

Machen Frauen Kirche?

Erwerbsarbeit
in der
organisierten
Religion



*Christiane Bender
Hans Graßl
Heidrun Motzkau
Jan Schuhmacher*

Machen Frauen Kirche?

Edition Psychologie und Pädagogik

Machen Frauen Kirche?

Erwerbsarbeit in der organisierten Religion

**Von Christiane Bender, Hans Graßl, Heidrun Motzkau,
Jan Schuhmacher**

Matthias-Grünewald-Verlag · Mainz

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Machen Frauen Kirche? : Erwerbsarbeit in der organisierten Religion / Von Christiane Bender ... – Mainz : Matthias-Grünewald-Verl., 1996

(Edition Psychologie und Pädagogik)

ISBN 3-7867-1961-6

NE: Bender, Christiane

© 1996 Matthias-Grünewald-Verlag, Mainz

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlag: Harun Kloppe, Mainz

Druck und Bindung: Legoprint, Trient

ISBN 3-7867-1961-6

Überblick

Einleitung

Rahmenbedingungen von Frauenerwerbsarbeit in der modernen Gesellschaft

- I. Gesellschaft und Berufstätigkeit der Frauen
- II. Die Bedeutung von Erwerbsarbeit, Beruf und Profession in modernen Gesellschaften
- III. Berufsarbeiten und die Ungleichheit der Geschlechter
- IV. Die katholische Kirche und die Familie zwischen Staat und Markt

Organisations- und Personaldatenanalysen

- I. Personal- und Organisationsstruktur der Diözese Rottenburg-Stuttgart
- II. Unterschiede der Beschäftigten im Erwerbsstatus
- III. Die finanzielle Situation der Frauen
- IV. Werden Frauen leistungsgerecht honoriert ?

Berufsfeldanalysen der Pastoralen Dienste

- I. Berufsarbeiten in der Seelsorge
- II. Verberuflichung und Professionalisierung der kirchlichen Dienste
- III. Der Beruf Gemeindereferent/in
- IV. Der Beruf Pastoralreferent/in

Analyse der Führungsebenen

- I. Frauen in den diözesanen Leitungsstrukturen
- II. „Männerkulturen“ und weibliche Unterrepräsentanz in Führungspositionen

Zusammenfassung

- I. Der niedrige Erwerbsstatus und die niedrigeren Einkommen von Frauen in der Diözesanorganisation
- II. Die Konstruktion von Frauen- und Männerberufen
- III. Berufliche Segregation im Seelsorgebereich
- IV. Marginalisierung von Frauen in Leitungs- und Führungpositionen
- V. Schlußfolgerungen

Literatur

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	15
Rahmenbedingungen von Frauenerwerbsarbeit in der modernen Gesellschaft	17
I. Gesellschaft und Berufstätigkeit der Frauen	17
1. <i>Zum soziologischen Ansatz der Studie</i>	17
2. <i>Die gesellschaftliche Konstruktion der Geschlechterungleichheit</i>	17
II. Die Bedeutung von Erwerbsarbeit, Beruf und Profession in modernen Gesellschaften	18
III. Berufsarbeit und die Ungleichheit der Geschlechter	19
1. <i>Berufsarbeit als Strukturkonzept der modernen Gesellschaft</i>	20
2. <i>Die Dimensionen der Berufsarbeit</i>	21
3. <i>Die Dynamik der Berufsarbeit: Soziale Prozesse der Verberuflichung und Professionalisierung</i>	23
a) Arbeit und Beruf	24
b) Die Segregierung der Berufe	24
c) Hierarchisierung und Professionalisierung der Berufe	26
4. <i>Zusammenfassung</i>	27
IV. Die katholische Kirche und die Familie zwischen Staat und Markt	28
1. <i>Definition der Begriffe Institution und Organisation</i>	28
2. <i>Die Verkirchlichung der Religion und der Aufbau einer berufsförmigen Organisation</i>	29
Bürokratisierung und Sanktionierung des Ämtercharismas	30
3. <i>Sozialstaat und Subsidiaritätsprinzip</i>	33
Exkurs: Die Entstehung der katholischen Familiendoktrin und die gesellschaftliche Marginalisierung der Frau in der Moderne	38
4. <i>Werte- und Bedeutungswandel von Familie und Kirche</i>	41
5. <i>Kirche und berufstätige Frauen</i>	42
6. <i>Zusammenfassung</i>	45
Organisations- und Personaldatenanalysen	47
I. Personal- und Organisationsstruktur der Diözese Rottenburg-Stuttgart	47
1. <i>Rahmen- und Binnenstrukturen der Diözese Rottenburg-Stuttgart</i>	48
a) Die Diözesanorganisation als Gegenstand der Untersuchung	49
b) Exkurs: Weitere kirchliche Institutionen und Organisationen	51

