

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in kirchlichen Organisationen

1. Frauen, Erwerbsarbeit und Kirche

Die Forderung nach gleichen Berufschancen für Frauen und Männer findet in der Öffentlichkeit wachsende Zustimmung. Frauen bringen in Bezug auf Motivation, Qualifikation und Bildung die nötigen Voraussetzungen mit, in der Berufswelt gleichberechtigt tätig zu sein. Es entsteht der Eindruck, die Durchsetzung der beruflichen Gleichberechtigung der Frauen sei nur noch eine Frage der Zeit. Aber ist es Behörden, Betrieben, Parteien, Verbänden und Kirchen tatsächlich gelungen, historisch überkommene Geschlechterhierarchien aufzubrechen und sich den Frauen zu öffnen? Auch in den Kirchen und den Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände fordern berufstätige Frauen, Benachteiligungen abzubauen. Die katholische Kirche und die von ihr getragene Caritas haben sich in den letzten Jahrzehnten als wichtige Leistungsanbieter des Sozialstaats zu einem der größten Arbeitsmärkte für Frauen in Deutschland entwickelt. Wir haben uns deshalb im Rahmen einer professionssoziologischen Untersuchung auf die Frage konzentriert, inwieweit in zentralen Organisationen der katholischen Kirche eine berufliche Integration der Frauen stattgefunden hat (Bender u.a., 1996). Angeregt und unterstützt wurde unsere Studie von engagierten Frauen der Diözese Rottenburg-Stuttgart, die an einer wissenschaftlichen Grundlegung für eine Gleichstellungspolitik interessiert sind. Basis der Analyse waren die Personaldaten der 4072 bei der Diözese beschäftigten Frauen und Männer und 70 Interviewprotokolle zu organisations- und berufssoziologisch relevanten Fragen. Resultat der Analyse ist, daß der Zugang zur diözesanen Berufswelt für Frauen noch immer durch geschlechtsspezifische Schranken verstellt wird, obwohl das Konzept des Berufs in der modernen Gesellschaft darauf angelegt ist, Chancengleichheit nach Qualifikation und nicht nach Geschlecht zu realisieren. Verschärft wird die Lage der berufstätigen Frauen in den Organisationen der katholischen Kirche dadurch, daß Macht und Verantwortung in den Händen der Kleriker liegen und Frauen nach wie vor die Ordination verweigert wird. Im Folgenden werden wir eine zentrale Ursache für die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt der katholischen Kirche herausarbeiten: die soziale Konstruktion von hierarchisierten Frauen- und Männerberufen. Wir wollen

damit einen Beitrag zur Analyse des komplexen Verhältnisses von Religion und Geschlecht leisten.

2. Theoretischer Rahmen der professionssoziologischen Analyse: Kirche als Arbeitgeber

Die sozialwissenschaftliche Frauenforschung sieht in der Konstruktion von Frauen- und Männerberufen eine zentrale Barriere für die Gleichstellung von Frauen in der Berufswelt. Sie unternimmt mit dem Konzept der *Arbeitsmarktsegregation* (lat. Ausscheidung, Trennung) den Versuch, soziale Schließungsprozesse (Parkin, 1983), denen sich vor allem Frauen auf den Arbeitsmärkten gegenübersehen, zu problematisieren. Mit dem Begriff Segregation wird sowohl das Moment der geschlechtsspezifischen Differenzierung des Arbeitsmarktes als auch die Hierarchisierung von Berufen thematisiert (Gottschall, 1995: 149).

Aber nicht nur die Arbeitsteilung zwischen den Betrieben und den Berufen strukturieren die Arbeitsmarktchancen unterschiedlich für Männer und Frauen. Die sozialstaatliche Ordnung in der Bundesrepublik Deutschland ist an einem Familienmodell orientiert, das auf einer Teilung zwischen der Rolle des männlichen vollzeiterwerbstätigen Familienernähers und der Rolle der Hausfrau und Mutter beruht (Lessenich und Ostner, 1995). Die katholische Kirche hat die Ausgestaltung der sozialstaatlichen Institutionenordnung als mächtiger gesellschaftlicher Akteur maßgeblich beeinflusst und nimmt auch heute noch mit ihren sozialpolitischen Vorstellungen Einfluß auf die Entwicklung der Familienpolitik, der Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und der berufsförmig organisierten Arbeits- und Berufswelt. Tyrell identifiziert einen symbiotischen Prozeß der Institutionalisierung von Kirche und Familie in den sich modernisierenden Gesellschaften. Die Kirche ‚entdeckte‘ die Kleinfamilie im 19. Jahrhundert und stellte sie unter ihren Schutz (Tyrell, 1993). Die katholische Soziallehre geht von der Familie als Grundeinheit der Gesellschaft aus und erklärte sie zu einer ‚heiligen‘, unantastbaren Institution. Die Ehe als ‚heilige‘ Institution hat sich neben dem männlich bestimmten Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger, 1985), das durch die ganzheitliche und lebenslange Verfügbarkeit der Arbeitskraft durch den Erwerbsarbeitgeber bestimmt ist, zu einem impliziten Fundament der deutschen Sozialordnung entwickelt.

