche Integration fokussiert sich auf diejenigen Menschen, die als Individuen in den Bereichen Gesundheit, Flexibilität oder Bildung reüssieren.<sup>28</sup>

Dem methodischen Zusammenspiel aus Normierung und Kritik in der Theologie steht die queer-theoretische Dekonstruktion von Normierungsprozessen gegenüber. Eine queere Theologie implementiert diesen Anspruch in die theologische Ethik, damit das grundlegende Hinterfragen nicht auf einzelne Bereiche beschränkt wird. Denn Theolo-

gie und *queer* bzw. Intersektionalität sind Frageformen, die an einer kritischen Vermittlung von individuell Besonderem und sozial Allgemeinem interessiert sind. Queere Theologie reflektiert reflektiert im Rahmen ihres Vermittlungsanspruchs und Geschlechtsidentität an der Schnittstelle von Determination und Selbstbestimmung, von Voraussetzung und Identitätsbestimmung. Sowohl Religion als auch Gender und Begehren sind in Bezug auf ihre Identitäts- und Sozialisationsprozesse auf ihre Macht-dispositive hin zu untersuchen.<sup>29</sup>

Das protestantische Prinzip der fortschreitenden Kritik reflektiert im Rahmen ihres Vermittlungsanspruchs und im Sinne der Queer-Theorie nicht nur Geschlechteridentitäten jenseits von binär-biologischen Ausschlusskonzepten, sondern verschiedenste Formen gesellschaftspolitischer Ausgrenzung. Die Vermittlung von Freiheit und Gerechtigkeit wird im Protestantismus unter dem Aspekt der Einschränkung unbegrenzter Möglichkeiten verhandelt. Auch in Bezug auf Identität und Begehren steht eine totale Zugänglichkeit von (Selbst-)Beziehung, die diese objektiviert und austauschbar macht, einer Begehrensstruktur gegenüber, die ein qualitatives Verfügbarhalten von Möglichkeiten anstrebt.<sup>30</sup>

Ohne qualifizierende Begrenzung von Offenheit beziehungsweise stringente Begriffsarbeit im stetigen Wandel wird Freiheit zur Beliebigkeit zurückgestuft. Als normative und kritische Wissenschaft steht die protestantische Theologie vor einer zweifachen Aufgabe: Sie vermittelt zwischen dem Identitätsmoment der Christuserzählung, das alle Gläubigen verbindet, und einer kritischen Prüfung identitätspolitischer Setzungen und deren moralischer Ableitungen.

Das der Queer-Theorie und der Intersektionalität eingeschriebene Konzept der „Hegemonie(selbst)kritik“<sup>31</sup> kann sich auch die Theologie zu eigen machen, um stets zu prüfen, in welcher Machtposition über Identitätsprozesse anderer entschieden wird.

<sup>24</sup> Vgl. dazu das vatikanische Responsum ad dubium der Kongregation für die Glaubenslehre über die Segnung von Verbindungen von Personen gleichen Geschlechts, in: *Tägliches Bulletin*. Presseamt des Heiligen Stuhls, 15.3.2021, [press.vatican.va/content/salatampa/it/bollettino/pubblico/2021/03/15/0157/00331.html](http://press.vatican.va/content/salatampa/it/bollettino/pubblico/2021/03/15/0157/00331.html) (abgerufen 18.9.2021)

<sup>25</sup> Vgl. Wendel, Saskia: *Religion und Glaubenspraxis: Konzepte und Positionen Theologischer Geschlechterforschung*. In: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden 2019, 1265–1270: 1268.

<sup>26</sup> Leidinger (2012), 66.

<sup>27</sup> Engel (2008), 43.

<sup>28</sup> Engel (2008), 54.

<sup>29</sup> Vgl. Günther, Marita / Maske, Verena: *Religionswissenschaft: Macht – Religion – Geschlecht. Perspektiven der Geschlechterforschung*, in: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden 2019, 551–561: 557.

<sup>30</sup> Vgl. Rosa, Hartmut: *Unverfügbarkeit*, Wien/Salzburg 2019, 116–123.

<sup>31</sup> Dietze (2008), 33.

# Kirche systemisch gestalten, moderieren und anregen.

## Bischöfinsein in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Beate Hofmann

### Wie gehen Sie mit dem traditionellen Rollenbild des (männlichen) Bischofs um?

Als Frau im bischöflichen Amt erlebe ich viel Neugier, manchmal Skepsis und entdecke immer wieder Freiräume, etwas anders zu machen, „weil ich ja eine Frau bin“. Es gibt also durchaus die Erwartung, dass ich als Frau Dinge anders mache. Tatsächlich ist die Anfangsphase, in der ich manchmal noch mit meinem Vorgänger verglichen wurde, schneller als erwartet vorüber gegangen, vermutlich durch die Pandemie. In dieser Zeit war wichtig, dass Mitarbeitende erleben: Hier wird Leitung wahrgenommen, hier werden Entscheidungen herbeigeführt und wichtige Entwicklungen, z. B. Digitalisierung und andere Innovationen,

aber auch in der Sparphase notwendige Prioritätensetzungen klar angegangen und partizipativ gestaltet. Ein Mitarbeiter hat das mal so auf den Punkt gebracht: „Hier wird regiert, nicht geherrscht.“ Ich erwarte Respekt und Offenheit, aber ich will nicht, dass die Leute Angst vor mir haben.

Manchmal begegne ich der stereotypen Vorstellung, ein Bischof müsse ein „starker Entscheider“ sein, aber Frauen seien zögerlicher in Entscheidungen. In meiner Landeskirche dagegen erlebe ich eine hohe Konsensorientierung und den Willen, zu Lösungen zu kommen, die möglichst viele mittragen können. Auch mir selbst ist wichtig, divergierende Meinungen wahrzunehmen und ggf. noch mal eine Runde zu diskutieren,

bevor entschieden wird. Selbst wenn Kolleg\*innen gelegentlich gern schneller zur Entscheidung kommen wollen – ich bin überzeugt, dass die Extrarunde eine Entscheidung in der Regel besser, vor allem besser begründet macht. Aber Konsens braucht Zeit; wenn es diese Zeit nicht gibt, gehe ich lieber das Risiko einer möglicherweise falschen Entscheidung ein. Entscheidungsmoderation ist also eine meiner wichtigsten Funktionen; dazu gehört auch, den Zeitpunkt zu erkennen, wann etwas entschieden werden muss.

Gelegentlich irritiere ich vielleicht das traditionelle Bild des „Bischofs“ einfach, weil ich versuche, in der Rolle ich selbst zu bleiben. Manchmal wird das mit „typisch weiblichen“ Adjektiven wie „warm“ oder „zugänglich“ beschrieben. Das wirkt weniger „würdevoll“, macht aber den Kontakt mit Menschen einfacher. Wenn ich auf diese Weise „nahbar“ bin, bedeutet das natürlich auch, dass etwas von der Distanz gegenüber früheren Amtsinhabern schwindet. „Mich hat noch nie ein Bischof angerufen“, hat mir ein Pfarrer neulich gesagt, in dessen Gemeinde ich eine Veranstaltung durchführen möchte. Trotzdem bin ich nicht kumpelhaft und nur mit wenigen Menschen in der Landeskirche per Du, obwohl es in ihr oft sehr „familiär“ zugeht.

In meiner Landeskirche gibt es seit fast 60 Jahren ordinierte Frauen, seit 30 Jahren Frauen in höheren Leitungspositionen. Derzeit sind das Kollegium und die Propstkonferenz paritätisch besetzt. Dadurch gibt es eine „Gewöhnung“ an Frauen in kirchenleitenden Ämtern. Das

hat allerdings noch nicht dazu geführt, das oft stereotype Kommunikationsverhalten in Gremien zu überwinden. Ich erlebe die Kommunikationskultur noch häufig als geschlechterstereotyp mit einer wesentlich höheren Redebeteiligung von Männern als von Frauen.

Die Auseinandersetzung mit stereotypen Erwartungen und Rollenbildern ist wohl noch immer Begleitmusik für die Arbeit einer Frau im Amt; das ist manchmal ziemlich anstrengend, bewahrt aber vor Eitelkeit und Machtallüren.

Zu den spannenden Entdeckungen im Amt gehört das intensive Netzwerken mit anderen Frauen in öffentlicher Verantwortung. Ich bin zwar nicht Teil der Seilschaften der älteren Herren mit ihrem Kampf um Status und Aufmerksamkeit, aber ich erlebe, dass wir Frauen in öffentlichen Ämtern uns oft schnell und unkompliziert verknüpfen können, um Anliegen voranzubringen. *Sisterhood is powerful* – und sie hat Zukunft.

Mein eigenes Rollenbild ist funktional geprägt: Ich habe eine bestimmte Rolle übernommen, die mit Aufgaben in der Leitung nach innen (Gremien), mit der Repräsentanz in der Öffentlichkeit (Medien, Politik), mit der Präsenz an den verschiedenen kirchlichen Orten (Gottesdienste) und mit persönlichem Zeugnis (Gesicht nach außen, Vorträge, Interviews) verknüpft ist. Mir selbst ist die systemische Rolle als Impulsgeberin für die Entwicklung der Organisation Landeskirche besonders wichtig: Ich begleite eine lernende Organisation in ihrem Lernprozess und lerne dabei selbst ständig dazu.

### **Was ändert sich für das Rollenbild und die Aufgaben kirchlicher Leitungsverantwortung durch die Kritik an herkömmlichen Geschlechterrollen?**

Durch intensive Auseinandersetzung mit feministischer Theologie habe ich gelernt, meine Rolle im System, auch meine Wahrnehmung von Macht zu reflektieren, auch die Ambivalenzen meiner Rolle als weiße, gut gebildete Frau in einem Land der Ersten Welt. Macht zu haben ist für mich nicht selbstverständlich, sondern etwas, dem ich mich nach ausführlicher Reflexion vorsichtig angenähert habe, denn ich habe vor meiner Wahl über Frauen in Führung und über Umgang mit Macht in Leitungsrollen geforscht. Weil die Rollenwahrnehmung für mich als Frau oft nicht selbstverständlich war, habe ich in meiner Berufsbiografie immer wieder sehr bewusst Rollen reflektiert: Als Pfarrerin auf einer halben Stelle in der Gemeinde und einer halben Beurlaubung zur Promotion musste ich immer wieder überlegen: Was ist jetzt besonders wichtig, wofür braucht die Gemeinde mich, was ist meine Rolle hier? Auch in der Vorbereitung auf das Bischofsamt habe ich mich intensiv mit der Frage auseinandergesetzt: Welche Rollen gehören zu dem Amt, was bringe ich dafür mit und wie kann ich diese Rolle füllen? Mir ist sehr klar, dass ich bestimmte Rollen auf Zeit und in einer bestimmten historischen Situation übernehme. Klar ist aber auch: Dieses Amt ist nicht identisch mit meiner Person.

