

## 10 Jahre Evangelisches Frauenwerk in Mecklenburg-Vorpommern

4. September, Ribnitz-Damgarten

### Wenn wir nur könnten, wie wir wollten ....Ja, wie denn sonst?

Vortrag von Anne Reichmann, Pastoralpsychologin, Nordelbische Arbeitsstelle Institutionsberatung, Hamburg

10 Jahre – das ist eine überschaubare Zeit. Da kann man sich noch gut erinnern. Da hat man noch ein Gefühl für das, was war. Man hat aber auch schon so viel Abstand, dass man gelassen darauf schauen kann.

Vor 10 Jahren haben Sie die Fusion zu einem gemeinsamen Frauenwerk in Mecklenburg und Vorpommern gefeiert. Damit haben Sie hingekriegt, was den Landeskirchen damals nicht gelungen ist. Die Frauen waren der Entwicklung voraus. Sie konnten sich einigen, und Sie bedauern das heute nicht.

Das Motto war damals: Grenzen werden fließend – Verschiedenheit bereichert. Ich habe gehört, dass das inzwischen nicht mehr nur ein Motto, sondern eine Erfahrung geworden ist. Es geht gut miteinander, und deshalb treffen wir uns heute auf der Grenze, die eben nicht mehr trennt: Ribnitz-Damgarten ist eher wie eine Brücke zwischen Mecklenburg und Pommern. Und das gemeinsame Frauenwerk war nicht einfach 1 und 1 ist 2; es war etwas Neues, etwas Drittes.

Gefeiert werden heute diese 10 Jahre des Zusammenwachsens, diese gelungene Kooperation. Sie haben Erfahrungen mit einem Fusionsprozess. Vieles in diesem Prozess ist rückblickend sehr gut gelaufen – das Büro an einem neuen Ort (was für Mecklenburg allerdings auch einen Verzicht bedeutete), ein guter Schlüssel zur Neubesetzung des Kuratoriums, schöne sinnstiftende Feste, die geholfen haben, den Übergang zu bewältigen und sich neu zu finden.

Damals sind zwei unterschiedliche Kulturen vereinigt worden: Es gab z. B. einen unterschiedlichen Grad der Einbindung in die Landeskirche: In Pommern war das Frauenwerk nicht so eingebunden in die übrige Kirche wie in Mecklenburg; allerdings war die Sicherheit der Existenz dort auch weniger groß als in Mecklenburg. 2005 gab es im Konsistorium in Pommern die Idee, das Frauenwerk nur noch ehrenamtlich zu führen und alle Mitarbeiterinnen zu entlassen. Die Fusion hat wohl auch dazu beigetragen, dass diese Idee nicht durchgesetzt werden konnte.

Es hat eine richtige Krise gegeben damals. Marlies Richter war nicht mehr da. Aber diese Krise haben sie bestanden. Es gibt noch das Frauenwerk in dieser Region. Es ist sehr klein, und immer gibt es weite Wege zurück zu legen, wenn man sich treffen will. Aber es ist da und feiert heute sein Bestehen!

Dieses Jubiläum fällt nun ausgerechnet in das Jahr, in dem die Fusion zur Gemeinsamen Kirche im Norden angebahnt wird. Die Fusion selbst ist nicht rückgängig zu machen; es ist nur noch eine Frage des Wie. Aber das ist jetzt eine sehr wichtige Frage, eine, auf die Sie noch Einfluss nehmen können. Dabei können Sie manches lernen und übernehmen aus der vorherigen Fusionserfahrung.

Aber manches ist auch sehr anders und neu: Das Nordelbische Frauenwerk ist viel größer – auch, wenn es gerade kleiner geworden ist –; es hat eine ganz andere Tradition und ein anderes Selbstverständnis. Sofort tauchen Befürchtungen auf: Werden wir jetzt einfach übernommen? Geht das so wie die Vereinigung von BRD und DDR, die ja gerade gefeiert wurde, oder werden auch Traditionen und Erfahrungen aus Mecklenburg und Pommern sich durchsetzen? Was für ein gemeinsames Gebilde wird das sein? Wie kann das gehen mit 2 so unterschiedlichen Partnerinnen? Was muss überhaupt gemeinsam sein – strukturell,

inhaltlich ? Vielleicht kann unter einem Dach vieles auch verschieden bleiben? Die neue Struktur ist noch nicht gebaut: Wer sitzt mit welcher Aufgabe wo? Wie muss die landeskirchliche Verortung sein, wie die kirchenkreisliche ?