Für die Ordnung des deutschen Sozialstaates spielt vor allem das Subsidiaritätsprinzip der katholischen Soziallehre eine wesentliche Rolle. Das Subsidiaritätsprinzip besagt in diesem Zusammenhang, daß weder der Staat noch der Markt die Sicherung der Lebenslagerisiken der Menschen in der moder-

nen Gesellschaft tragen soll. Dafür sei in erster Linie die Familie zuständig, in zweiter Linie die Kirche und weitere freiwillige Organisationen (Borchorst, 1996). Implizit waren immer die Frauen angesprochen, wenn es um die praktische Umsetzung der sozialen Verpflichtung der Familie gegenüber hilfsbedürftigen Angehörigen ging. Frauen hatten die Kinder, den Ehemann und die Alten im Privathaushalt zu versorgen und zu betreuen. In den Sozialenzyklen wird zu einem Modell von Gesellschaft aufgerufen, welches die Frauen auf das Rollenkonzept der sozialen Mutterschaft verpflichtet und die Mütter nicht „um eines außerhäuslichen Verdienstes willen“ (Johannes Paul II., 1981: 73ff.) zur Berufsarbeit zwingt. Mit der Durchsetzung der Sozialreformen der 1880er Jahre wird die Sozialversicherung an Erwerbstätigkeit geknüpft. Auf dieser Grundlage wird die Abhängigkeit der Frauen von Ehemännern im institutionellen Kontext Ehe als verwaltungstechnisch abgesichertes Herrschaftsverhältnis zwischen den Geschlechtern festgeschrieben.

Eine grundlegende Erwartung der katholischen Kirche an die Frauen, der sie gesellschaftsweit Geltung zu verschaffen sucht, besteht auch heute noch darin, dem Rollenmuster der Mutter und Hausfrau zu entsprechen und für die Erziehung der Nachkommen verantwortlich zu sein. Immer mehr Frauen entziehen sich jedoch diesen in ihren Augen einseitigen religiös-moralischen Zumutungen. „Die forciert institutionelle Gestalt sowohl der Religion wie der Familie, wie sie der Konservativismus des 19. Jahrhunderts ‚konzipiert‘ hat und wie sie in erheblichem Maße Struktur geworden ist, löst sich seit den 60er Jahren beschleunigt auf, und dies offensichtlich korrelativ; die Deinstitutionalisierung hier [Familie, d. A.] begünstigt und forciert die Deinstitutionalisierung dort [Kirche, d. A.].“ (Tyrell, 1993: 128).

Diese einseitige Festlegung der Frauen auf eine der zentralen gesellschaftlichen Aufgaben, die in der Regel in der Familie und nicht in der Erwerbsarbeits-sphäre geleistet wird, hat zu einem für Frauen – nicht nur in den kirchlichen Organisationen selbst – schwer zu bewältigenden normativen Orientierungskonflikt geführt: Sozialstaatliche und steuerrechtliche Strukturvorgaben begünstigen geschlechtsspezifische Normalbiographien. Zunehmend jedoch werden diese Strukturvorgaben von intentional handelnden Individuen, die die überkommenen Geschlechterrollen für sich nicht mehr akzeptieren können, unterlaufen und unter Veränderungsdruck gestellt. Wenn Frauen sich heute in der Bundesrepublik für das ‚traditionelle‘ Mutter- und Hausfrauenkonzept entscheiden, sind sie in der Regel auf die Versorgung durch einen erwerbstätigen Mann und auf dessen Sozialleistungsansprüche angewiesen. Die Ehe wird vom Steuerrecht begünstigt. Nur das von männlichen Attributen dominierte Lebenskonzept der lebenslänglichen Vollzeit-erwerbstätigkeit ermöglicht die chancengleiche Partizipation an den Leistungen des Arbeitsmarktes und des Sozialstaates. Frauen, die sich diesem Rollenkonzept zuwenden, verzichten in der Regel auf Kinder.