Das ist noch mal deutlich anders als im katholischen Amtsverständnis, wo

durch die Weihe der Geweihte sich auch ontologisch verändert. Ich kann als Bischöfin auch aus der Rolle schlüpfen, spätestens im Ausland, wo mich niemand kennt und niemand auf die Idee kommt, dass die Frau im Liegestuhl oder in Wanderklamotten eine Bischöfin ist. Gerade in der Auseinandersetzung mit dem Umgang mit Macht und ihrem Missbrauch ist mir der Rollenbruch wichtig geworden. Das bedeutet, immer wieder aus der Rolle zu gehen, mich geistlich begleiten zu lassen, bewusste Auszeiten zu suchen, mich von guten Freund\*innen ganz ehrlich reflektieren zu lassen und mir in schwierigen Entscheidungen kollegiale Beratung zu holen. Ich muss nicht einsame Entscheidungen treffen oder Alleinherrscherin sein. Und ich habe dieses Amt für eine begrenzte Zeit übernommen und dann werden andere die Rolle wahrnehmen.

Meine Macht als Bischöfin hat für mich weniger mit Status zu tun, sondern mit Gestalten und Ermöglichen. Bestimmte Statusprivilegien wie Dienstauto und Fahrer sind zur Ausübung des Dienstes notwendig, weil sonst das Arbeitspensum nicht zu schaffen wäre, zumal in einer ländlich strukturierten Kirche. Anderes ist nett, manches vührerisch und vieles ist mir sehr fremd. Ich bin nicht Bischöfin geworden, um bei den Mächtigen am Tisch zu sitzen und zum Club der oberen Zehntausend zu gehören, sondern weil ich Kirche gestalten will. Deshalb ist mir wichtig, die Leitungsrolle auch anzunehmen und mich nicht vor Entscheidungen oder Verantwortung zu drücken.

Es gibt leider in der Kirche eine Tendenz zur Tabuisierung von Macht, die ich gefährlich finde, weil sie verschleiert, dass Macht wahrgenommen wird. Die Kernfrage ist für mich: Verstehe ich Macht im Sinn der klassischen Definition von Max Weber, der Macht als Durchsetzung des eigenen Willens auch gegen Widerstreben versteht, oder im Sinn von Hannah Arendt, die eher das Mandat der Repräsentation der Meinung einer Gruppe beschreibt. Dieses Mandat kann eben auch wieder entzogen werden, wenn die Vertretung der Gruppe nicht mehr die Meinung der Mitglieder vertritt.

Ich finde darin viele Parallelen zur kirchlichen Machtwahrnehmung. In der evangelischen Kirche werden Menschen in Leitungsämter gewählt. Sie stehen also von Anfang an in Beziehung zur gesamten Gemeinschaft – in der Synode, in den Leitungsgremien. Es gibt keine Lehrentscheidungen „ex cathedra“. Die Möglichkeit zum Widerspruch, zur kritischen Auseinandersetzung über theologische Positionen der Bischöfin ist immer gegeben. Niemand gelobt mir Gehorsam. Im evangelischen Amtsverständnis geht es vielmehr um Loyalität, nicht Gehorsam. Mitarbeitende und Mitglieder der Kirchenleitung stehen hinter mir und demontieren mich nicht öffentlich; aber intern setzen wir uns intensiv auseinander.

Konkret bedeutet das: Als Bischöfin kann ich Ideen in meiner Kirche nur umsetzen, wenn ich Unterstützer\*innen auf den verschiedenen Ebenen der Kirche finde. Manche Ideen, von denen ich sehr überzeugt war, sind zerschellt;

---

### **Als Bischöfin kann ich Ideen in meiner Kirche nur umsetzen, wenn ich Unterstützer\*innen auf den verschiedenen Ebenen der Kirche finde.**

andere wurden schnell aufgegriffen und weiterentwickelt. Insofern bestätigt das meine systemische Herangehensweise: das System Kirche lässt sich – wie alle autopoietischen Systeme – nicht einfach „leiten“, aber es lässt sich manchmal irritieren und neu ausrichten.

### **Wie würden Sie Ihr Verständnis von kirchlicher Leitung in einem bis zwei Sätzen zusammenfassen?**

Gegenfrage: Was ist kirchliche Leitung? Leitung von Kirche? Oder ist damit eine besondere Qualität verbunden, wenn die Leitung kirchlich ist und nicht etwas anderes?

Meine Leitungsverständnis als Bischöfin beschreibe ich so: Ich bin Moderatorin vieler kirchenleitender Gremien und damit Moderatorin von Entscheidungsprozessen; ich bin öffentliche Seelsorgerin für die Kirche wie für die Gesellschaft, das heißt Situationshermeneutin, die Erfahrungen und Problemstellungen im Licht des Evangeliums deuten und verarbeiten kann; ich bin offizielle Repräsentantin der Kirche gegenüber Politik und Gesellschaft und damit Stimme für Menschen und Problemlagen, die zu wenig Beachtung finden, und öffentliche Christin in den Medien, die in ihrem Reden und Handeln zeigt, was ihr Glaube mit den Themen dieser Zeit zu tun hat. \_

## Vertrauen in den Prozess.

### Erfahrungen mit dem bischöflichen Amt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland

Ilse Junkermann

#### Wie sind Sie mit dem traditionellen Rollenbild des (männlichen) Bischofs umgegangen?

Ich habe mein Leitungsverständnis im Lauf verschiedener beruflicher Stationen entwickelt. Vor der Zeit als Landesbischofin war ich zwölf Jahre als Personaldezernentin der Evangelischen Kirche in Württemberg tätig und habe dabei viel Erfahrung mit Leitung gesammelt. In meiner Zeit als Studienleiterin am Pfarrseminar in Stuttgart-Birkach habe ich mich mit Macht und Amt aus praktisch-theologischer Sicht auseinandergesetzt.

Leitung ist für mich ein gleichwertiges Charisma mit den anderen. Sie hat keine höhere Würde, auch wenn es psychologisch eine Tendenz zur Überordnung oder Überhöhung des Leitungscharismas gibt, auch durch Projektionen derer, die kein Leitungsamt innehaben. Mit solchen Übertragungen und Projekti-

onen gilt es bewusst umzugehen. Sie für den Aufbau des eigenen Ichs zu nutzen, ist eine große Versuchung, widerspricht aber dem Auftrag von Leitung.

Ein biblisches Bild von Gottes Leitungshandeln ist mir sehr wichtig geworden – schon als Personaldezernentin. Bei Ezechiel wird Gott als Hirte vorgestellt, der *hinten* der Herde hergeht (Ez 34). Hinterher, eben nicht voran gehen – das heißt: das Ganze vor sich haben, die Herde nicht zu separieren (anders als das „teile und herrsche“). Hinterhergehen heißt auch, besonders auf die Ausbrecher und Randständigen zu achten, sie als ein Signal für das Ganze zu sehen, wo etwas schwierig wird. Wenn jemand Konflikte sucht oder auslöst, dann geht es darum, die Arme zu öffnen und zu sagen: „Wunderbar! Da bewegt sich was, das müssen wir für das Ganze ernst nehmen.“ Das fällt manchmal schwer. Aber es ist wichtig.

Ein Beispiel: In meinem dritten Bischofsbericht trug ich der Synode vor, dass die Stellenkürzungen so – als Rückbau innerhalb des Systems – nicht mehr weitergehen können. Sie führen zu großer Erschöpfung aller Beteiligten. Vielmehr brauche es einen radikalen Umbau. Dies hat eine sehr positive Resonanz in der Landeskirche ausgelöst, dass das jetzt ausgesprochen werden durfte. Sagen, was ist, und dabei keine Scheu haben, Tabus zu brechen, das gehört zum Leitungscharisma. Es gilt, darauf zu vertrauen, was man selbst wahrnimmt. Das gehört zur Hirtenaufgabe, zu sagen: „Da ist was nicht in Ordnung! Die Schafe dürsten, es gibt kein frisches Wasser mehr. Sie sind alle erschöpft.“ – Auch die Synode hat das sehr begrüßt – und sogleich das männliche Rollenbild des Vorangehens an mich herangetragen: Sie hat für den nächsten Bericht Leitlinien für einen solchen Umbau erbeten.

Aus dem Gedanken des Hinterher- und nicht Vorangehens habe ich überlegt: Was mache ich jetzt? Ich war zu meiner Wahrnehmung, dass der Rückbau ausgereizt ist, aus Begegnungen mit Pfarrerinnen und Pfarrern gekommen, die neue Wege gingen und auch Konflikte wagten. Sie habe ich nun eingeladen. Diese Randständigen habe ich ernst genommen und aufgeschrieben, was sie anders machen. Es waren jeweils sehr situationsadäquate und personenabhängige Wege. Das hat mir Wichtiges angezeigt und meine Vermutung bestätigt: Es gibt kein einziges Modell mehr für alle, sondern es muss Freiheit und Freiräume zur Gestaltung von Kirche vor Ort geben.

Daraus ist dann der Prozess der Erprobungsräume geworden. Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (EKM) war die erste, die „Erprobungsräume“ angestoßen hat. Darauf bin ich stolz. Später haben andere Landeskirchen diese Idee aufgenommen. Ich habe damals auf mein Verständnis von Leitung vertraut, auf den Prozess, auf vorhandene neue Ressourcen, auf die Schwarmintelligenz und besonders auf Gottes Führung.

Auch andere Landeskirchen haben inzwischen Erprobungsräume aufgesetzt. Der Unterschied zur EKM ist: Meist wird ein Projektplan aufgestellt; man weiß von vornherein, wie es geht und was das Ziel ist: künftigen, aus heutiger Sicht defizitären Entwicklungen (Stichwort Mitgliederschwund) gegenzusteuern. Dabei ist das Geheimnis, dass es ein Prozess ist, dass es auf bisher wenig beachtete Ressourcen und die beteiligten Personen ankommt, dass das Ziel offen ist und man etwas aus der Hand geben muss. – Darauf besonders Wert zu legen, sehe ich tendenziell als eine Frauenerfahrung: diese größere Offenheit für Neues und dafür, anderen Einfluss zuzugestehen.

In der EKM bestimmen die Menschen vor Ort, sie haben die Gestaltungsmacht. Auch in der Steuerungsgruppe sind nur zwei Mitglieder des Oberkirchenrats, sie ist ganz divers zusammengesetzt.

Ein zweiter Aspekt meines Leitungsverständnisses spiegelt sich in den Gesprächen mit den „Jungen“. Von Berufseinsteiger\*innen wird in der Regel Anpassung erwartet. Ich habe mit ihnen jeweils ein einstündiges Gespräch vor der Ordination geführt und sie dabei

ermutigt, ihre Ideen auszuprobieren. Ich habe ihnen offen gesagt: „Wir sind als Kirche am Ende unserer Ideen“ (und dass ich dies auch offen in den Gemeinden sage). Ich habe ihnen Unterstützung zugesagt: Wenn Sie dabei Schwierigkeiten bekommen, dann sollen sie mich direkt anmailen. Ich wollte als Landesbischöfin die ermutigen, die von außen, vom Rand neu in der Kirche Verantwortung übernehmen und ihren Blick für das Ganze als wichtige Ressource ernst nehmen. Dafür habe ich – mit dem Gewicht meines Amtes – auch Leitungsverantwortliche vor Ort ermutigt, Konflikte um Neues zu riskieren, ja, sie zu begrüßen. Auch in Gruppengesprächen, mit Pfarrer\*innen und Gemeindepädagog\*innen habe ich die Menschen zur Verwirklichung ihrer Ideen zu ermutigt. Das war fruchtbar – auch für das Miteinander der Dienste. In den Erprobungsräumen heute sind einige aktiv, mit denen ich damals sprach und die ich ordiniert habe – und das freut mich sehr. Sie als Neue im System zu hören und zu bestärken, wirkt stark.