Bei diesen ganzen Überlegungen kommt mir ein Satz in den Sinn: **Der Sabbath ist für den Menschen da und nicht der Mensch für den Sabbath.** Übertragen auf diese Situation würde das bedeuten: Die Kooperation, die Fusion ist dazu da, dass die Arbeit mit den Frauen gut gemacht werden kann. Es kann nicht so gehen, dass man versucht, den Anforderungen der Fusion zu genügen, wenn dann die Arbeit darunter leidet. Strukturen sind dazu da, der Arbeit einen haltenden und begrenzenden Rahmen zu geben: Sie sollen die Arbeit ermöglichen und unterstützen; sie sind nicht um ihrer selbst willen da !

Das sind Fragen, mit denen jetzt die Hauptamtlichen und die Frauen in den Kuratorien beschäftigt sind. Ich habe vorher mit einigen gesprochen und den Eindruck gewonnen, dass es zwischen den Leitungen der Frauenwerke einen sehr offenen Austausch und eine große Bereitschaft gibt in der Entwicklung der gemeinsamen Zukunft. Sie haben die Aufgabe und die Kompetenz, dafür zu sorgen, dass die Frauenarbeit im Norden gut aufgestellt wird. Gott sei Dank muss sich nicht jede von Ihnen mit diesen Fragen beschäftigen.

Was Leitende aber in so einer Situation gebrauchen können, das ist Vertrauen, das ist die Zusage: Ihr werdet das gut machen, und wir stehen hinter Euch. Wenn Leitende in solchen Situationen, die sowieso belastend und anstrengend sind, von den eigenen Leuten angegriffen werden – und davon könnte ich einige Geschichten erzählen –, dann macht es die Sache zusätzlich schwer.

Leitende brauchen Vertrauen. Sie stehen in der Verantwortung, und es ist wichtig, dass sie wissen und erklären können, was sie warum tun. Sie sind immer wieder herausgefordert zu fragen und zu sagen, was die Gründe sind für die Fusion. Welches Bild von zukünftiger Frauenarbeit steht uns dabei vor Augen? Was werden wir gewinnen ? Was werden wir verlieren? Wie gehen wir damit um? Und wie gehen wir vor, um möglichst viel in den Vereinbarungen mitzubestimmen? Dass nicht andere über uns entscheiden.

*Ich habe gehört, dass hier eine Menge Frauen gekommen sind, die die Angebote der Frauenarbeit wahrgenommen haben; viele Frauen auch, die die Frauenarbeit in Gremien mit leiten, Gäste aus Hamburg und Schleswig-Holstein sind da und Gäste aus anderen Bereichen kirchlicher Arbeit. Sie haben vielleicht Fragen mitgebracht zum anstehenden Fusionsprozess der Frauenwerke. Es wird nachher die Gelegenheit geben, solche Fragen zu stellen und soweit es geht, beantwortet zu bekommen.*

*Aber vorher werde ich drei Frauen interviewen und danach Sie alle bitten, in kleinen Gruppen zu sprechen darüber, was das Frauenwerk hier ihnen bedeutet und was Sie davon haben.*

Denn das ist das erste, das Fundament, das man braucht, um in eine Fusion zu gehen: Wir müssen wissen, wer wir sind und was uns wichtig ist, was wir wollen und was wir nicht wollen.

Mit diesen Fragen sind wir in einem Herzensanliegen der Frauenarbeit überall angekommen: Es fällt nämlich Frauen nicht immer so leicht, zu sagen, wer sie sind, worauf sie stolz sind und was sie wollen. Es ist eher schwer, mitzumischen, sich einzubringen, initiativ zu sein.