Um die für die weiblichen Individuen widersprüchlichen normativen Ansprüche – einerseits die Alleinverantwortung für das Wohl der Kinder zu tragen und andererseits den Regeln der modernen Erwerbsgesellschaft gerecht zu werden – miteinander zu versöhnen, hat sich bei vielen Frauen eine Doppelorientierung auf Familie und Erwerbsarbeit entwickelt. Im Berufsleben können Frauen, die einer doppelten Belastung ausgesetzt sind, zumeist nicht den in der Arbeitswelt geforderten Idealen der Vollzeitberufstätigkeit entsprechen. Das führt zu dem nur auf den ersten Blick paradoxen Ergebnis, daß die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den letzten Jahrzehnten zwar kontinuierlich zugenommen hat, sich an ihrer sozialen Stellung weit hinter den Männern jedoch kaum etwas geändert hat.

Die katholische Kirche ist dabei selbst eine berufsförmig aufgebaute Organisation, in der sich die beschriebenen gesellschaftlichen Strukturen spiegeln. Wir haben bereits betont, daß sich die katholische Kirche mit ihren Arbeitsorganisationen zu einem für Frauen wichtigen gesellschaftlichen Teilarbeitsmarkt entwickelt hat. In der untersuchten Diözesanorganisation stehen die erwerbstätigen Frauen, die entweder weitgehend auf Familienleben und Kinder verzichten oder der beschriebenen Doppelorientierung und Doppelbelastung gerecht werden wollen, Männern gegenüber, die in der Regel dem für sie unproblematischen Normalarbeitsmodell folgen. Die Lage der Männer stellt sich auch deshalb anders dar, weil deren Rollenkonzept im Gegensatz zu dem der Frauen bislang keinem tiefgreifenden Wandel unterworfen ist. Infolgedessen halten die Männer an überkommenen ‚typisch männlichen Rollenbildern‘ fest, die eine lebenslange Erwerbsarbeit ohne darüber hinausgehende Familienpflichten selbstverständlich beinhalten.

3. Die Konstruktion von Frauen- und Männerberufen

Wir haben die soziohistorische Genese von typischen ‚Männer- und Frauenberufen‘ in der diözesanen Arbeitswelt vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Strukturen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung untersucht. Von den 58 bestimmbaren Berufsfeldern konnten wir 41 Berufsfelder als genuine Männer- bzw. Frauenberufe identifizieren. 20 sind vorwiegend von Männern besetzt, wie z. B. die Berufe der Pastoralreferenten und Verwaltungsfachleute. In 21 Berufen arbeiten überwiegend Frauen: als Gemeindereferentinnen, Katechetinnen, Sekretärinnen und Reinigungskräfte. Eine in der sozialwissenschaftlichen Frauenforschung prominente These erfaßt die soziale Konstruktion von typischen Männer- und Frauenberufen (Cyba, 1995; Rabe-Kleberg, 1987) als Reproduktion der beschriebenen geschlechtsspezifischen Hausfrau-Ernährer-Grundstruktur innerhalb der Berufswelt. Die gesellschaftliche Zuordnung von Frauen und Männern auf verschiedene Berufe

ist, folgt man dieser These, einem machtvollen Prozeß der Durchsetzung geschlechtsspezifischer Ungleichheit zu Lasten der berufstätigen Frauen zuzuschreiben (Schlüter, 1989). In den von Frauen geprägten Berufsfeldern werden vorzugsweise Teilzeitkonzepte eingeführt. Damit scheiden diese Berufe für die an Vollzeitberufstätigkeit orientierten Männer aus, die sich auf solche ‚Männerberufe‘ konzentrieren, die Qualifizierungs- und Aufstiegchancen versprechen.

Wir haben uns in unserer Analyse der geschlechtsspezifischen Differenzierung von Berufen auf den Seelsorgebereich, den operativen Kern der Diözese, konzentriert. Am Beispiel der Seelsorge kann idealtypisch gezeigt werden, wie sich eine geschlechtsspezifische Berufshierarchie vor dem Hintergrund allgemeiner gesellschaftlicher und kirchlicher Orientierungen über die Rolle von Frauen und Männern herausgebildet hat. Frauen in den seelsorgerischen Berufen, allen voran die Gemeinde- und PastoralreferentInnen, wurden im historischen Prozeß von konfligierenden Interessengruppen an einer vollständigen Verberuflichung und Professionalisierung gehindert. Besonders der Beruf GemeindeferentIn mit einem Frauenanteil von 90% kann als Beispiel für die negative Wirkung beruflicher Segregation herangezogen werden. Frauen in diesem Beruf sind hinsichtlich der Gestaltung und Ausführung der Arbeitsinhalte trotz formal hoher Qualifikation (Fachhochschulstudium) immer einem Pfarrer untergeordnet, da ihnen die Ordination verweigert wird.