Wunden reinigen und pflegen ist ein weiterer wichtiger Aspekt des Hirtenamtes. In meiner Bischöfinnenzeit betrifft dieser Aspekt besonders die Aufarbeitung der DDR-Vergangenheit, die Wunden, die die DDR-Zeit geschlagen hat, und die Narben. Es ging um diejenigen, die während der DDR-Zeit nicht ausreichend Unterstützung von der Kirche erhielten, die verraten wurden oder im Stich gelassen haben, nicht selten durch die Stasi gesteuert. Diese Zeit hat tiefe Gräben hinterlassen. Man hat damals

manche ausgeschlossen „um des Ganzen willen“ – nach dem alten, trennenden Leitungsverständnis. Meine Initiative hat höchste Kontroversen ausgelöst, in der Kirche und in der Presse – und einen Prozess der Aufarbeitung.

Im November 2017 wurde dazu das „Bußwort“ veröffentlicht. Dazu gab es Gesprächsforen, denn es geht ja darum, die Wunden nicht nur zu reinigen, sondern auch zu pflegen, damit Heilung beginnen kann. So umstritten das Bußwort zunächst war, im Frühjahr 2021 hat die Landessynode einen mit 500 000 Euro dotierten Fonds beschlossen und eine Ombudsfrau eingesetzt, um sich dem Unrecht, das in der DDR-Zeit auch in der Kirche geschah, aktiv zu stellen. Darüber freue ich mich sehr. Versöhnung ist unser Kernauftrag als Kirche!

Ein weiterer Aspekt des Hirtenamtes ist, darauf zu achten, dass die Herde nicht nur zusammenbleibt, sondern auch auf dem richtigen Weg bleibt, dem Auftrag treu. Für mich bedeutet das vor allem: Heraus aus jeder Tendenz zur Selbstbezogenheit und Selbstzufriedenheit. Je kleiner eine Gemeinde oder Kirche wird, desto stärker ist die Versuchung zu Selbstbezüglichkeit: Man sieht den Zusammenhalt als höchstes Ziel. Aber der Zusammenhalt ist kein Selbstzweck. Es geht darum, den Auftrag des Evangeliums zu leben.

So viel zum Hirtenbild! Bei Ezechiel werden noch mehr Eigenschaften benannt. Aber die hier genannten haben mich besonders bewegt.

Schon in meiner Zeit als Studienleiterin im Predigerseminar habe ich mich

mit dem Begriff der Macht auseinandergesetzt. Ich denke, dass Macht ihre Berechtigung durch den Sinn, für den sie eingesetzt wird, erhält. Den Sinn des bischöflichen Amtes sehe ich besonders in der Ermächtigung anderer. Das kann einschließen, Macht abzugeben; manchmal ist es aber wichtig, die Definitionsmacht, die dem bischöflichen Amt zugewiesen ist, auch auszuüben. Entscheidend ist, dass die Machtausübung situationsadäquat ist. Manchmal kann ihr Sinn auch in Fürsorge bestehen, es kommt sehr darauf an. Der Aspekt der Ermächtigung ist für das bischöfliche Amt besonders wichtig. Er ist im traditionellen männlichen Rollenbild des Bischofs wenig verankert.

Ich habe erfahren: Man wird als Frau im bischöflichen Leitungsamt durch die Brille des männlichen Rollenbildes betrachtet – und für schwach befunden, wenn man den Aspekt der Ermächtigung anderer in der eigenen Amtsausübung stark macht. Damit muss Frau sich auseinandersetzen. Wie mache ich deutlich, was ich meine, wie trete ich dem Missverständnis entgegen, ohne selbst einem dominanzorientierten Rollenbild zu verfallen?

Für meine Generation und auch für mich persönlich sehe ich diese Frage als die größte Herausforderung, ja als eine Grenze. Die vom männlichen Rollenbild geprägten Projektionen sind mächtig und können mich als Person überrollen. Es ist ein Kampf, ein echter Kampf für Frauen in kirchlichen Leitungämtern, würde ich sagen, zum eigenen Rollenverständnis zu stehen, auch wenn es gegen

mich verwendet wird. Das führt auch in die Auseinandersetzung mit sich selbst.

Für das eigene Amtsverständnis und die eigene Individualität einzustehen, ist allerdings auch etwas Starkes. Es bricht Stereotypen, auch Amtstereotypen. Je mehr Frauen im Leitungsamt sind, desto besser gelingt dies. Frauen in kirchlichen Leitungspositionen stehen noch immer in einer Übergangssituation; so wird es noch länger bleiben. Da sollte man sich nichts vormachen. Dieses Problem kann nicht bearbeitet werden, wenn man so tut, als hätte man die Gleichstellung schon erreicht, nur weil die rechtlichen Bedingungen gegeben sind, als läge

---

**Frauen in kirchlichen Leitungspositionen stehen noch immer in einer Übergangssituation; so wird es noch länger bleiben. Da sollte man sich nichts vormachen.**

das Problem darin, dass sich zu wenige Frauen für Leitung interessieren würden, als hinge es nur an der Person, dass eine Frau nicht gewählt wird, anstatt an Strukturen und Rollenbildern.

Es ist, theologisch gesprochen, eine Sünde am Leib Christi, wenn man die Gaben von Frauen und von denen am sogenannten Rand nicht genauso ernst und gleichwertig nimmt wie die Gaben von Männern. Wenn die Kirche nicht alle Geistesgaben gleich ernst nimmt und manche von ihnen geringschätzt, kann sie ihren Auftrag nicht oder nur sehr eingeschränkt erfüllen.



**Würden Sie sagen, an der Situation von Frauen im Leitungsamt hat sich im Lauf der letzten drei Jahre etwas verändert?**

Im Vergleich zum Beginn meiner Berufstätigkeit sind Frauen heute selbstverständlicher im Pfarramt und im mittleren kirchlichen Leitungsamt. Der Frauenanteil auf der mittleren Ebene entspricht zwar noch nicht dem Frauenanteil in der Pfarrer\*innenschaft, aber er ist in den letzten Jahrzehnten gestiegen. Die EKM profitiert da auch vom ostdeutschen Kontext, in dem es selbstverständlicher ist, dass Frauen, auch Mütter, berufstätig sind. Das heißt nicht, dass alle Stereotypen überwunden sind, aber wirkt sich doch aus. Ohne diesen Kontext wäre ich nicht ins bischöfliche Amt gewählt worden. Man war stolz darauf, eine Landesbischofin zu haben.

Jüngere Frauen sehe ich weniger stark in Konflikten. Der Frauenanteil ist in ihren Jahrgängen höher als am Anfang meiner Tätigkeit in der Kirche. Damit ist es noch einmal selbstverständlicher, dass Frauen im Pfarrberuf und auf der mittleren Ebene tätig sind. Das gönne ich den jüngeren Frauen und freue mich, dass sie ein umso stärkeres Fundament für Leitungsaufgaben in der Zukunft haben. Sie haben die Chance, das Amt und ihren Dienst noch stärker individuell zu prägen, weil die Situation insgesamt diverser geworden ist. Sie sind nicht mehr die „Stellvertreterfrau“, die Frau an einer Stelle, an die „eigentlich“ ein Mann gehört.

Was ich kritisch sehe, ist, dass Konkurrenz zwischen Frauen weiterhin ta-

buisiert ist. Ein offenerer Umgang damit würde helfen, nicht in Intrigen zu verfallen, sondern Konflikte auszutragen und auch bereinigen zu können. Konkurrenzgefühle zwischen Frauen werden durch Stereotype gestärkt, und auch durch eingeübte weibliche Defizitorientierung – dass eine Frau Fehler eher bei sich sucht, dass sie sich unterlegen fühlt und dann vielleicht unterschwellig aggressiver wird.

Eine Auseinandersetzung mit dem eigenen, verinnerlichten Rollenbild als Frau bildet, finde ich, eine Voraussetzung dafür, als Frau ein kirchliches (Leitungs-)Amt zu übernehmen: Wo übe ich Konfliktvermeidung, Defizitorientierung, Entmächtigung an mir selbst? Wo lasse ich die Beziehungsebene dominieren und vernachlässige die Sachebene, weil dies von mir als Frau erwartet wird? Das ist schwierig. Noch schwieriger ist die Bewusstmachung und Auseinandersetzung mit den männlichen Rollenbildern, die von außen an einen herangetragen werden, wenn man ein kirchliches (Leitungs-)Amt hat. Das bischöfliche Amt ist hier besonders betroffen, aber auch die anderen kirchlichen Ämter sind davon betroffen. Es ist eine Kulturveränderung, wenn eine Frau in das Bischofsamt kommt. Ich habe da auch Hilflosigkeit erlebt, weil das System, die Monokultur, einfach stärker ist. Es stellt sich der Veränderung entgegen, leistet Widerstand. Das ist eine systemische Infragestellung, die von außen an die Amtsträgerin herangetragen wird. Es reicht bis in Alltäglichkeiten – etwa wenn ein engagiertes wiederholtes Ein-

treten für eine Sache bei einem Mann als beharrlich und positionstreu, bei einer Frau als rechthaberisch und zickig empfunden wird. Frauen werden auf die Wahl in Trainings vorbereitet, meist bildet eine Defizitanalyse die Grundlage – Stimme, Auftreten, Körpersprache soll verändert, verbessert werden. Dass Frauen defizitär wären, ist ein sexistisches Stereotyp. Das ist klar. Aber es lässt sich dem schwerer entgegentreten, als man denkt! Eine hohe Frauenstimme wird weniger ernst genommen als eine sonore Männerstimme – bevor überhaupt ein Wort von ihr gehört wird.

Ich denke, dass wir als Kirche in Blick auf die Frauenordination und die Gleichstellung in der Phase der Pubertät sind. Das heißt: Es geht um Aufstand. Pubertäres Verhalten geschieht im Übergang vom unbeschwerten Kind zum reflektierten Erwachsenen. Als Kirche sind wir in der Pubertät, im Übergang von einem unbeschwerten Optimismus nach der Schaffung des Zugangs zum ordinierten Amt für Frauen zu einer etablierten, selbstverständlichen Wirklichkeit von Gleichstellung und Diversität auf allen Ebenen. Mir ist wichtig, in dieser Phase den Akzent nicht auf den Aufstand, sondern auf das Ziel zu richten: Worauf können wir uns freuen und verständigen, Männer und Frauen zusammen?