c) Die Einbettung der Diözese in übergeordnete kirchliche Organisationsformen.....	52
d) Die Binnenstruktur der Diözesanorganisation	54
2. <i>Die rechtliche Stellung der Mitarbeiterinnen der Diözesanorganisation</i>	55
3. <i>Die Stände- und Geschlechterstruktur der Diözesanorganisation</i>	58
a) Die historische Entwicklung des Personalkörpers.....	59
b) Die Personalstruktur zum Erhebungszeitpunkt.....	61
II. Unterschiede der Beschäftigten im Erwerbsstatus.....	63
1. <i>Der Erwerbsstatus der Geistlich-Besoldeten</i>	66
2. <i>Der Erwerbsstatus der Beamtenbesoldeten</i>	66
3. <i>Der Erwerbsstatus der BAT-Vergüteten</i>	69
a) Teilzeitarbeit der BAT-vergüteten Frauen als Ursache eines niedrigen Erwerbsstatus	71
b) Familienarbeit und instabile Beschäftigungsverhältnisse	74
4. <i>Der Erwerbsstatus der „Sonstigen“</i>	75
5. <i>Zusammenfassung der Ergebnisse</i>	77
III. Die finanzielle Situation der Frauen.....	79
IV. Werden Frauen leistungsgerecht honoriert ?.....	82
1. <i>Formale Bemessungskriterien für Leistung</i>	83
2. <i>Laufbahngruppen und Qualifikationsniveaus</i>	85
a) Benachteiligung der Frauen aufgrund geringerer formaler Qualifikation ?	87
b) Direkter Vergleich der eingebrachten Bildungsabschlüsse	88
c) Vergleich der durchschnittlichen Bildungsniveaus anhand einer Bildungsskala.....	89
d) Zusammenfassung der Ergebnisse.....	91
3. <i>Laufbahnen und Berufserfahrung</i>	93
a) Vergleichbarkeit der verschiedenen Anstellungsarten durch die Normierte Einkommensskala.....	94
b) Beförderungsmechanismen des öffentlichen Dienstes	96
c) Binnenanalyse der Laufbahngruppen.....	98
d) Geringere Einkommenschancen der Frauen aufgrund fehlender Berufserfahrung ?	102
e) Einzelanalyse der Beschäftigten des höheren und des gehobenen Dienstes.....	103
f) Zusammenfassung der Ergebnisse	105
4. <i>Eingruppierungsnachteile durch Teilzeitbeschäftigung</i> ?.....	106
5. <i>Nachteile durch die Ergreifung typischer „Frauenberufe“</i>	106
a) Bildungsrenditen als Indikator für die Wertschätzung von Berufen.....	109
b) Unterbewertung qualifikatorisch vergleichbarer Berufe	112

c) Erklärungsansätze für die Unterbewertung bestimmter Berufsbereiche	115
d) Unterbewertung weiblich segregierter Berufe	118
e) Zusammenfassung der Ergebnisse	123
6. Ursachen der Unterbewertung von „Frauenberufen“	123
a) Übernahme diskriminierender Arbeitsbewertungen aus dem öffentlichen Dienst	127
b) Politische Aufwertung einzelner „Männerberufe“ durch die Diözese	129
c) Relative Machtlosigkeit der Arbeitnehmerinnen in der KODA	130
d) Geschlechtsspezifische Stellenbewertung in der Diözese	133
7. Zusammenfassung	135
 Berufsfeldanalysen der Pastoralen Dienste	141
I. Berufsaarbeit in der Seelsorge	141
1. Berufsaarbeit von Frauen in der Seelsorge	142
2. Die Berufsgruppen im Seelsorgebereich	145
3. Die geschlechtsspezifische Verteilung der Berufe im Seelsorgebereich	147
4. Die Geschlechterverteilung in den Berufen	149
II. Verberuflichung und Professionalisierung der kirchlichen Dienste	150
III. Der Beruf Gemeindereferent/in	154
1. Die Verberuflichung und Professionalisierung des Berufs Gemeindereferent/in im Spannungsfeld der Interessen	156
a) Die erste Phase (Anfang des 20. Jahrhunderts): Erste Ansätze der Berufsausbildung und erste berufliche Einsätze von Frauen in der Seelsorge	157
b) Die zweite Phase (1920-1968): Entwicklung bis zum II. Vatikanischen Konzil	161
c) Die dritte Phase (1968-1978): Aus Helferinnen werden Referentinnen	164
d) Die vierte Phase (1978-heute): Die Formulierung eines verbindlichen Qualifikations- und Tätigkeitsprofils	165
e) Strukturdefizite und Abgrenzungsprobleme	174
2. Zusammenfassung	174
3. Die Probleme der GemeindereferentInnen in der Praxis	177
a) Die Motivation der Frauen zum Seelsorgedienst: sozialer Dienst und religiöse „Berufung“	178
b) Professionelle Kompetenz und professionelle Arbeit	180
c) Das strukturelle Verhältnis von Pfarrern und Gemeindereferentinnen im Seelsorgedienst	181