Der Seelsorgebereich ist geschlechtsspezifisch segregiert, d.h. nach ‚Männer-‘ und ‚Frauenberufen‘ unterteilt. In ihm spiegelt sich auch die Trennung in männliche Klerikerberufe und Laienberufe, die zwischen Männern und Frauen ‚umkämpft‘ sind. Die Berufe Priester und Ständiger Diakon sind ausschließlich ‚Männerberufe‘. Daneben sind auch die Laienberufe, besonders die der PastoralreferentIn und der GemeindeferentIn, geschlechtsspezifisch strukturiert. Die Position der Frauen im Seelsorgebereich ist nicht nur durch den Ausschluß aus Klerikerberufen bestimmt, die mit hohem Einkommen und Sozialstatus verbunden sind und Vollzeitberufstätigkeit voraussetzen. Frauen sind fast ausschließlich in Seelsorgeberufen tätig, in denen geringe Qualifikationen gefordert werden, in denen die Positionsinhaberinnen wenig verdienen und auch kaum Sozialprestige erwerben. Diese Regel wird ebenfalls nicht in der Hierarchie der den Frauen formal zugänglichen Berufe im Seelsorgebereich durchbrochen. Wir haben in unserer Studie den Professionalisierungsprozeß zweier Berufe untersucht, die durch die Geschlechtervorstellungen und -ordnung der Kirche tief geprägt wurden.

4. Der Beruf der PastoralreferentIn

Unter den wenigen für Frauen zugänglichen Berufen kann der Laienberuf der PastoralreferentIn als ein ‚Männerberuf‘ gelten. Nur etwa ein Drittel der Berufsangehörigen sind Frauen. Das überrascht um so mehr, da dieser Beruf durch ein theologisches Hochschulstudium die einzige formal gleichqualifizierte Alternative für Laien zur Profession des Pfarrers bildet und daher Frauen die Partizipation an einem hochqualifizierten Seelsorgeberuf ermöglichen würde. Nur in diesem Beruf ist den Frauen eine mit einer Hochschulqualifikation, hoher Kompetenz, beruflicher Anerkennung und überdurchschnittlichem Einkommen verbundene Berufsausübung möglich. Dennoch läßt sich eine starke Unterrepräsentanz von Frauen feststellen. Zwar wurde ein hochqualifizierter Beruf für Laien geschaffen, aber das Berufsprofil, das ihm in der Praxis zugestanden wird, kann nicht den Ausschluß von Frauen aus Weihepositionen kompensieren: „... ich habe die gleichen Kompetenzen, aber nicht die gleichen Rechte“ (Bender u.a., 1996: 210f.) lautet die resignative Feststellung einer Pastoralreferentin, die wie viele ihrer Kolleginnen von den engegezogenen Grenzen innerhalb der bestehenden Leitungsstrukturen berichtet, die die Übernahme von eigenverantwortlichen Aufgabenfeldern verhindern.

5. Der Beruf der GemeindereferentIn

Der Beruf der GemeindereferentIn dagegen gilt in der Seelsorge als typischer ‚Frauenberuf‘. Dieser Beruf weist einen Frauenanteil von ca. 90 % auf und kann als Beispiel für die negative Wirkung machtvoller beruflicher Segregationsprozesse herangezogen werden. Die Eigenverantwortlichkeit der GemeindereferentIn hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsinhalte und der Ausführung ihrer Tätigkeiten bleibt durch den ‚Dienst‘-Charakter (im Vergleich zum Amt), die untergeordnete berufliche Stellung (Unterstützung des Amts) und die rechtlich ungesicherte Beauftragungspraxis (nur zu Teilen des Amts, wie z.B. dem Leitungsdienst) stark eingeschränkt. Insbesondere die Aufgabeninhalte des Berufs bleiben trotz mehrfacher Neubestimmung unklar, so daß weder klare inhaltliche Strukturen geschaffen wurden noch eine eindeutige Abgrenzung der Tätigkeitsinhalte und Kompetenzen zwischen den verschiedenen Berufen in der Seelsorge möglich ist.