---

**Eine Auseinandersetzung mit dem eigenen, verinnerlichten Rollenbild als Frau bildet, finde ich, eine Voraussetzung dafür, als Frau ein kirchliches (Leitungs-)Amt zu übernehmen.**

Was brauchen Frauen für Leitung? Es braucht drei Dinge. Als Erstes: Bereitschaft zu Leitung. Zweitens braucht es ein freies und leichtes Herz; damit meine ich: eine frohe Zuversicht aus dem Glauben und einen klaren theologischen Verstand; und als Drittes braucht Frau den Mut, Dinge klar und offen zu benennen mit einem freien Sinn fürs Ganze, der sich nicht an Unwesentlichem festkrallt. Als Sahnehäubchen braucht es Humor. Humor ist eine Tochter des Evangeliums. Sie hilft dabei, sich nicht festzubeißen. Humor gibt Freiheit und hilft, im Blick zu halten, was wirklich wichtig ist. Manchmal ist es schwer, den Humor zu bewahren. Das ist in Ordnung. Denn: Humor eine Himmelsgabe. \_

# Demokratie zeitgemäß leben

Inge Troch

(Fragen: Eva Harasta)

## **Würden Sie sagen, kirchliche Leitungsämter sind von männlichen Rollenbildern geprägt?**

Für das Ehrenamt heute nicht mehr. Wichtig ist, ob die Person geeignet für das betreffende Amt ist – und bereit, kirchlich aktiv zu werden. Viele Frauen sind ehrenamtlich in unserer Kirche aktiv, anders als in meiner Jugend. Das hat sich allmählich geändert, wie in allen Berufen.

Mittlerweile gibt es viele Pfarrerninnen. Bald wird es auch mehr Theologinnen in Leitungspositionen auf diözesaner oder gesamtkirchlicher Ebene geben. Die Frage ist: Wie bereitet man Wahlen so vor, dass geeignete Frauen sich der Wahl stellen und die Kandidatinnen ausreichend bekannt sind?

Wenn ich darüber nachdenke, welche Fragen durch die Veränderungen in unser aller Selbstverständnis auf die Kirche zukommen, denke ich weniger an Leitungsämter und mehr an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Ehrenamt. Unsere kirchlichen Strukturen in ihrer traditionellen Form machen

die Verbindung von Familie und Leitungsamt schwierig – für Männer und Frauen, ehrenamtlich und hauptamtlich. Am Abend endlos lange Sitzungen und daheim die wartende Familie – das entspricht nicht der heutigen Lebensauf-fassung. Zunehmend höre ich aus Pfarrgemeinden, dass sie Schwierigkeiten haben, Ehrenamtliche für Gremien zu gewinnen. Hier wird man sich etwas überlegen müssen.

In Bezug auf die Leitungsämter sehe ich die Herausforderung nicht beim Frauenanteil, sondern in der Art und Weise, wie wir in unserer Kirche Demokratie leben: Das gehört meiner Meinung nach dringend und grundlegend reformiert. Ein weiteres Problem ist die immer größere Rolle von Verwaltungs-, Rechts- und Wirtschaftsfragen, während Ordinierte und Ehrenamtliche nahe am Menschen und seinen Bedürfnissen arbeiten wollen. Jetzt allein am Leitungsamt oder am Frauenbild herumzudoktern, ist für mich Kosmetik und trifft nicht die Wurzel des Problems.

## **Wie ließe sich die gemeinsame Verantwortung von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen gut leben?**

Sowohl die Entscheidungen wie die Durchführung von Beschlüssen gehören auf mehrere Schultern verteilt: Nur so kann die Kirche ihrem Auftrag gerecht werden und demokratische Beauftragung von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen wirklich leben. Das wird nach den Lockdowns noch wichtiger werden. Die geistlichen Amtsträger\*innen sind längst nicht mehr „Mädchen für alles“ und das ist gut so. Es braucht klare Aufgabenverteilung. Auch das Finden von Ehrenamtlichen ist nicht allein die Aufgabe von geistlichen Amtsträger\*innen. Ich wurde damals von einem Presbyter angesprochen.

Als Ehrenamtliche habe ich meine Wahl und damit meinen Auftrag immer sehr ernst genommen – als Mitverantwortung für die Kirche. Auch die anderen Ehrenamtlichen habe ich so erlebt. An der jährlichen Wiener Kurator\*innen-Tagung haben etwa zwei Drittel der Kurator\*innen teilgenommen und wir waren 24 Stunden beisammen. Meist waren wir etwa gleich viele Frauen und Männer – in Wien hatten wir immer eine gute Mischung von Männern und Frauen in diesem Amt. Wiederkehrende Themen für die Kurator\*innen waren – ganz in der Bedeutung dieser Bezeichnung – Gewinnung und Begleitung der Mitarbeitenden und damit Fragen wie etwa: Wie ermutige ich jemand, den ich als sehr geeignet erachte, für das Presbyterium zu kandidieren, ohne Druck zu machen? Wie gehe ich mit Mitgliedern

des Presbyteriums um, die einer Aufgabe nicht mehr gewachsen sind? Wie vermittele ich Mitarbeitenden: Mach doch weniger, tritt in die zweite Reihe zurück? Das sind zentrale Fragen, denke ich, auch im ehrenamtlichen Leitungshandeln. Wichtig war – so wie die Nachsitzungen in Gemeinden – auch hier das gemütliche Beisammensein am Abend im Kellerstüberl: Durch's Reden kommen die Leute zusammen.

## **Der starke Sinn für die eigene demokratisch legitimierte Beauftragung zum Mitgestalten passt zu etwas, das Johanna Uljas-Lutz meinte (in Heft 4-2021): In Österreich würden häufig die Kurator\*innen die Pfarrgemeinden leiten und die Pfarrer\*innen das geistliche Leben gestalten.**

Viele Gemeinden in Österreich wurden von Ehrenamtlichen gegründet – die Toleranzgemeinden, aber auch viele Wiener Großstadtgemeinden. Diese Geschichte merkt man bis heute und sie macht mich froh und ein bisschen stolz auf unsere Kirche! Dort, wo es funktioniert, nehmen Ehrenamtliche die Kirchenverfassung ernst, „gemeinsam mit dem amtsführenden Pfarrer oder mit der amtsführenden Pfarrerin im Sinne des Art. 1 verantwortlich für die geistliche Leitung“ zu sein (Art. 46 Abs. 1 KV). Es wird aber der Kurator oder die Kuratorin nicht mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer konkurrieren. Gespräche sind das A und O. Dann lässt sich auch mit unterschiedlichen Meinungen in Sachfragen gut umgehen. Und – Ordinierte sollten gut zuhören,

was Ehrenamtliche zu sagen haben. Das nicht zu tun, wäre das schlechte, alte Bild des „Pfarrherrn“, das übrigens noch in den Köpfen mancher Pfarrer\*innen und mancher Ehrenamtlicher spukt.

**Worin besteht die ehrenamtliche Leitungsaufgabe auf der Ebene der Superintendenz – auch im Unterschied zur Ebene der Pfarrgemeinde?**

Es geht um die Gesamtsicht auf die Diözese und auch auf die Gesamtkirche. Wie jedes Mitglied des Superintendentialausschusses habe auch ich mich schwerpunktmäßig um bestimmte Bereiche gekümmert, vor allem um die Wiener Ehrenamtlichen. Dazu gehörten die Kurator\*innen-Treffen und zahlreiche informelle Gespräche. Ein wichtiges Beispiel für die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt sind die Visitationen, die Superintendent Lein und ich immer gemeinsam durchgeführt haben.

**Wie könnte man die gelebte Demokratie in unserer Kirche auf allen Ebenen stärken? Sie meinen, die Hauptfrage sei: Wie bereitet man Wahlen so vor, dass geeignete Frauen und Männer sich der Wahl stellen? Würden Sie sagen, hier gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern?**

Kaum – und wenn, dann erziehungsbedingt. Nach meiner Beobachtung wollen Frauen eher gefragt (aber nicht unbedingt gebeten) werden, wenn es um ein Leitungsamt geht. Männer hingegen sagen öfter: „Ich kann das!“

Aber ich denke, ein Schlüssel für mehr Beteiligung ist, wie Wahlen organisiert und durchgeführt werden. Es braucht geeignete Menschen und die Wählenden müssen Gelegenheit haben, diese kennenzulernen.

So habe ich an meine allererste Synode – eine Wahlsynode – in St. Pölten keine gute Erinnerung. Ich habe damals die Leute aus Wien gekannt, aber österreichweit – natürlich! – so gut wie niemanden. Und dann sind zig Gremienmitglieder zu wählen. Die Informationen über die Gremien waren sehr knapp, die Gründe für Wahlvorschläge blieben rudimentär und die wenigen Selbst-Vorstellungen kaum auf die Aufgabe ausgerichtet. Wie sollte ich da verantwortungsbewusst wählen? Ein (Halb-)Tag zum Kennenlernen, an dem jede mit jedem zu synoden-relevanten Themen redet, könnte Wahlen zu echten Wahlen machen, ohne die Synode zu verlängern. Ähnliches gilt auch für Superintendentialversammlungen und Gemeindevertretungen.

Ich denke, diese Erfahrung ist typisch für ein grundlegendes Problem: Ehrenamtliche aus Gemeinden werden in übergemeindliche Gremien delegiert. Dort haben sie aber ganz andere Aufgaben als in der Pfarrgemeinde und werden dafür kaum vorbereitet. Das macht es schwer, Ehrenamtliche zu finden, die dazu bereit sind. Umgekehrt sind nicht alle, die gern wollen, auch geeignet. So wird dann eine Person delegiert bzw. gewählt, die man aus der Vorperiode kennt, oder die sich besonders gut präsentieren kann. Das sind die Strukturen, an denen es krankt. Es muss mehr Gewicht auf die

Eignung gelegt werden und Leute müssen aufgebaut, vorbereitet werden für die Ämter. Das Gleiche gilt übrigens auch für die geistlichen übergemeindlichen Leitungsamter.

**Blickt man vom Gedanken der Geschlechtergerechtigkeit auf die Wahlvorgänge, dann wäre neben der Aufmerksamkeit für die Einzelnen (ob kandidierend oder wählend) eine Analyse der Strukturen naheliegend, die bestimmte Gruppen unabhängig von ihrer Eignung daran hindern, sich einzubringen. Wie sehen Sie diesen Zugang?**

Männer und Frauen sind nicht gleich, aber sie sind gleichwertig und daraus folgen gleiche Rechte. Daher sollen und müssen Frauen und Männer, überhaupt Menschen jedweder sexuellen Ausrichtung, zu allen Tätigkeiten, wenn sie geeignet sind, gleichen Zugang haben. Mit „Gerechtigkeit“ verbinde ich einen rechtlichen Zugang. Man kann aber die Einsicht in die Gleichwertigkeit aller Menschen – wie so manches andere – nicht durch Gesetz verordnen. Für mich sind *Persönlichkeit und Eignung* für ein Amt entscheidend – und ich denke, sie sind unabhängig vom Geschlecht.