Die Frauenrolle war traditionell ja eine andere, nämlich sich unterzuordnen, sich einzufügen, sich anzupassen. Diese Tradition hat uns geprägt, und manche ist erst durch die Frauenarbeit mutiger geworden, die eigenen Anliegen überhaupt zu erkennen und dann auch einzubringen. Frauen sind eher dazu geneigt, sich daran zu orientieren, was von ihnen erwartet wird. Es fällt Frauen wohl leichter, sich für andere einzusetzen als für sich selbst. Ich rede

hier als Westdeutsche. In Ostdeutschland war das Leben für Frauen in mancher Weise ganz anders, und insofern steht hier ein Vorbehalt.

Meine Erfahrung ist: Wenn eine für sich selbst kämpft, dann wird ihr schon mal vorgeworfen, egoistisch oder unverschämt zu sein. Und dieser Vorwurf fällt auf fruchtbaren Boden: Viele Frauen haben nicht gelernt, sich selbst so wert zu schätzen wie andere, die eigenen Wünsche und Impulse ernst zu nehmen und davon auszugehen, dass sie wichtig sind – auch für andere.

Sie nehmen sich eher zurück und machen sich klein, und das entspricht auch eher der Erwartung; das entspricht eher dem Frauenbild, das Männer und Frauen in sich tragen.

**Diese Friedfertigungs- und Bescheidenheitsvorstellung**, die vielerorts in der kirchlichen Tradition noch gepflegt wird, erleichtert es nicht, die eigenen Wünsche klar zu formulieren und von andern etwas zu fordern. Sie begünstigt die Gefahr, faule Kompromisse zu machen, die Groll und Vorwürfe nach sich ziehen. Die Kehrseite davon wäre allerdings, ganz starr zu werden und keinerlei Veränderungsbereitschaft zu zeigen, was der Verhandlung jeden Spielraum nimmt.

In einer Fusion geht es darum, etwas miteinander auszuhandeln: Was bringt Ihr mit? Was bringen wir mit? Und was könnte das Gemeinsame, das Neue in der Zukunft werden? Wenn die Fusion nicht ein Verschlucken werden soll, dann gilt es, darum miteinander zu ringen. Und um das tun zu können, braucht man einen festen Stand. Dieser feste Stand ist das Selbstbewusstsein, die Wertschätzung für das Eigene, die eigene Identität, die eigene Tradition, die eigenen Fähigkeiten, die eigene Kultur. Und was das bei Ihnen ist, das kann ich Ihnen nicht erzählen; danach würde ich gerne jetzt in drei Interviews fragen.

## Interviews

### Murmelgruppen: Schätze heben!

Dies war ein Vorgeschmack: Was das Besondere, das Eigenartige im guten Sinne ist, das steht nicht fest; das stellt sich oft erst heraus, wenn man darüber spricht, und so ein Verhandlungsprozess mit einer anderen Partnerin bringt manches überhaupt erst zum Vorschein, weil man auf einmal formulieren muss, was unausgesprochen und selbstverständlich war.

Welches Modell könnte man sich nehmen für die anstehende Fusion? In der Wirtschaft sind Fusionen Übernahmen, Kriegsspiele; da geht es drum, wer gewinnt. Diese Angst, über den Tisch gezogen zu werden, kenne ich auch aus Kirchenkreisfusionsprozessen, und ich habe gehört, dass sie auch eine Rolle spielte, als Mecklenburg und Pommern damals in Verhandlung waren.

Vielleicht ist es eine Illusion, aber ich habe die Idee, dass es unter Frauen anders gehen könnte, weil Frauen keine Einzelkämpfer sind, sondern eher orientiert an Beziehungen und Gemeinschaft: Das, was sie in andern Zusammenhängen manchmal schwächen mag – die Schwierigkeit, allein zu stehen – das mag in diesem Fall etwas Wertvolles sein: Bei der Fusion vor 10 Jahren haben Sie nicht konkurriert, sondern eine fruchtbare Kooperation gefunden. Sie haben nicht wütend reagiert und sich verweigert, Sie haben sich nicht gekränkt zurück gezogen; es gab eine Nüchternheit, die daran orientiert war, etwas Gutes daraus zu machen. Punkt. So ist es bei mir angekommen. Und das finde ich bemerkenswert!