„Ich kann in der Gemeinde sehr viel tun, auch selber verantworten, aber ich ... kriege immer wieder meine Grenzen zu spüren, wo ich denke, ich bin auf dem richtigen Weg. Ich mach das. Und dann krieg ich halt doch gesagt: Sie sind eine Frau, und Sie haben

nicht die Ausbildung, sowieso nicht, ja so sind diese kleinen Spitzen dann wieder.“ (Bender u.a., 1996: 188)

Die Erhöhung des Qualifikationsniveaus bis zum Fachhochschulstudium bildet die Grundlage der professionellen Kompetenz der BerufsinhaberInnen. Selbst dieses Qualifikationsniveau konnte von ihnen jedoch nicht in annähernd große berufliche Autonomiespielräume umgesetzt werden, wie dies den anderen Berufen in der Seelsorge, die ausgesprochene ‚Männerberufe‘ sind, gelungen ist.

„Daß das immer wieder der totale Konfliktstoff ist, wenn es darum geht, was zu machen, was entweder der vorgesetzte Pfarrer nicht einsieht oder was der aber will, was wir jetzt doch plötzlich noch machen sollen. [...] ‚Mach Du das und wenn Du es nicht freiwillig machst, dann ist das eine Dienstanweisung.‘ [...] Wo das immer wieder auch [...] für manche Dienstvorgesetzte so der Notnagel war. ‚Und ich befehl Ihnen das, und dann tun Sie das.‘ [...] Also ich hab das als ein sehr häufiges Muster erlebt, nach dem Konflikte ausgetragen werden, sondern daß gesagt wird, ‚jo und ich bin der Pfarrer‘ oder ‚ich bin hier der Administrator‘, [...] also ‚ich bin zuständig, und das ist meine Gemeinde, und Sie schaffen da mit.‘ [...] Ich will nicht ständig ja nur Ausführende sein.“ (Bender u.a., 1996: 186)

Der Beruf der GemeindeferentIn ist ein besonders eindrucksvolles Beispiel dafür, Frauenarbeit in arbeitsteilige Prozesse zu integrieren, ohne den Frauen jedoch professionelle Eigenständigkeit in ihrem Funktionsbereich einzuräumen und das extreme Abhängigkeitsverhältnis zum männlichen Vorgesetzten – in unserem Beispiel von den vorgesetzten Pfarrern – zu mindern. Am Beispiel der Gemeindeferentin wird der in der Frauenforschung viel diskutierte Prozeß der Zuschreibung spezifisch „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim und Ostner, 1978; Ostner, 1993) auf ein Tätigkeitsfeld innerhalb eines Arbeitsbereichs als wirksamer Mechanismus, Frauen via Verberuflichung von Leitungsfunktion auszuschließen und sie in niedrig positionierten Berufsfeldern innerhalb der Hierarchie ‚einzufangen‘; anschaulich. Diese Positionierung ist nicht nur eine Frage des sozialen Prestiges der BerufsinhaberInnen innerhalb der Hierarchie, sondern drückt sich auch in einem vergleichsweise niedrigen Einkommen aus.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Auch kirchennahe, katholisch orientierte Frauen geben sich nicht mehr mit der ihnen zugewiesenen Familienrolle als nur Mutter und nur Hausfrau zufrieden und beteiligen sich zunehmend an außerhäuslicher Erwerbsarbeit. Daraus ergeben sich für die bisher geschlechtsspezifisch segregierte und strukturierte Gesellschaft spannungsgeladene Wandlungsprozesse. Diese lassen sich erstens auf der individuellen Ebene der betroffenen Frauen, zweitens

