

Was der Frauenrat zu beachten empfiehlt

bei der Findung des Arbeitskollegiums ab Juni 2014

Ausgangspunkt: Der Frauenrat hat bei seinem Treffen am 1. Februar 2014 den Blick auf Qualitäten, Fähigkeiten und die äußeren Umstände für die Besetzung des künftigen Arbeitskollegiums gerichtet. Von den 12 Mitarbeiterinnen im Frauenrat konnten acht zugegen sein. (Sigrid Speckhardt, die Mitbegründerin des Frauenrats, war leider krank.) Die folgenden Empfehlungen sind aus individuellen Gedanken, die wir besprochen und bejaht haben, hervorgegangen. Die Gesichtspunkte werden deshalb im Namen von uns allen vorgebracht.

Die Mehrheit des Frauenrats arbeitet regelmäßig und engagiert in einem Zweig mit, teilweise auch in Verantwortungsgremien der Anthroposophischen Gesellschaft. Die anderen haben dies früher getan, sind nun in der anthroposophischen Bewegung tätig und konnten andere Perspektiven einbringen.

Ernst-Nehmen der Mitglieder

Unser vorrangigster Wunsch an ein Kollegiumsmitglied ist, dass es die Mitglieder und die Tätigkeit der Zweige ernst nehmen und zum Beispiel den Mitgliedern innerlich mit der Frage begegnet: was habt ihr vor und was können wir dazu beitragen? Qualitäten des Hörens und Vermittelns scheinen uns wichtiger als Spezialistentum. Denn es wird empfunden, dass es an Atmung zwischen Zentrum und Peripherie noch mangle.¹

Eine Aufgabe des Arbeitskollegiums wäre, zusammen mit den Arbeitszentren ein Beziehungsgeflecht zwischen den Zweigen zu fördern („Vernetzung“).² In der Anthroposophischen Gesellschaft scheint es uns vor allem auf das Leben miteinander (in einem sozialen Organismus) anzukommen. Dabei spielt eine Rolle, wie wir das Wissen der Anthroposophie bis in jede Alltäglichkeit hinunter transformieren können.

Verhältnis zu den anthroposophischen Einrichtungen

Eine weitere Aufgabe wäre unseres Erachtens die Bemühung, das Verhältnis zwischen Anthroposophischer Gesellschaft und anthroposophischen Einrichtungen zu stärken. Wir betrachten die Zweigarbeit als den Urquell anthroposophischen Wirkens. Zweig und Waldorfschule am Ort gingen oft auseinander hervor, haben aber zunehmend weniger Berührungspunkte und Interesse aneinander.³ Wir wünschen uns, dass die Kollegiumsmitglieder auf eine Verbesserung dieser Beziehungen hinwirken. Sie könnten dabei ein Problembewusstsein dafür schaffen, dass eine Bezahlung nach Mindestlohnanforderungen für alle Mitarbeiter in Einrichtungen wünschenswert wäre.

Umgang mit Konflikten

Die zunehmende Individualisierung bringt notwendig Auseinander-Setzen und Dissonanzen mit sich. Sonst bekämen falsche Ideale, Gruppendruck und

¹ Dazu gehört, wie Vorstände mit Mitarbeitern und Mitgliedern umgehen, was sehr wohl bei Gelegenheit beobachtet wird.

² Die Homepage der AGiD ist in einem ungenügenden Zustand (es sind z.B. nirgends die Namen des jetzigen Vorstands zu finden).

³ Auch die Aushöhlung in Bezug auf die Anthroposophie (z.B. Lehrerfluktuation und immer kürzere Ausbildungszeiten) in den Einrichtungen sollte das Arbeitskollegium bewegen.

Gattungsmäßiges (verstanden als Nicht-Individuelles) die Oberhand. Wir wünschen uns Persönlichkeiten, die Konflikte weder meiden noch zu tragisch nehmen. Streitkultur statt Harmonisierungskultur wäre eine Aufgabe für die Zukunft.

Den eigenen Weg der anderen fördern

Prinzipiell sehen wir als Aufgabe des Arbeitskollegiums, andere Mitglieder anzuregen, ihren **eigenen** Weg der Anthroposophie zu finden. Dies geschieht nicht nur durch das mündliche oder schriftliche Vorführen des eigenen Könnens, sondern hier fehlt eine Förderkultur, bei der im gegenseitigen Geben und Nehmen sich die individuellen Absichten aus den Seelentiefen heraufarbeiten können.

Demgemäß würden wir für das Arbeitskollegium Menschen sehen, die ein Interesse an Sachgebieten und anderen Menschen haben. Zum Beispiel muss die/der Verantwortliche für die Forschungsförderung nicht selber forschen, aber etwas vom Forschen verstehen. Wir empfehlen, nach Personen Ausschau zu halten, die fähig sind, die Forschung anderer wahrzunehmen, zu entdecken und fördernd zu begleiten. Kontaktfreudigkeit, Interesse an Wissenskultur, eine offene geistige Gesinnung, Interesse für die Leistungen anderer wären hier gefragt.

Arbeitsfähiges Gremium

Ein weiterer Gesichtspunkt ist: Wie bleiben Menschen in den Gremien gesund? Einerseits sollten Arbeitsweisen und -rhythmen ermöglicht werden, die nicht aushöhlen und entkräften, andererseits könnte darauf geachtet werden, wer sich in ein Team einbringen kann, ohne zu dominieren oder sich unterzuordnen. Je nach Umgang der Gremiumsmitglieder untereinander, hat diese Gruppe Ausstrahlungskraft! Ein weiteres Thema wäre die Verteilung der Aufgaben, damit nicht „Aufgabenberge“ eine Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit erzeugen. Übrigens: es wird empfohlen, darauf zu achten, dass das Einkommen aller Mitarbeiter der deutschen Landesgesellschaft ihrer Tätigkeit angemessen ist.

1. Februar 2014 / Gabriele Arndt, Erika Bauer, Gabriele Ditze-Brauckmann, Hannelore Honsel, Petra Kühne, Barbara Messmer, Ursula Weiss, Magdalena Zoeppritz