Ich habe dabei nun schon implizit manches angesprochen, mit dem man bei Fusionsprozessen rechnen muss. Ich stelle ihnen 10 Punkte vor:

- 1.) „Die einzige Person, die Verunsicherung mag, ist ein nasser Säugling. Jede Art von Veränderung bringt eine Verunsicherung mit sich“, sagte Prof. Jürgen Ziemer in einem Vortrag über kirchliche Vereinigungsprozesse. Und Christa Wolf hat einmal etwa so gesagt: „Dass Verunsicherung etwas Gutes sein kann: Wer hat uns das denn beigebracht?“  
Das hat uns niemand beigebracht. Aber Verunsicherung kann etwas Gutes sein, weil sie lebendig macht. Doch zunächst einmal weckt sie alle möglichen Ängste. Es ist gut, einen Raum zu haben, in dem man diese Ängste benennen und austauschen und an der Realität überprüfen kann. Manche Ängste sind berechtigt, und ein gesundes Misstrauen ist realitätsangemessen, wenn es nicht unbeirrbar bleibt.
- 2.) Die Angst vor dem Unbekannten macht risikoscheu und produziert Widerstand gegen Veränderung: Man möchte lieber unter sich bleiben, überhaupt soll alles so bleiben, wie es ist. Dieser Anfangswiderstand ist normal und produktiv, weil er aufmerksam macht auf das, was einem wichtig ist und was man erhalten sollte – durch alle Veränderungen hindurch. Allerdings tut es nicht gut, in diesem Widerstand buchstäblich stecken zu bleiben. Es gibt Gründe, das Misstrauen zu überwinden und etwas zu wagen, zu riskieren. Kooperieren oder verlieren. Warum ist es gut, zusammen zu gehen? Was wäre die Alternative? Es ist wichtig, die Gründe zu kennen, zu ihnen zu stehen und weiter zu gehen. Die Ängste kann man dabei mitnehmen; - sie führen aber nicht das Regiment.
- 3.) Wenn eine Veränderung ansteht, gibt es meistens die unbewusste Überzeugung, dass das, was man bisher gemacht hat, offenbar nicht gut war; sonst könnte ja alles bleiben wie es ist. Das ist ein Irrtum. Die Zeiten ändern sich. Die Stellung der Kirche in der Gesellschaft, die Religiosität der Menschen, vieles hat sich gewandelt, und da passen manche alten Kleider nicht mehr, obwohl sie wunderschön und nützlich waren. Vielleicht muss man heute sagen: Gut sind wir allein, aber überlebensfähig nur im Verbund.
- 4.) Wenn unterschiedliche Personen, Gruppen, Kulturen, Organisationen zusammengeführt werden, gibt es immer Vergleiche: Die einen scheinen besser oder größer oder schöner oder sonst was zu sein. Sie werden beneidet. Der Neid spielt eine große Rolle bei Fusionen. Man will dann Ausgleich und Gerechtigkeit. Wenn ihr was bekommt, wollen wir auch was haben. Das ist ein verständliches Motiv. Was dabei herauskommt, ist allerdings nicht immer sinnvoll für die Arbeit. So merkt man jetzt, dass manche Standortentscheidungen die Arbeit langfristig eher erschwerte. Dann muss noch einmal nachreguliert werden.  
Es ist richtig mühsam heraus zu finden, welche Struktur wirklich zu der jeweiligen Arbeit passt. Die Kunst dabei ist es, aus den Unterschieden keine Bewertungen zu machen - besser oder schlechter – ; es muss vor allem **passen!**  
Ganz schlimm wird es, wenn man dabei in Polarisierungen verfällt. Dann gibt es Richtig und Falsch und Entweder Oder. Solche Alternativen sind unfruchtbar und deprimierend. Es gibt dann keine Spielräume mehr. Es gibt dann nur noch Konkurrenz. Aus einer zermürenden Konkurrenz kommt man nur heraus, wenn man die Unterschiede benennt und würdigt und anerkennt, anstatt sie zu entwerten. Das kann man tun, indem man die Aufgaben unterschiedlich definiert und sich dabei auf das Gemeinsame Dritte bezieht. Es ist sehr hilfreich, wenn es dabei eine Begleitung gibt, eine Beratungsperson, die neutral und vermittelnd beiden genügend Raum gibt und sie aus mancher Sackgasse führt.
- 5.) Eine Voraussetzung für Fusionen ist, dass beide Partnerinnen einander schätzen

und anerkennen können.