d) Die berufliche Lage der GemeindereferentInnen in den Kirchenstrukturen	190
IV. Der Beruf Pastoralreferent/in	197
1. Entstehung und Institutionalisierung des Berufs	
Pastoralreferent/in im Konflikt der Interessen	199
a) Die erste Phase (1948-1978): Der Kampf der Frauen um die Zulassung zum Theologiestudium	200
b) Die zweite Phase (1978-1987): Die Verberuflichung und die Konstruktion eines Qualifikations- und Tätigkeitsprofils der PastoralreferentInnen	202
c) Die dritte Phase (1987 bis heute): Die Überarbeitung des Berufsbildes	208
2. Die Berufserfahrungen der Pastoralreferentinnen	209
a) „Ich habe die gleiche Kompetenz, wenn auch nicht die gleichen Rechte“	210
b) Das Strukturdefizit der Professionalisierung	212
c) „Kleriker-Laien-Probleme“ sind oft „Kleriker-Frauen-Probleme“	220
d) Die Inszenierung der Tradition	224
e) Die Berufung zur Pfarrerin	228
Analyse der Führungsebenen	232
I. Frauen in den diözesanen Leitungsstrukturen	232
1. Die obere Leitungsebene: politische und ökonomische Führung der Diözesanorganisation	232
a) Institutionen und Gremien der oberen Leitungsebene	234
b) Personelle Zusammensetzung der oberen Leitungsebene	238
c) Die organisationale Verknüpfung von oberer und unterer Leitungsebene	240
2. Die untere Leitungsebene	242
a) Frauenmangel auf der unteren Leitungsebene	245
b) Strukturelle Ursachen der weiblichen Unterrepräsentanz	246
3. Zusammenfassung	257
II. „Männerkulturen“ und weibliche Unterrepräsentanz in Führungspositionen	262
1. Gesellschaftlich bedingte und durch die Kirche miterzeugte Zugangsbarrieren vor Führungspositionen	263
a) Die Doppelorientierung der Frauen auf Familie und Erwerbsarbeit	263
b) Berufswahl und „weibliches Arbeitsvermögen“	265
c) Führungskräfteauswahl und „weibliches Arbeitsvermögen“	267
d) Frauen in der Diözesanorganisation scheuen sich, Karriereambitionen offen zu bekennen	269

e) Karriereausschluß während der Kinderphase	270
f) Wandel der beruflichen Orientierungen von Frauen.....	271
g) „Weiblicher Zölibat“ und katholische Sozialdoktrin.....	271
2. <i>Innerorganisational bedingte Zugangsbarrieren vor Führungspositionen</i>	273
a) Der Minderheitenstatus von Frauen in Leitungspositionen.....	274
b) Ausschluß aus den „old boys networks“.....	277
c) Fehlende Personalpolitik für Laien	279
3. <i>Zusammenfassung</i>	281
Zusammenfassung	282
I. Der niedrige Erwerbsstatus und die niedrigeren Einkommen von Frauen in der Diözesanorganisation.....	284
1. <i>Anstellungsarten</i>	284
2. <i>Teilzeitbeschäftigung</i>	284
3. <i>Instabile Erwerbskarrieren</i>	284
4. <i>Einkommen</i>	285
II. Die Konstruktion von Frauen- und Männerberufen.....	285
III. Berufliche Segregation im Seelsorgebereich	286
1. <i>Der Beruf Pastoralreferent/in</i>	286
2. <i>Der Beruf Gemeindereferent/in</i>	287
IV. Marginalisierung von Frauen in Leitungs- und Führungpositionen	288
1. „ <i>token-woman</i> “	289
2. „ <i>old boys networks</i> “	289
3. <i>Mentoring</i>	289
4. <i>Hausfrau-Ernährer-Modell im Selbstverständnis der Frauen</i>	290
V. Schlußfolgerungen	290
Literatur	292
Anhang.....	303