Ich möchte aber auch bemerken: Das Miteinander von Frauen und Männern tut einem Leitungsgremium gut. Das sagt die Forschung und diese Erfahrung habe ich als Schatzmeisterin in der Lutherischen Stadtkirche und als Wiener Superintendentialkuratorin gemacht.

Bei Wahlen für besondere Leitungsamter ist für mich die Frage entschei-

dend: Warum werden geeignete Frauen nicht mehr ermutigt, sich einzubringen? Warum sind – anders als in Deutschland – fast die Hälfte der Mitglieder von Synoden und Superintendentialversammlungen Ordinierte?

---

**Für mich sind Persönlichkeit und Eignung für ein Amt entscheidend – und ich denke, sie sind unabhängig vom Geschlecht.**

Oft wird – aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit – geklagt, dass sich in den Synoden Ehrenamtliche, insbesondere Frauen, seltener zu Wort melden als Ordinierte. Ich frage mich aber: Liegt das vielleicht einfach daran, dass sie schon Gesagtes nicht wiederholen wollen?

**Ihr Verständnis von ehrenamtlicher Leitung in ein bis zwei Sätzen?**

„Ehrenamtlich“ heißt, dass man eine Aufgabe übernimmt und damit auch eine Verbindlichkeit eingeht und diese verlässlich einhält. „Leitung“ – in unserer Kirche vielfach eine Team-Aufgabe – bedeutet das Ganze im Blick haben, Menschen dazu ermutigen, ihre Fähigkeiten einzubringen – und leider auch, manchmal Unangenehmes auszusprechen (das wird gern an eine Frau delegiert). Ganz besonders wichtig: ehrliche Anerkennung vermitteln und auch aussprechen!

# Geschlechterrollen und Leitungsverantwortung

Luise Müller

## Wie bin ich mit dem traditionellen Rollenbild des männlichen Superintendenten umgegangen?

Diese Frage habe ich mir nie gestellt. Ich stelle eine Gegenfrage: Was ist das traditionelle Rollenbild des männlichen Superintendenten? Mir ist es in meiner Zeit als Superintendentin nicht begegnet. Mir begegneten viele Bilder, oder vielmehr Ausschnitte aus Bildern: der Geschiedene, der Partnerschaftliche, der Workaholic, der Feinsinnige, der Raucher, der Kindische, der Literarische, der Musikalische, der Intellektuelle, der Pragmatiker, der Familienmensch und vieles mehr. Und jeder Mann, der mit mir in den kirchlichen Gremien arbeitete, füllte sein Amt anders aus, hatte einen ganz eigenen persönlichen Zugang dazu. In dieses Sammelsurium von mehrheitlich männlichen Einzelkämpfern passte ich gut hinein. Ich musste nicht anders sein, als ich war.

Ich frage daher: Gibt es überhaupt ein traditionelles Bild des männlichen Superintendenten? Wenn ja, wodurch

ist es entstanden? Durch aufmerksame Beobachtung sicher nicht. Denn jeder aufmerksamen Beobachterin wäre aufgefallen, wie unterschiedlich Männer dieses Amt wahrnehmen. Das gab mir als Frau auch die Freiheit, das Amt nach bestem Wissen und Gewissen auszufüllen: mit Leidenschaft und Demut. Meine Art von Kirchenleitung wurde während meiner 17-jährigen Amtszeit (meines Wissens) nie in Frage gestellt.

Außerdem: auch Frauen gehen unterschiedlich mit Leitung um. In meinen Anfangsjahren als Superintendentin waren wir zu zweit: Gertraud Knoll und ich. Und auch wir zwei Frauen gingen je anders mit der uns anvertrauten Aufgabe um, schon weil wir in völlig unterschiedlichen Lebenssituationen waren und weil wir sehr unterschiedlich geprägte Superintendentenzen leiteten. Ich denke daher, dass alle etwaigen Rollenbilder von weiblichen oder auch männlichen Superintendent\*innen (sollte es sie denn wirklich geben) dringend einer Überprüfung an der Realität bedürfen.

## Was ändert sich für das Rollenbild und die Aufgaben kirchlicher Leitungsverantwortung durch die Kritik an herkömmlichen Geschlechterrollen?

Ich habe bereits als Kind in meiner Umgebung genug weibliche Menschen erlebt, die nicht dem Klischee „Frauen an den Herd und zu den Kindern“ entsprachen. Sowohl meine Mutter als auch eine meiner Großmütter waren selbstständige Geschäftsfrauen. Und auch heute ist es nicht anders: Meine Töchter übernehmen Leitungsverantwortung auch im beruflichen Bereich. Es gibt in unserer Kirche gut ausgebildete und fähige Pfarrerinnen, die in ihren Gemeinden oder anderen Aufgabenbereichen sehr gute Arbeit leisten. Das ist gut so und daran will und brauche ich keinerlei Kritik zu üben.

Allerdings stelle ich auch anderes fest. Offensichtlich existieren parallel unterschiedliche Lebenswelten, wo in der einen Männer und Frauen gleichberechtigt und abseits überholter Klischees gut leben und arbeiten und in der anderen gleichsam in einem neuen Biedermeier überholte konservative Zuschreibungen Frauen das Leben schwer machen. Kritisiert werden muss nur der zweite Entwurf, der längst nicht nur im kirchlichen Umfeld Anhänger\*innen findet.

Ich erlebe immer wieder Menschen, die das Perfekte suchen: den perfekten Beruf, die perfekte Familie, das perfekte Kind, die perfekte Gesundheit, den perfekten Konsum, den perfekten Körper, den perfekten Lebensraum und den perfekten Zeitpunkt für das alles. Kann es sein, dass im Bestreben, dies umzusetzen, gerade Frauen auf der Strecke

bleiben, sich aufopfern, um sich diesen Zielen anzunähern? Hier setze ich mit meiner Kritik an.

Was brauchen wir außer einer qualifizierten theologischen Ausbildung für kirchliche Leitende? Auf alle Fälle die Erkenntnis, dass wir selbst in dem geschützten Biotop unserer evangelischen Kirche in Österreich jenseits von Eden leben. Die perfekt inszenierte Umgebung für unser Leben finden wir selbst da nicht. Und das ist gut so.

---

**Kirchliche Leitungsverantwortung wird handeln und nach Lösungen suchen müssen, wenn scheinbar traditionelle, aber bei genauerem Hinsehen doch eher zeitgeistige Rollenbilder die Teilhabe eines wesentlichen Teils, nämlich der Frauen, an der Leitungsverantwortung unserer Kirche zurückdrängen.**

Kirchliche Leitungsverantwortung wird also handeln und nach Lösungen suchen müssen, wenn scheinbar traditionelle, aber bei genauerem Hinsehen doch eher zeitgeistige Rollenbilder die Teilhabe eines wesentlichen Teils, nämlich der Frauen, an der Leitungsverantwortung unserer Kirche zurückdrängen. Wenn Wahlen das nicht herstellen können, dann braucht es eine Frauenquote. Für manche ist dies ein minderwertiger Zugang zur Macht. Ich sehe das anders. Wo die Qualifikation die gleiche ist, muss gewährleistet sein, dass alle gleichermaßen Zugang zur Verantwortung haben. Wo es

eine Quote gibt, muss ganz gezielt nach gut qualifizierten Frauen gesucht werden – und es gibt sie in unserer Kirche zuhauf! Wie genau solche Verfahren abzulaufen haben, wird zu entwickeln sein. Ich bin überzeugt, dass dies möglich ist.

### **Mein Verständnis von kirchlicher Leitung ...**

... hier zu beschreiben sprengt die Vorgaben. Deswegen nur ein paar grundlegende Bemerkungen.

*Persönlich:* Als erstes habe ich zu akzeptieren, dass die Kirche größer ist als meine Theologie und meine Frömmigkeit. Das wird mir helfen, mehr als nur meine eigene Meinung gelten zu lassen und in versöhnter Verschiedenheit mit anderen zu leben. Frustrationstoleranz, Reflexion der mit der Funktion verbundenen

Macht, Anerkennung meiner Stärken, Schwächen und Grenzen, sowie die Bereitschaft, mich immer wieder korrigieren zu lassen, gehören wesentlich dazu.

*Allgemein:* Wenn ich leite, dann möchte ich das System, das ich leite, entwickeln und stärken und die jeweilige Realität immer wieder am Ideal überprüfen. Wenn ich leite, dann möchte ich die Menschen, die mit mir im System arbeiten, ermächtigen und befähigen, damit wir gemeinsam mehr sind, mehr vermögen, als ich alleine. Wenn ich leite, werden Konflikte nicht ausbleiben. Ich versuche, Lösungsansätze zu finden, indem ich die verschiedenen Dimensionen/Ebenen wahrnehme und daran arbeite.

All das tue ich im Bewusstsein, nicht aus der Fehlerlosigkeit, sondern aus der Gnade zu leben.

habe auch ich eine Superkraft. Sobald ich den Talar anziehe, werde ich gleichzeitig „Pfarrerin“ und „Frau Pfarrer“.

Was die Außenwahrnehmung betrifft, bin ich die für unsere evangelischen Kirchen als Alleinstellungsmerkmal gern propagierte „Pfarrerin“. Eine Frau im geistlichen Amt. Ein schönes (!?) Aushängeschild, das meiner Kirche Sichtbarkeit und Wohlwollen einbringt, bevor ich nur den Mund aufgemacht habe. „Weil das ja viel besser ist, dass es bei uns / bei euch / bei den Evangelischen Frauen gibt.“ Was vollkommen stimmt. (Frauen gibt es übrigens bei allen anderen auch, sie haben nur keine Superheld\*innenkostüme, die Arbeit aber trotzdem.) Und wenn ich dann den Mund aufmache, dann bestätige ich entweder die positiven oder auch die negativen Erwartungen, die es „da draußen“ gegenüber Frauen im geistlichen Amt so gibt.

Nach innen aber übe ich als Frau einen Männerberuf aus. Ich bin – wie es am Land so üblich ist, zu sagen – „Frau Pfarrer“. Diese Formulierung ist vielen von uns so vertraut, dass es gar nicht auffällt, dass sie eigentlich schon aus der Zeit gefallen ist. Aber sie macht eine Diskrepanz deutlich. Viele Denkmuster, Arbeitsabläufe, Organisationsformen und Anforderungen im Pfarramt entsprechen einem „klassischen Männerberuf“ (man könnte auch sagen, einem klassischen Beruf) – von vor 100 oder 150 Jahren. Selbstverständliche Erreichbarkeit, strikte Residenzpflicht, fehlende klare Arbeitszeitbegrenzungen, hohe Flexibilitätserwartungen, wenig Rollenklarheit, intransparente, kaum vergleichbare und

gewichtbare Arbeitsaufträge und veraltete Leitungsvorstellungen sind nur einige Beispiele.