Dass sie die eigenen Interessen wichtig nehmen und die der andern achten. Dass sie sich für die Geschichte und die Werte der andern interessieren und in einen interkulturellen Dialog eintreten.

Dass sie gewillt sind, etwas Gemeinsames zu erfinden und sich an verabredete Regeln zu halten.

Dass sie beide wollen, dass beide am Ende zufrieden sind.

Das ist nicht so einfach, wenn es um viele unterschiedliche Gruppierungen geht. Es kommt in Fusionsprozessen immer wieder zu Ungleichheiten, zu Ungerechtigkeiten und daher zu Lagerbildungen und Berührungspunkten. Jede hat dann nur noch das eigene im Sinn und also eine sehr partielle Sichtweise; der Blick dafür, ein Teil in einem Grossen Ganzen zu sein, geht verloren. Gegenüber diesem Sog ist es notwendig, den Individualismus zu überwinden und sich immer wieder mit der Gesamtsituation und der gemeinsamen Aufgabe zu identifizieren.

- 6.) Es ist gut, wenn dabei Betroffene zu Beteiligten werden. Wenn man also Veranstaltungen macht, bei denen die, die von der Veränderung betroffen sind, eingeladen werden, mitzudenken und Ideen zu entwickeln. Denn man identifiziert sich am meisten mit dem, was man selbst mit geschaffen hat.  
Es muss klar sein, dass die Entscheidungen woanders liegen.
- 7.) Wenn man sich mitteilt, aber auch, wenn man Ressourcen und Erfahrungen teilt, kann man eine Menge gewinnen. Das erzählt die Geschichte von der Brotvermehrung. Ebenso wichtig ist es, dass man sich im Klaren darüber ist, was verloren geht, und sich davon angemessen zu verabschieden – traurig oder lustvoll – je nachdem.
- 8.) Wenn Menschen auftauchen und sichtbar werden, - wenn sie ihr Eigenes zeigen und etwas wollen, dann stoßen sie zwangsläufig zusammen mit andern, die dasselbe tun, die also im Weg stehen oder etwas anderes wollen. In Fusionsprozessen gibt es Konflikte. Sie sind nicht vermeidbar.  
Ich habe oben schon etwas darüber gesagt, dass der Wunsch nach Harmonie manchmal dazu führt, dass Konflikte nicht rechtzeitig ausgetragen werden. Dann kommen sie zu einem späteren Zeitpunkt an einer anderen Stelle hoch und sind dann oft nicht mehr eingebunden in die kooperative Atmosphäre des Anfangs, weil sich Groll und Unzufriedenheit eingenistet haben und das Klima vergiften.  
Ein Gewitter reinigt die Luft. Und je mehr man einander schätzt, desto eher kann man Konflikte auch riskieren.  
Wenn Konflikte ausgetragen werden, führen sie eher zu reifen Kompromissen; man merkt, wo jeweils die Grenzen der anderen sind und kommt dadurch weiter im Miteinander. Konflikte fördern die Entwicklung, und wo es keine Konflikte gibt, würde ich mir Sorgen machen, ob nicht etwas faul ist. Marianne Subklew sagt: „Man kann nur zusammen wachsen, wenn man zusammen wachsen kann“, und man wächst an gemeinsamen, auch schwierigen Erfahrungen.
- 9.) In letzter Zeit werden immer wieder die Arbeit an den Strukturen und die „eigentliche“ inhaltliche Arbeit gegeneinander ins Feld geführt. Es ist ja auch etwas dran. Die Arbeit an den Strukturen zieht Kräfte ab und ist anstrengend. Das ist so. Und das bleibt so. Die Superintendentin Frau Ruch hat neulich in einem Interview gesagt: Die Arbeit an den Strukturen ist als eine Leitungsaufgabe so etwas ähnliches wie Saubermachen für die Hausfrau; das muss man immer wieder tun.  
Früher war diese Arbeit nicht nötig, weil es hinreichend Strukturen gab. Aber in Zeiten der Veränderung reichen die Strukturen nicht mehr für die Arbeit oder das Überleben. Da hilft kein Jammern und kein Klagen: Diese Arbeit muss getan werden. In dem Bewusstsein, dass die Strukturen kein Selbstzweck sind. Wenn sich die Arbeit an den Strukturen verselbständigt – auch das kommt vor, weil alle Menschen Fehler machen