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Regionale Untergliederung der Diözese Rottenburg-Stuttgart	49
Abbildung 2: Einsatzorte des Personals der Diözesanorganisation	50
Abbildung 3: Die ständische Struktur der Diözesanorganisation	58
Abbildung 4: Geschlecht und Stand der Beschäftigten	59
Abbildung 5: Zunahme der Mitgliederzahl in der Diözese Rottenburg-Stuttgart	60
Abbildung 6: Alterstruktur der Geistlichen	60
Abbildung 7: Vergütete Wochenarbeitsstunden	61
Abbildung 8: Vergütete wöchentliche Arbeitsstunden in den Berufsbereichen	62
Abbildung 9: Beschäftigte nach Tarifarten, Geschlecht und Stand	65
Abbildung 10: Zugehörigkeitsdauer der Beamtenbesoldeten	68
Abbildung 11: Wochenarbeitszeit der Beamten-Besoldeten	68
Abbildung 12: Zugehörigkeitsdauer der BAT-Vergüteten	70
Abbildung 13: Teilzeitbeschäftigung der Männer (BAT)	71
Abbildung 14: Teilzeitbeschäftigung der Frauen (BAT)	71
Abbildung 15: Wochenarbeitszeit der BAT-Vergüteten	72
Abbildung 16: Teilzeitarbeit und Familienstand der BAT-vergüteten Frauen	72
Abbildung 17: Teilzeitarbeit und Familienstand der BAT-vergüteten Männer	73
Abbildung 18: Zugehörigkeitsdauer der BAT-Vergüteten nach Arbeitszeit und Familienstand	74
Abbildung 19: Wochenarbeitszeit der „Sonstigen“	75
Abbildung 20: Zugehörigkeitsdauer der Sonstigen nach Familienstand	76
Abbildung 21: Monatliche Grundeinkommen der verschiedenen Anstellungsarten	80
Abbildung 22: Durchschnittliche Grundeinkommen der Vollzeitbeschäftigten in den verschiedenen Anstellungsarten	81
Abbildung 23: Zuordnungsprinzipien zur Hierarchie des öffentlichen Dienstes	84
Abbildung 24: Verteilung der Beschäftigten auf die Laufbahngruppen	88
Abbildung 25: Erreichte Mindestqualifikationen für die verschiedenen Laufbahngruppen	89
Abbildung 26: Monatliche Grundeinkommen der Vollbeschäftigen nach erforderlichen Mindestqualifikationen	92
Abbildung 27: Eingruppierung der im einfachen Dienst Beschäftigten	99
Abbildung 28: Eingruppierung der im mittleren Dienst Beschäftigten	99
Abbildung 29: Eingruppierung der im gehobenen Dienst Beschäftigten	100
Abbildung 30: Eingruppierung der im höheren Dienst Beschäftigten	101
Abbildung 31: Durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer der Beschäftigten	102

Abbildung 32: Zugehörigkeitsdauer und durchschnittlich erreichte NES-Werte im höheren Dienst	103
Abbildung 33: Zugehörigkeitsdauer und durchschnittlich erreichte NES-Werte im gehobenen Dienst	104
Abbildung 34: Zugehörigkeitsdauer und durchschnittlich erreichte NES-Werte der vollzeitbeschäftigen Akademiker	105
Abbildung 35: Durchschnittliche Eingruppierung nach Frauenanteilen der jeweiligen Berufe	109
Abbildung 36: Bildungsrenditen nach Frauenanteilen der Berufe	111
Abbildung 37: Qualifikationsniveaus der Berufe und durchschnittlich erreichte Bildungsrenditen	112
Abbildung 38: Durchschnittliche Bildungsrenditen der wichtigsten Diözesanen Berufe nach jeweiligen Frauenanteilen und Qualifikationsniveaus	113
Abbildung 39: Durchschnittliche Eingruppierung der akademischen Berufe nach Zugehörigkeitsdauern und Frauenanteil	114
Abbildung 40: Durchschnittliche Eingruppierung der akademischen Berufe nach Alter und Frauenanteil	114
Abbildung 41: Verteilung der Beschäftigten auf die Berufsfelder	118
Abbildung 42: Zuordnungsprinzipien zur Hierarchie des öffentlichen Dienstes	124
Abbildung 43: Tätigkeitsfelder der pastoralen Dienste	145
Abbildung 44: Geschlechterverteilung der Seelsorgeberufe	148
Abbildung 45: GemeindereferentInnen nach Geschlecht	155
Abbildung 46: Der Professionalisierungsprozeß von GemeindereferentInnen	176
Abbildung 47: PastoralreferentInnen nach Geschlecht	198
Abbildung 48: Die Leitungsgremien der Diözesanorganisation	238
Abbildung 49: Obere und untere Leitungsebene der Diözesanverwaltung	241
Abbildung 50: Das Leitungspersonal der Diözese	242
Abbildung 51: Obere und untere Leitungsebene der Diözesanorganisation	243
Abbildung 52: Leitungspersonal nach Stand und Geschlecht	245
Abbildung 53: Leitungspersonal nach Frauenanteil der Herkunftsberufe	250
Abbildung 54: Prozentuale Anteile von Beschäftigten mit Führungsaufgabe nach Berufen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus	251