Aber, was soll's, warum immer jammern? Das alles betrifft und stört die Herrn Pfarrer ja mittlerweile genauso. Jeder Beruf hat eben so seine Vor- und Nachteile und schließlich gibt's ja auch viele, sehr viele, schöne Seiten am Pfarrer\*in-Sein. Nur bleibt auch bei dieser Selbstbeschwichtigung die Erkenntnis bestehen, dass genau diese oben beschriebenen, veralteten Bilder und ihre Folgen sich derart spießen mit der Carearbeit. Und diese Carearbeit wird seit Jahrtausenden, wie auch derzeit, vor allem von Frauen getragen. (Ja, das ändert sich gerade. Ist aber noch so.)

Dazu gibt es zu wenig Ausgleich, der nicht selbst auch wieder von den Frauen organisiert werden muss. Geht eine von uns in Karenz, gibt es selten eine tatsächliche Vertretung (woher auch?), sondern eben einen Kollegen oder eine Kollegin, die vorübergehend administriert und das Notwendigste abdeckt, unter oftmals großer eigener Belastung. In Pfarrer\*innenehen ist das manchmal auch der eigene Partner. Eine stufenweise Rückkehr in den Beruf nach Kinderkarenz ist Verhandlungssache und nicht klar geregelt. Viele von uns Frau Pfarrern leben weit von unseren Ursprungsfamilien entfernt, was auch die Pflege und den Kontakt zu unseren Eltern und anderen Verwandten und damit wieder die Carearbeit erschwert. Wir leben und arbeiten (zwangsläufig!) in Gegenden mit unzureichenden Kinderbetreuungsangeboten, ungeklärten

---

## **Amt und Gemeinde und, und, und ...** Ein Statement zu „Amt und Carearbeit“

**Iris Haidvogel**

Was ich noch nie verstanden habe: Warum verwandelt sich eine junge Frau in *Supergirl* oder *Batwoman*, wenn sie doch – wenn schon eine geheime Identität notwendig ist – auch ein Mann werden

könnte? Masken, Capes und Catsuits in allen Ehren, aber irgendwie wird doch gerade dadurch deutlich, dass da auf jeden Fall eine Frau drunter steckt. Da lobe ich mir meinen Talar. Denn durch ihn



Erwartungshaltungen („Das hat der Herr Pfarrer vor Ihnen ja auch geschafft!“) und verkrusteten Rollenbildern. Ein Wechsel innerhalb der Organisation – der von uns immer wieder gefordert und erwartet wird – zum Beispiel auf eine volle oder auf eine halbe Stelle oder gar auf eine Leitungsposition, macht oftmals auch einen Wohnungs- und Ortswechsel notwendig und damit auch einen Schul- und Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Familie. Das lässt Partner\*innen und schulpflichtige Kinder schlicht mit Kopfschütteln reagieren. All diese Punkte tragen noch weitaus schwerer bei alleinerziehenden Amtsträgerinnen oder in Patchwork-Familien.

Manch ein obiger Kritikpunkt mag auch vorteilhafte Anteile haben, vieles betrifft auch andere Berufsgruppen. Aber trotzdem bleibt die Beobachtung: Einige Kolleginnen sind in den letzten Jahren aus dem Pfarramt rein in Schule und Seelsorge oder sogar ganz aus der Kirche „gewandert“ oder haben nach Studium und Vikariat bewusst oder unbewusst entschieden, den Weg ins Pfarramt gleich ganz zu vermeiden. Auch bemerke ich, dass es strukturschwachen Regionen am Land besonders schwerfällt, junge Pfarrerinnen (und Pfarrer) zu bekommen und dann auch über die Jahre zu halten. Und schließlich sehe ich: Weniger Frauen bewerben sich für Leitungspositionen.

Die Vereinbarkeit von Amt und Carearbeit ist schlicht und einfach ein Hund. Und dieser Hund wohnt noch dazu noch unter unserem eigenen Tisch, das heißt, es liegt an uns Frau Pfarrern / Pfarrerinnen die Vereinbarkeit zu schaffen – oder auch nicht. Denn unsere Kirche ist familienfreundlich, dafür stehen wir Pfarrerinnen ja selbst. (Bis wir umfallen.) Doch wie dem Hund ein paar Krumen vom Tisch zufallen, so schaffen auch wir die Vereinbarkeit von Amt und Carearbeit immer wieder stückweise, immer besser und immer mehr. Oder nicht. Dann gehen wir. Auch gut. Oder nicht?

Was es braucht? Eine Superheldin im Talar bestimmt nicht. Vielleicht eine Kirche in all ihren unterschiedlichen Sozialformen, die ihre Pfarrerinnen bewusst und klar nicht als Aushängeschild oder *unique selling point* und ihre Frauen Pfarrer nicht als anachronistische Amtsinhaberinnen sieht. Die sich deutlich eingesteht, wo es schmerzt, wo es klafft. Die sich auch eingesteht, dass es systemisch an ihr liegt – an Strukturen, an Rollenbildern, an beinahe kanonischen Erwartungshaltungen –, dass Amt und Carearbeit schwer zu vereinbaren sind. Und dass man das ändern kann. Vieles ist in dieser Hinsicht schon gelungen, zum Beispiel in der sehr individualisierten und bedürfnisorientierten Ausbildungsphase neuer Kolleginnen und Kollegen. Aber vieles ist auch noch zu tun. Der Hund kann schließlich umziehen. Dann ist unter unseren Tischen auch wieder mehr Platz zum Spielen. –

## Pfarrberuf in Genderperspektive

Dace Dišlere-Musta

Ich habe die Möglichkeit, meine Gedanken zu äußern in der Zeit, in der gebildete, selbständige Frauen in Afghanistan in Lebensgefahr sind, in der Zeit, in der es noch immer keine Frauenordination in der lettischen evangelischen Kirche innerhalb der EU gibt, in der Zeit, in der häusliche Gewalt gegen Frauen auch in Österreich immer noch gegenwärtig ist und gerechte Geschlechterrollen nicht in allen Familien thematisiert werden.

Ich habe die Möglichkeit, als gebildete Frau in Sicherheit im Waldviertel zu leben und einen öffentlichen Beruf mit geschlechtergerechter Bezahlung und hoher Komplexität auszuüben. Der Pfarrberuf ist eine ständige Balance zwischen geistlich spirituellen Aufgaben und Haushaltsfragen, emotionaler und öffentlicher Präsenz, literarisch-musikalisch-künstlerischer Kreativität und bürokratischer Genauigkeit. In einer der kleinsten ländlichen Diasporagemeinden ist diese Komplexität besonders ausgeprägt, betrifft aber ganz sicher auch viele Kolleginnen und Kollegen.

Finden sich die Kolleginnen in Komplexität der Aufgaben in anderen Bereichen als die Kollegen? Ich möchte meine Überlegung auf das Spannungsfeld zwischen der emotionalen und der öffentlichen Präsenz eingrenzen. Die öffentlichen und emotionalen Arbeitsaufgaben sind meistens dicht nebenei-

inander. Ein öffentlicher Gottesdienst und vorher oder gleich darauffolgend ein Seelsorgegespräch über vertrauliche und zutiefst private Angelegenheiten sind keine Seltenheit. Zeitlich dazwischen sind oft nur einige Minuten. Ein schneller Rollenwechsel gehört zur Professionalität, die für alle Geschlechter gleichermaßen fordernd ist. Bestehen geschlechterbedingte Unterschiede im Umgang mit diesem Aspekt des Pfarrberufes?

Ich nehme an, dass viele Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Umfeld arbeiten, wo vorwiegend aus den „biologischen Unterschieden“ her interpretierte Frauen- und Männerbilder vertraut oder sogar selbstverständlich sind. So sind die Pfarrerinnen unersetzbar für Arbeit mit Kindern und Seelsorge, während für den Umbau des Kirchturms und die Segnung des Feuerwehrautos mit Fröhlichkeit eindeutig der Pfarrer perfekt geeignet ist. Wie viele Menschen aus unseren Pfarrgemeinden und katholisch geprägten Ortschaften denken so oder sind besorgt, dass andere so denken könnten und es dadurch die Pfarrerin mit einigen Aufgaben recht schwer hätte? Wie viele Menschen bezweifeln, ob die Kindergottesdienste und Seelsorge in der Gemeinde gut laufen würde, wenn sie einen männlichen Pfarrer hätte? Die Vorstellung, dass der Pfarrer glücklicher-

weise die beste Pädagogin geheiratet hat, ist doch inzwischen überholt, oder?

Als Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten wir in einer Welt, in der noch immer „biologisch“ bestimmte Geschlechterbilder dominieren. Diese Bilder sind oft eher unbewusst und behalten ihre Wirksamkeit auch dort, wo Menschen sich gerne für neue Zugangsweisen entscheiden würden; aber es fehlen leicht zugängliche und verständliche Bilder.

Fehlende positive Bilder für das öffentliche Leben, Machtpositionen, Führungskompetenzen und Würde der Frauen ebenso wie fehlende Bilder von emotional-fürsorglichen Qualitäten der Männer erschweren den Diskurs, besonders in den christlichen Kirchen. Wie tief ich in meiner Spiritualität von den Frauenbildern der Bibel auch berührt bin, finde ich in ihnen für mein Berufsverständnis kaum Hilfestellung: nicht in der singenden und tanzenden Miriam, nicht in der von der Steinigung geretteten Frau und auch nicht in der Maria Magdalena am Ostermorgen, die gleich danach von der Bühne verschwindet. Das Bild einer Frau mit Einfluss auf das öffentliche Leben lässt sich wesentlich leichter mit der Enthauptung von Johannes dem Täufer verbinden als mit verantwortungsvoller, eigenständiger Tätigkeit in der christlichen Gemeinde.

Auch wenn im Studium und Predigerseminar erworbene Kompetenzen für Männer und Frauen gleich sind, entstehen meines Erachtens oft unterschiedliche Selbstkonzepte der Pfarrperson bei Frauen und Männern, weil das Selbstkonzept die Gesamtheit der Person umfasst. Verinnerlichte Bilder, Alltagsaufgaben, Partnerschaft, soziale Kontakte und Hobbys spielen dabei eine große Rolle. Für die öffentliche Präsenz hat das Selbstkonzept große Bedeutung. Ebenso wie die emotionale Präsenz ist auch die öffentliche Präsenz tief in der eigenen Person verankert und mit bewusster, positiver Selbstdarstellung verbunden. Selbstdarstellung ist keine ausschließliche Pfarreraufgabe.