-, dann braucht es einen Einspruch, einen Konflikt, damit es wieder zu einem stimmigen Verhältnis kommt.

10.) Fusionen brauchen eine Vision, ein Ziel vor Augen, etwas, das anzieht und Kraft hat und Zuversicht gibt.

Kompromisse sind notwendig, aber sie beflügeln nicht.

Die wichtigsten Fragen einer Fusion sind zuerst menschliche und geistliche Fragen:

In welchem Geist und woraufhin tun wir dies gemeinsam?

Welches ist der gemeinsame Boden, der trägt, und

welches ist die gemeinsame Perspektive, auf die man gerne zugeht?

Wenn das nicht klar ist, wird man schnell müde und erschöpft sein und die Lust verlieren. Das ist momentan auch oft der Fall.

Dabei steht die Perspektive nicht von Anfang an fest; - man kann aber gemeinsam danach suchen, sie entsteht im gemeinsamen Prozess: Dann braucht es allerdings jemanden, die auf so etwas achtet und es dann benennt. „Jetzt haben wir eine gemeinsame wichtige Sache gefunden und die lautet so und so.“ Sinn stellt sich ein, wenn Menschen miteinander handeln. So entwickelt sich das Ziel unter den wandern- den Füßen, wenn man darauf achtet.

11.) Und schließlich: Veränderungsprozesse brauchen Pausen, in denen man verschnau- fen und sich besinnen kann. Wer immer mitten drin steckt, kann manches nicht mehr sehen, weil es zu dicht vor Augen ist. Eine Reflexion des Prozesses trägt dazu bei, dass man sich bewusst wird, welche Folgen bestimmte Schritte und Entscheidungen haben; man bemerkt etwa, was unterwegs verloren ging oder was man umlenken möchte. Im Blick auf die Ebene der strukturellen Veränderungen, der inneren Haltung der Beteiligten und der Kultur des Miteinanders ermöglicht solches Innehalten, dass der Prozess flexibel bleibt und nicht erstarrt.

Aber jetzt machen wir erst einmal eine Pause.

## **Pause**

## **Bewegung und Lied**

Zum Schluss eine Geschichte:

Mt 15, 21-28

Das ist eine unmögliche Geschichte. Jesus ist unmöglich in dieser Geschichte. Was er hier tut, entspricht überhaupt nicht unserem Bild von ihm. Einem Bild von einem Mann, der Kranke heilt, der lösende Worte spricht, der sich berühren lässt, der das Kreuz auf sich nimmt.

Wir können vielleicht noch ertragen, dass er ziemlich wütend die Händler aus dem Tempel vertrieben hat. Aber was er hier tut, das so gemein, so borniert, so eingebildet ! Wie kann es angehen, dass Jesus solche unangenehmen Eigenschaften hatte ?

Er lässt die Frau richtig abblitzen. Sie bittet ihn etwas, und er hat es nicht einmal nötig, ihr zu antworten. Da kann man sich doch empören!

Sogar seine Jünger bemerken seine Härte und versuchen, ihn zu beeinflussen: Stell sie doch zufrieden; sie schreit uns nach. Es ist ihnen peinlich; es geht auch ihnen nicht um die Frau, sondern nur um sich.