auf der Ebene verschiedener Arbeitsorganisationen und drittens auf der Ebene sozialstaatlicher Rahmenbedingungen beobachten und analysieren. In der von uns untersuchten diözesanen Arbeitswelt, die über die Beschäftigten immer auch mit den familiären Arbeitsorganisationen verknüpft sind, spiegeln sich die durch die allmähliche Auflösung tradierter Geschlechterrollenvorstellungen entstandenen gesellschaftlichen Wandlungsprozesse. Die Ergebnisse unserer Untersuchung, die wir in dem vorliegenden Beitrag nur stichpunktartig benannt haben, weisen auf die zentralen Problembereiche hin: die Konstruktion und Vergeschlechtlichung von hierarchisierten Berufen, die Marginalität von Frauen in führungsrelevanten Berufen und damit auch in Führungs- und Leitungspositionen und die durch die Hierarchie der Berufe bedingten niedrigen Einkommen von Frauen. Frauen sind in den privilegierten, d.h. sicheren und materiell ertragreichen Beschäftigungsverhältnissen, wie beispielsweise im Beamtenverhältnis, stark unterrepräsentiert. Strukturell zementiert werden diese Verhältnisse dadurch, daß die Mehrzahl der beschäftigten Frauen aufgrund ihrer Doppelorientierung an Familien- und Erwerbsarbeit teilzeitbeschäftigt sind. Führungspositionen werden, das belegt unsere Untersuchung, an vollzeitbeschäftigte, sich voll und ganz auf die Berufstätigkeit konzentrierende (Ehe-)Männer und Kleriker delegiert. Der Rollenkonflikt, dem sich vor allem Frauen gegenübersehen, beruht auf dem ungelösten institutionellen Spannungsverhältnis zwischen den gesellschaftlichen Arbeitssphären der Familie und den Erwerbsorganisationen, zu denen auch die Kirche gehört.

Literatur

- Beck-Gernsheim, Elisabeth und Ilona Ostner, 1978: Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von ‚Frau und Beruf‘. *Soziale Welt* 29, 257-287.
- Bender, Christiane, Hans Graßl, Heidrun Motzkau und Jan Schuhmacher, 1996: *Machen Frauen Kirche? Erwerbsarbeit in der organisierten Religion*. Mainz: Matthias-Grünwald-Verlag.
- Borchorst, Anette, 1996: Welfare State Regimes. Womens' Interests and the EC. S. 26-44 in: Diane Sainsbury, (Hg.): *Gendering Welfare States*. London: Sage.
- Cyba, Eva, 1995: Grenzen der Theorie sozialer Schließung? Die Erklärung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. S. 51-70 in: Angelika Wetterer (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt/M.: Campus.
- Gottschall, Karin, 1995: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. S. 125-162 in: Regina Becker-Schmidt und Gudrun-Axeli Knapp (Hg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt/M.: Campus.

- Johannes Paul II., 1981: Laborem exercens. Über die menschliche Arbeit. In: Ders.: Der Wert der Arbeit und der Weg zur Gerechtigkeit. Freiburg i. Br.: Herder.
- Lessenich, Stephan und Ilona Ostner, 1995: Die institutionelle Dynamik ‚dritter Wege‘ – Zur Entwicklung der Familienpolitik in ‚katholischen‘ Wohlfahrtsstaaten am Beispiel Deutschlands und Frankreichs. Zeitschrift für Sozialreform 41, 780-803.
- Mückenberger, Ulrich, 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? Zeitschrift für Sozialreform 31, 457-475.
- Ostner, Ilona, 1993: Zum letzten Male: Anmerkungen zum ‚weiblichen Arbeitsvermögen‘. S. 107-121 in: Gertraude Krell und Margit Osterloh, (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München: Hampp.
- Parkin, Frank, 1983: Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung. S. 121-135 in: Reinhard Kreckel (Hg.): Soziale Ungleichheiten. (Soziale Welt, Sonderband 2). Göttingen: Schwartz.
- Rabe-Kleberg, Ursula, 1987: Frauenberufe. Zur Segmentierung der Berufswelt. Bielefeld: Kleine.
- Schlüter, Anne, 1994: Vergeschlechtlichung der Berufe – ein Vehikel zur Stabilisierung der herrschenden Geschlechterverhältnisse (historische Beispiele)? S. 63-79 in: Gerd Hurrle, Franz-Josef Jelich und Jürgen Seitz (Hg.): Wie bedingen sich Arbeit, Technik und Beruf im industriellen Prozeß? Geschichte und Zukunft der industriellen Arbeit, Band 3. Marburg: Schüren.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1993: Frauen und Kirche. Eine Repräsentativbefragung von Katholikinnen im Auftrag des Sekretariats der Deutschen Bischofskonferenz, durchgeführt vom Institut für Demoskopie Allensbach. Bonn: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz.
- Tyrell, Hartmann, 1993: Katholizismus und Familie – Institutionalisierung und Deinstitutionalisierung. S. 126-149 in: Jörg Bergmann, Alois Hahn und Thomas Luckmann (Hg.): Religion und Kultur. (Sonderheft 33, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie). Opladen: Westdeutscher Verlag.