

Bewerbungsverfahren durch die Genderbrille betrachtet



© Nordkirche

V.l.n.r.: Thomas Schollas (Beauftragter für Geschlechtergerechtigkeit), Andreas Wackernagel (Institutionsberatung), Thomas Cremer (Vikariatsanleiter), Paul Philipps (Prediger- und Studienseminar), Peter Wesenberg (Institutionsberatung), Dr. Matthias de Boor (Landeskirchenamt), Anke Exner (kirchliche Mitarbeiterin), Johanna Lenz-Aude (Pröpstin), Helga Ruch (Pröpstin), Margrit Semmler (Ehrenamtliches Mitglied der Kirchenleitung), Dorothea ter Veen (Ehrenamtliche), Karen Reimer (Landeskirchenamt), Frank Howaldt (Pastor, Kirchenleitung)

Seit einigen Jahren machen sich Menschen aus den verschiedensten Regionen der Nordkirche auf nach Breklum, um dort ein Bewerbungsverfahren zur Aufnahme ins Vikariat durchzuführen. Die Kommission, die vom Landeskirchenamt berufen wird, bestand dieses Mal aus zehn Mitgliedern und drei Beratern. Ich begleite die Verfahren und möchte hier auf einige Genderaspekte aufmerksam machen. Es wird darauf geachtet, dass die Beobachtungsteams möglichst gemischtgeschlechtlich zusammengesetzt sind. Das ist zum Beispiel für die Bewertungskategorie ‚soziale Kompetenz‘ von Bedeutung, solange angemessenes Verhalten von Männern und Frauen in einer Gesellschaft unterschiedlich beschrieben und erlebt wird.

Wir alle haben Geschlechterbilder und reagieren auf das äußere Erscheinungsbild eines Menschen. Kleidung kann als unästhetisch beurteilt werden. Gefühle werden aktiviert, weil mein Gegenüber einer Person ähnlich sieht, die ich nicht mochte oder die ich besonders liebenswert fand. Mütter und Väter sind besonders häufige Projektionsflächen. Es muss uns klar sein, dass es keine Begegnungen gibt, die nicht von unseren Vorerfahrungen mitbestimmt werden. Je stärker ich mir die eigenen Bilder und Normen bewusst mache, umso gerechter kann ich die Fähigkeiten einer Person, unabhängig vom Geschlecht, beurteilen.

„Wir brauchen auch schräge Typen, nicht nur die stromlinienförmigen.“ In dieser Aussage eines Kommissionsmitglieds schwingt der Wunsch nach einer Vielfalt unterschiedlicher Frauen und Männer im Pfarrberuf mit. Ob ich eine Kandidatin oder einen Kandidaten als für den Pfarrberuf geeignet halte, hängt auch davon ab, welche Idealbilder eines Pastors oder einer Pastorin ich selbst habe.

Am Bewerbungsverfahren nahmen aktuell 25 Frauen und 12 Männer teil. Daher gab es gelegentlich reine Frauengruppen. Eine solche Diskussionsrunde zeichnete sich dadurch aus, dass die beteiligten Frauen sich einig waren, Rücksicht aufeinander nahmen und einen fließenden, ununterbrochenen Kommunikationsstil pflegten. Da war schwer zu erkennen, wer die Leitung übernahm; das Gespräch verlief ‚reibungslös‘ und war schwer zu bewerten.

In einer anderen Gruppe dominierten Männer – die beteiligten Frauen zogen sich im Lauf des Gesprächs eher zurück und wurden unsichtbar. Genderspezifisches Kommunikationsverhalten, aber auch der individuelle Kommunikationsstil eines Bewerbers oder einer Bewerberin kann zu solchen Gesprächsverläufen führen.

Am Ende muss die Kommission ein Ranking aufstellen. Im aktuellen Verfahren belegten Frauen die ersten fünf Plätze, ein Trend, der sich schon in den letzten Jahren abzeichnete. Der Pfarrberuf wird weiblicher – immer mehr starke Frauen kommen hinzu, und das sollte uns optimistisch in die Zukunft blicken lassen.

Thomas Schollas
Beauftragter für Geschlechtergerechtigkeit der Nordkirche