Da rechtfertigt er sich und sagt: „Ich bin nur gesandt zu den verlorenen Schafen des Hauses Israel.“

Das ist sein Selbstverständnis: Er ist nur zu den Juden gekommen, und diese Frau ist keine Jüdin; sie ist eine Syrophönizierin oder bei Markus eine Griechin. Für die ist Jesus nicht gekommen. Er grenzt sich ab. Er hält sich fest an dem, was er für seinen Auftrag hält. Verständlich, aber in diesem Fall borniert und starr und ungerecht.

Dann fällt sie vor ihm nieder. Es wird immer dramatischer: „Herr, hilf mir!“

Sie lässt nicht locker. Sie lässt sich nicht beirren von der Abwertung, mit der er ihr begegnet. Sie bleibt bei ihrer Sache. Sie wird nicht ihrerseits gemein oder unverschämt. Sie sagt einfach nur, was sie will.

Er weist sie wiederum ab: „Es ist nicht recht, dass man den Kindern ihr Brot nehme und werfe es vor die Hunde.“

So denkt er wirklich. Er hätte das Gefühl, etwas Unrechtes zu tun, wenn er ihr nachgäbe. Das ist einfach seine Sicht der Dinge. Vielleicht nicht einmal böse gemeint. Aber welche entwertende Sicht auf die Fremden damit verbunden ist! Das sind die Hunde. Jesus erweist sich hier als ein ganz normaler Mann seiner Zeit.

Und sie? Sie lässt sich wieder nicht beirren, obwohl einem so eine Bemerkung ja derart in die Glieder fahren könnte, dass man sprachlos ist. Sie lässt diese Bemerkung an sich abprallen und schlägt ihn im nächsten Zug mit seinen eigenen Argumenten: „Ja, Herr, aber doch fressen die Hunde von den Brosamen, die von des Herren Tisch fallen.“

Sie nimmt seine Sicht der Dinge, sein Bild von den Kindern und den Hunden, lässt sich nicht infizieren von der Abwertung, die darin steckt, sondern deckt in diesem Bild noch Spielraum für ihr Anliegen auf. Das ist unglaublich zäh und sehr kreativ, finde ich. Und damit hat sie ihn. Dem hat er nichts mehr entgegen zu setzen. Er sagt: „Frau, dein Glaube ist groß. Dir geschähe wie Du willst.“ Und ihre Tochter wurde gesund zu derselben Stunde. Sie hat sich durchgesetzt, beharrlich und erfinderisch. Und sie hat ihn überzeugt; er hat nicht nur ja ja gesagt.

Diese Geschichte erschüttert das gängige Jesusbild sehr.

Jesus ist nicht der fertige Erlöser von Anfang an. Er ist nicht nur der gute, warme, sich zuwendende. Er ist zunächst ein ganz normaler Mann gewesen mit dunklen und mit bösen Seiten.

Diese Frau hat das Erlösende in ihm überhaupt erst geweckt; sie hat seine Borniertheit in dieser Situation aufgebrochen. Er brauchte sie, um von einem verengten Bild über seinen Auftrag zu sich selbst zu kommen und Grenzen zu überschreiten. Sie lässt sich einfach nicht beirren.

Sie hätte sich zurückziehen können, verschämt und verzweifelt, weil Jesus so ist wie er ist. Aber das tut sie nicht. Sie lässt Jesus nicht, wie er ist.

Sie hätte sich auch über ihn aufregen können: „Unmöglich, dieser Mann antwortet mir nicht. Er entwertet mich. Er ist gemein!“ Und sie hätte damit Recht gehabt. Nein, sie regt sich nicht auf. Dazu ist die Sache viel zu ernst. Sie verwandelt ihn, indem sie bei sich selber bleibt. Ich finde diese Frau großartig. Und ich finde, in dieser Geschichte könnte man ein Modell sehen dafür, wie Frauenarbeit insgesamt nach vorne gehen könnte: Bei der eigenen Sache bleiben, sich nicht anpassen, weder an den Zeitgeist dieser Gesellschaft, noch an die Erwartungen von andern in der Kirche, noch in der Vorgehensweise der Fusion. Frauenarbeit hat etwas Wohltuendes und Befreiendes. Sie hatte aber auch immer wieder etwas Anstößiges und Kreatives. Und das möge so bleiben !