Was muss geschehen, damit noch mehr Geschlechtergerechtigkeit im Pfarrberuf gelebt werden kann? Arbeit am beruflichen Selbstkonzept wäre – im Austausch zwischen beiden Geschlechtern – in den Bereichen Selbstdarstellung und emotionale Authentizität dringend notwendig. Gegenseitige Unterstützung jenseits der Aussagen: „Ich habe es ja leichter als du, denn wenn ich das Konferenzzimmer betrete, wissen gleich alle, dass ich der Pfarrer bin!“ oder „Durch Frauen bekommt die Kirche ein freundlicheres Gesicht.“ Wenn das nicht durch Frauen und Männer gleichermaßen möglich ist, dann gibt es noch einiges für das geschlechtergerechte Berufsbild zu tun. \_

## Der Mann führt, die Frau kümmert sich ums Kind? Geschlechterrollen im Pfarrberuf

Elizabeth Morgan-Bukovics und Matthias Bukovics

Gerade Pfarrerinnen und Pfarrer sind mit Rollenzuschreibungen konfrontiert. Wenn man einem Artikel von Sabrina Hoppe aus dem Bayrischen Sonntagsblatt Glauben schenken darf, spielen Pfarrerinnen und Pfarrer zunächst einmal die Rolle der Heiligen.<sup>1</sup> Wie Heiligkeit tatsächlich aussieht, stellen sich dann verschiedene Menschen ganz unterschiedlich vor. Das Geschlecht ist ein Teil dieser Vorstellungen, neben medialen Darstellungen, persönlichen Erfahrungen und anderen.

In Wels – mit einem Pfarrer und einer Pfarrerinnen – wird etwa manchmal nur „der Pfarrer“, andere Male „die Pfarrerin“ gewünscht. Die Pfarrerin steht für das Moderne, Aufgeschlossene, ergibt sich auf Nachfrage. Manchmal wird die Pfarrerin aufgrund einer früheren schlechten Erfahrung mit einem Geistlichen gewünscht. Bei Anfragen von Medien kommt der evangelischen Pfarrerin mitunter die Rolle der „Quotenfrau“ unter anderen Religionsvertretern zu. Der Wunsch nach dem Pfarrer wird schwerer begründet, hat aber im weitesten Sinne ebenso mit Vorstellungen des Heiligen und persönlichen Erfahrungen zu tun.

Die Superintendentenwahlen der vergangenen Zeit zeigen auch, dass das Geschlecht möglicherweise eine Rolle spielt, wenn es darum geht, Pfarrpersonen höher in die Kirchenhierarchie zu wählen. Frauen wurden zuletzt nie in diese professionelle Rolle gewählt. In vergleichbare ehrenamtliche, unbezahlte Positionen werden sehr wohl Frauen gewählt, zuletzt die „Sup-Kuratorin“ in Oberösterreich. Pfarrerinnen im Ehrenamt gibt es in dieser Superintendenz auch, aber keine männlichen Pendanten. Warum das so ist, bleibt eine offene Frage.

Rollenerwartungen an Frauen und Männer im Pfarramt können sich bestätigen. („Seit du da bist, ist die Gemeinde viel ‚mütterlicher‘ geworden.“) Sie können aber auch gebrochen werden. Positiv: Ein Pfarrer, der gut mit Kindern umgehen kann, entspricht nicht der Erwartung. Negativ: Ein Pfarrer mit Kind im Schlepptau irritiert, ob im Arbeits-

---

<sup>1</sup> Hoppe, Sabrina: Warum der Pfarrberuf heilig ist – Pfarrer\*innen aber nicht. In: Sonntagsblatt, 22.7.2021, [www.sonntagsblatt.de/artikel/meinung-kommentar/pfarrerinnen-sabrina-hoppe-pfarrberuf-heilig](http://www.sonntagsblatt.de/artikel/meinung-kommentar/pfarrerinnen-sabrina-hoppe-pfarrberuf-heilig) (abgerufen 29.10.2021).

umfeld oder im Privaten. In unserem kleinstädtischen Umfeld kümmern sich meist die Frauen mehr um die Kinder; der Vater in der Runde findet schwer Anschluss. Umgekehrt haben der Pfarrerin drei männliche Ansprechpartner in der Vikariatsausbildung unabhängig voneinander geraten, nicht in Vollzeit zu arbeiten, um mehr Zeit für das Kind und den Haushalt zu haben; dem Pfarrer begegnete solcher Rat nicht.

In unserem konkreten Fall ergeben sich einige Probleme mit der Rollenerwartung auch durch „ihr“ Auspendeln. „Sie“ ist nicht einfach vor Ort in der Pfarre verfügbar, sondern muss extra hinfahren. Wir haben uns aufgrund geschlechtsspezifischer Bedenken zu diesem Modell entschieden: um nicht in einer Pfarrgemeinde in einen Konkurrenzkampf zwischen „ihm“ und „ihr“ gedrängt zu werden, geprägt von Vorstellungen von Männern in Führungspositionen und Frauen in der Mutterrolle.

Als Pfarrerin am Arbeitsplatz und Pfarrersfrau am Wohnort hat „sie“ eine Doppelrolle. Einerseits ist zu bedenken,

was am Arbeitsplatz zu organisieren ist. Andererseits muss die mit dem Pfarramt verbundene Rolle des „Hausmeisters“, die am Arbeitsplatz mangels Anwesenheit schlecht erfüllt wird, am Wohnort mit dem Partner gemeinsam bedacht werden. Anders gesagt: In der kleinen Landgemeinde, in der wir wohnen, erledigen sich die Arbeiten im Garten und am Parkplatz nicht von selbst, sind aber kaum bewältigbar. Dazu kommt das schlechte Gewissen, nicht genug seelsorgerlich für die Gemeinde anwesend zu sein und nicht genug für das Kind da zu sein, die alle für Druck sorgen.

Dass wir beide mehr als 1½ parochial gebundene Pfarrstellen bespielen, im ländlichen Bereich wohnen und ein Kind ohne Großeltern ums Eck großziehen, ist bisher in unserer Superintendenz ein Einzelfall, durchaus verbunden mit organisatorischen Schwierigkeiten. Ein geschlechtergerechtes Rollenbild für das Pfarramt ist für uns untrennbar mit einem „familiengerechten“ verbunden, das ansprechend lebbare Bedingungen für Vollzeit im Pfarramt arbeitende Eltern mit Kindern bietet.

## Aufbrüche zu einer geschlechtergerechten Leitungskultur

Ein Gespräch mit Elke Kunert und Birgit Meindl-Dröthandl

(Die Fragen stellten Clarissa Breu und Eva Harasta.)

**EH: Was hat Sie bewegt, den Antrag zum Thema geschlechtergerechte Leitungskultur an die Superintendentenversammlung bzw. an die Generalsynode zu stellen?**

**EK:** Nach der Superintendentenwahl in Wien (Juni 2018) haben sich viele Wiener Pfarrerinnen und Theologinnen zur „Käthe“-Gruppe zusammengeschlossen – ich war eine von ihnen. Wir benannten uns nach Katharina von Bora, der Frau von Martin Luther, von ihm gern „Käthe“ genannt. Der Anlass war: Bei der Wiener Superintendentenwahl kandidierten 2018 drei erfahrene und kompetente Frauen. Viele hofften, dass zum ersten Mal in Wien eine Frau zur Superintendentin gewählt werden würde. Ein Mann wurde gewählt. – Und dabei sitzen in der Wiener Superintendentenversammlung mehr weibliche Delegierte als männliche. Es war frustrierend! Wir Pfarrerinnen in der „Käthe“-Gruppe dachten: Wenn wir jetzt nicht was tun,

ändert sich nie etwas. Deshalb haben wir einen Antrag für eine geschlechtergerechte Leitungskultur ausgearbeitet, mit dem Ziel, das Thema in die Superintendentenversammlung und in die Generalsynode zu bringen.

**CB: Wie verhält sich die „Käthe“-Gruppe zu anderen Gremien und Gruppen, die zu Gleichstellungsfragen in unserer Kirche arbeiten?**

**BMD:** Die „Käthe“-Gruppe war eine akute Initiative der Wienerinnen. (In den anderen Diözesen war die Superintendentinnenfrage 2018 nicht am Tapet; die nächste Wahl war erst drei Jahre später im Burgenland.) Die ARGE Theologinnen war aber sehr früh in der „Käthe“-Gruppe vertreten. Später hat sich die ARGE den Antrag der Käthe-Gruppe zu eigen gemacht. Die Gleichstellungskommission, in der ich Mitglied bin, hat vor der Generalsynode eine offizielle Stellungnahme

zum Antrag ausgearbeitet. Dadurch hat sich die Gesprächsbasis zwischen der Gruppe „Käthe“, der ARGE Theologinnen und der Gleichstellungskommission vertieft. Auch der Verein evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Österreich (VEPPÖ) hat sich bald hinter die Initiative gestellt. So wurde das Anliegen schon vor der Generalsynode von verschiedenen Größen getragen.

**EH: Vorher wurde gesagt, dass mehr als die Hälfte der Delegierten in der Wiener Superintendentialversammlung Frauen sind. Da könnte man sagen: „Es gibt doch schon Geschlechtergerechtigkeit. Wo ist das Problem?“**

**BMD:** Das Studienzentrum für Genderfragen der EKD hat dazu etwas eingebracht: ein kurzes Video über „Unsere unbewusste Begleitung“, das direkt vor Wahlen gezeigt werden kann.<sup>1</sup> Unbewusste Vorurteile spielen besonders dann eine Rolle, wenn die Kriterien für eine Wahl unklar sind. Um sich zu entscheiden, zieht man dann unbewusste Faktoren heran – zum Beispiel, ob man die Person mag, aber auch stereotype Geschlechterrollen. Leitung wird unbewusst immer noch mit männlichen Eigenschaften verbunden – in den Köpfen von Frauen wie Männern. Wenn man sich diese unbewussten Prozesse bewusst macht, kommt

man zu einer sachlicheren Entscheidung, die mehr die eigene Entscheidung ist, weil sie bewusst ist.

**EK:** Bei den unbewussten Prozessen denke ich daran, dass Frauen gegenüber anderen Frauen oft sehr kritisch eingestellt sind. Diese Defizitorientierung steht uns oft im Weg: Man schaut als Frau unbewusst öfter bei sich selbst, aber eben auch bei anderen Frauen erst einmal darauf, was fehlt. Dabei wäre es so wichtig, dass Frauen einander unterstützen.

**BMD:** In der ARGE Theologinnen haben wir uns das Zusammenhelfen auf die Fahnen geschrieben. Ich denke da besonders auch an die jüngeren Kolleginnen. Im Studium und am Beginn der Berufstätigkeit kann man als Frau noch das Gefühl haben, es gäbe keine Gläserne Decke. Die jungen Kolleginnen fangen mit großem Idealismus an: „Das ist meine Kirche, hier bin ich gewollt, bin auf derselben Ebene wie die Männer, und kann alles werden!“ – Und dann kommt die Ernüchterung. Das ist sehr schmerzhaft. Uns in der ARGE ist wichtig, zu sagen: „Ja, es gibt die Hürde – aber Ihr seid nicht allein damit!“ Es ist möglich, die Hürde zu überspringen. Wenn wir zusammenarbeiten, können wir die Hürde abbauen.

**CB: Ich frage ein bisschen provokant: Wir haben doch eine Oberkirchenrätin, eine Diakoniedirektorin, eine Predigerseminarrektora – wozu braucht es da auch noch eine Superintendentin?**

**BMD:** Die Superintendent\*innen repräsentieren das „Amt der Einheit“ in den Diözesen. Sie werden gesehen. Sie sind der Dreh- und Angelpunkt nach innen und nach außen. Ich denke, es ist kein Zufall, dass diejenigen Ämter, die stärker repräsentativ, öffentlich sichtbar und „nach außen“ gewandt sind, von Männern ausgeübt werden – das betrifft die Superintendenten, aber auch das Bischofsamt. In diesen Ämtern ist auch mehr gesamt-kirchliche Gestaltungsmacht als bei der Diakoniedirektorin. Die Oberkirchenrätin hat zwar repräsentative und öffentliche Aufgaben, aber ihr Verantwortungsbereich als Personalreferentin ist doch in erster Linie nach „innen“ gerichtet.

**EK:** Ja. – Und die Leitung des Zentrums für Aus- und Fortbildung wird auch eher mit „weiblichen“ Kompetenzen verbunden: Ausbildung, Begleitung, Fürsorge für den Nachwuchs. Auch das ist ein mehr nach innen wirkendes und weniger öffentlich sichtbares politisches Amt.

**EH: Würde sich etwas an diesen repräsentativen kirchlichen Leitungssämtern verändern, wenn sie von Frauen ausgefüllt würden?**

**EK:** Das Amt ist für alle gleich, es ist einfach ein Beruf mit besonderer Ausbildung und Berufung. Nur wie das Amt ausgeübt wird, ist unterschiedlich. Das wird nur von außen mit Erwartungen an Geschlechterrollen konfrontiert. Diese Zuschreibungen von außen haben nichts mit dem Amt selbst zu tun. Solche Zu-

schreibungen sind zum Beispiel: Pfarrerinnen wären mütterlich und kommunikativer, nahbarer als Männer, sollen aber auch nicht zu „sexy“ sein.

**BMD:** Ich denke nicht, dass sich am Amt etwas verändern würde – aber am Bild. Im Moment ist es so, dass man vorwiegend Männer vor Augen hat, wenn man an kirchliche Leitung in unserer Kirche denkt. Man muss das Amt einer Pfarrerin, eines Pfarrers als Person füllen – individuell und in Beziehung zu denen, die um dich herum sind. Das hat mit Erwartungen von außen zu tun, aber nicht mit geschlechtlicher Prägung des Amtsverständnisses.

**EH: Ich sehe es ein bisschen anders. Für mich beinhaltet der Gedanke von der „unbewussten Begleitung“ auch: Was als „geschlechtsneutral“ gilt, entspricht oft einfach der unbewussten – männlichen – Norm.**

**CB: Kann die Kirche eigentlich überhaupt weniger patriarchal sein als die Gesellschaft?**

**EK:** Wir haben als evangelische Kirche gute Voraussetzungen – mit unserem Demokratieverständnis, mit der partizipativen Leitung. Daran können und müssen wir anknüpfen. Jetzt muss es aber ans Eingemachte: an die Wahlverfahren und Rollenzuschreibungen sowie an eine Sensibilisierung der Pfarrer\*innen und Ehrenamtlichen.

**BMD:** Es wäre schön, wenn wir als Kirche Vorreiterin sein könnten. Das würde gera-

<sup>1</sup> EKD-Studienzentrum für Genderfragen, Animationsfilm (2:45): „Unsere unbewusste Begleitung“, [www.unbewusste-vorurteile.de/](http://www.unbewusste-vorurteile.de/) (abgerufen 7.11.2021).

de zu unserer Kirche auch gut passen. Es gibt viel Arbeit. Aber dass die Geschlechtergerechtigkeit dem Evangelischen nahe liegt, sieht man doch auch daran, dass in den skandinavischen evangelischen Kirchen Frauen in kirchlichen Leitungsgängen und gäbe sind.

**EH: Was sind die nächsten Schritte?**

**BMD:** Jetzt geht es um das Projektteam „Geschlechtergerechte Leitungskultur“, das die Generalsynode im Juni 2021 beschlossen hat. Diese Projektgruppe ist gerade im Werden. Frau Oberkirchenrätin Ingrid Bachler wird den Vorsitz haben. Eine erste wichtige Aufgabe für das Projektteam wird die Erarbeitung von klaren Kriterien für Wahlen sein, denke ich. Auch das Nominierungsverfahren wird Thema sein. Und vielleicht wird es auch ohne eine Frauenquote nicht gehen.

**EK:** Am Nominierungsverfahren und an den Kriterien für Wahlen zu arbeiten ist wirklich zentral. Wir müssen weg von diesen Personenwahlen.

**EH: Was meinen Sie dazu, die Amtszeitbegrenzung auch bei Superintendent\*innen ernster zu nehmen?**

**EK:** Das fände ich gut! Bei uns Pfarrer\*innen hat es sich ja auch schon bewährt.

**BMD:** Ich fände das auch gut. Ich stelle mir vor, dass dann mehr Menschen sich „trauen“, zu kandidieren. Es würde dann

auch keinen Gesichtsverlust bedeuten, nach sechs Jahren etwas anderes zu machen. Und noch ein Charme: Was man gerade noch als Superintendent\*in beschlossen hat, spürt man wenig später als Pfarrer\*in auch gleich am eigenen Leib.

**EK:** Hoffentlich beginnt das Projektteam bald mit der Arbeit. Und auf der Ebene der Pfarrgemeinden und unter den Delegierten in den Superintendentialversammlungen müssen wir auch dranbleiben.

**BMD:** Ja, wir in der ARGE Theologinnen sind auch gespannt und freuen uns, was das Projektteam erarbeiten wird. Unsere Kirche hat einiges an Hausaufgaben zu erledigen. Aktuell hätte ich kein gutes Gefühl dabei, einer Frau zu empfehlen, dass sie unbedingt kandidieren soll. Denn solange nicht an den Strukturen und Voraussetzungen gearbeitet wird, kann eine Frau schwer erfolgreich kandidieren. Wir können es uns nicht leisten, gute Leute in aussichtslosen Bewerbungsverfahren zu verbrennen.

**EH: Was wäre für Sie – in einem Wort – die ideale geschlechtergerechte Kirche?**

**BMD:** Gal 3,28: Eine Kirche, in der alle Unterschiede aufgehoben sind in Jesus Christus, wäre mein Ideal.

**EK:** Wenn wir dahin kommen könnten, Menschen wirklich als Personen wahrzunehmen – also nicht über das Geschlecht oder andere Faktoren zu definieren, das wäre wirklich ideal. \_

# Biogramme



Foto: privat

**Pfr. Dr. Clarissa Breu**, ev. Theologin und Literaturwissenschaftlerin, seit 2020 ordiniert, seit 2019 promoviert. Mit einem Marie-Jahoda-Stipendium der Univ. Wien arbeitet sie an einem Habilitationsprojekt.



Foto: privat

**Pfr. Mag. Matthias Bukovics** ist Pfarrer in der Ev. Pfarrgemeinde A. B. Schwanenstadt (Oberösterreich) und lebt dort mit Elizabeth Morgan-Bukovics und ihrer beider Kind.



Foto: privat

**Maria Clar, MA MA** ist Universitätsassistentin am Institut für Gender und Diversität in Organisationen der WU Wien. Sie studierte Soziologie und Gender Studies in Wien und Tallinn.



Foto: privat

**Pfr. Mag. Dace Dišlere-Musta** studierte Theologie in Lettland und Deutschland. Sie ist Pfarrerin der Ev. Pfarrgemeinde A. u. H. B. Gmünd-Waidhofen an der Thaya.



Foto: privat

**Pfr. Mag. Iris Haidvogel** ist Pfarrerin in der Ev. Pfarrgemeinde A. B. Gols und stv. Obfrau des Vereins evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Österreich.



Foto: privat

**Pfr. Dr. Eva Harasta** ist die Theologische Referentin von Bischof Chalupka und leitet die Redaktion von „Amt und Gemeinde“ (auge).



Foto: EKKW

**Prof. Dr. Beate Hofmann**, seit 2019 Bischöfin der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, davor Professorin für Diakoniewissenschaft und Diakonienmanagement in Bielefeld.



Foto: privat

**Landesbischöfin a. D. Ilse Junkermann** war 2009–2019 1. Landesbischöfin der Ev. Kirche in Mitteldeutschland und leitet seit 2019 die Forschungsstelle „Kirchliche Praxis in der DDR“ (Univ. Leipzig).

Foto: Roland M. Kreuzer, Imaginer



**Sen.<sup>in</sup> Pfr.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Elke Kunert**, Leiterin Wilhelm Dantine Haus, Pfarrerin in Wien, seit 2019 Krankenhausseelsorgerin in Floridsdorf; Psychotherapeutin, Supervisorin.

Foto: privat



**Pfr.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Birgit Meindl-Dröthandl** ist Pfarrerin in Wien, Mitglied der Gleichstellungskommission, des VEPPÖ-Vorstandes und des Vorstandes der ARGE Theologinnen.

Foto: privat



**Pfr.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Elizabeth Morgan-Bukovics** ist Pfarrerin in der Ev. Pfarrgemeinde A. B. Wels und lebt mit ihrem Mann Matthias Bukovics und ihrer beider Kind in Schwanestadt (Oberösterreich).

Foto: privat



**SI i. R. Mag.<sup>a</sup> Luise Müller** war Superintendentin von Salzburg-Tirol (1995–2012) und Vorsitzende des Diakonischen Ausschusses der Generalsynode A. u. H. B. (2001–2012).

Foto: privat



**Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Silke Petersen** ist apl. Professorin für Neues Testament am Fachbereich Evangelische Theologie der Universität Hamburg.

Foto: privat



**Mag. Dr. lic. phil. Thomas Scheiwiller** ist Universitätsassistent am Institut für Systematische Theologie und Religionswissenschaft der Universität Wien.

Foto: epd/Uchmann



**Inge Troch** ist Univ.-Professorin i. R. der Technischen Universität Wien (Regelungsmathematik und Simulation) und war von 2006 bis 2018 Wiener Superintendentialkuratorin.

Foto: Ev. P.G. A. u. H. B. Innsbruck-Christuskirche



**Dr.<sup>in</sup> Dora Herrmann** (1910–1983), 1937 1. Dr.<sup>in</sup> theol. in Wien, 1939 Amtsprüfung, 2.12.1945 ordiniert, bis 1947 Pfarrerin in Tirol, 1966 Anerkennung der Ordination.

Foto: epd-Archiv



**Dr.<sup>in</sup> Stefanie Prochaska** (1915–1988), ordiniert bei der 1. Frauenordination (11.9.1966), leitete 1968–86 das Amt f. Hörfunk u. Fernsehen, 1973–86 Schriftleiterin dieser Zeitschrift.



Evangelische Kirche A.B.  
in Österreich



Österreichische Post AG  
PZ 22Zo42650 P  
Severin-Schreiber-Gasse 1-3, 1180 Wien  
Retouren an Postfach 555, 1008 Wien