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Durchschnittliche Bildungsniveaus der Beschäftigten in den vier Laufbahngruppen in Jahren, Standardabweichungen in Klammern	90
Tabelle 2: Die Normierte Einkommensskala (NES)	95
Tabelle 3: Die Berufsbereiche* der Diözese mit Qualifikationsniveaus, Bildungsrenditen und der jeweiligen Eingruppierung zum Einstellungsdatum	115
Tabelle 4: Die Berufsbereiche* der Diözese nach typischen „Männer-“ oder „Frauenberufen“, nach deren Bildung in Jahren und Eingruppierung zum Einstellungsdatum.....	120
Tabelle 5: Bildungsrenditen qualifikatorisch vergleichbarer Berufe der Diözese mit jeweiligen Frauenanteilen, Qualifikationsniveaus und Eingruppierungsniveaus bei Beschäftigungsbeginn nach Berufsklassen*	122
Tabelle 6: Durchschnittliche Eingruppierung der wichtigsten segregierten Berufe mit Eingruppierungsspanne und Frauenanteilen.	134
Tabelle 7: Einkommensfunktionsschätzung der Beschäftigten (N = 3644) Abhängige Variable: NES (linear). Unabhängige Variablen mit den geschätzten Werten Beta und B. Beobachtete Mittelwerte für Geistliche (G), männliche Laien (M) weibliche Laien (W) und Gesamtmittelwerte (I). R ² und S.E.	137
Tabelle 8: Prozentuale Anteile der Berufe an der Seelsorge mit Frauen- und Männeranteilen. (Absolute Werte in Klammern.)	150
Tabelle 9: Logistische Regression auf dummy-codierte Leitungsvariable.....	258

Einleitung

Die vorliegende Studie faßt die Resultate eines sozialwissenschaftlichen Projekts über die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen beim Arbeitgeber Diözese Rottenburg-Stuttgart zusammen, welches auf Anregung engagierter Frauen der diözesanen Frauenkommission entstand. Das zentrale Anliegen der Initiatorinnen bestand darin, Frauengleichstellungspolitik anhand einer wissenschaftlichen Untersuchung der sozialen Lage der berufstätigen Frauen in der kirchlichen Organisation Diözese Rottenburg-Stuttgart zu konzipieren. Mit ihnen zusammen wurde eine Forschungskonzept entwickelt. Darin wurde die Analyse der beruflichen Integration von Frauen innerhalb der diözesanen Arbeitswelt, der Chancen und Barrieren, mit denen es die beschäftigten Frauen zu tun haben, als zentrale Aufgabenstellung definiert. Insbesondere sollte der Frage nach den beruflichen Möglichkeiten von Frauen, Führungs- und Leitungspositionen im kirchlichen Dienst einzunehmen, nachgegangen werden.

Am 22. November 1992 beschloß der Diözesanrat das Forschungs- und Finanzierungskonzept, der Bischof der Diözese genehmigte es. Das Forschungsvorhaben konnte nach einer Laufzeit von zweieinhalb Jahren im Herbst 1996 abgeschlossen werden. In dieser Zeit vollzog sich ein intensiver Informationsaustausch zwischen dem Forschungsteam am Institut für Soziologie der Universität Heidelberg und der aus den Reihen der Frauenkommission der Diözese Rottenburg-Stuttgart gebildeten Projektbegleitgruppe. Die Begleitgruppe half bei der Aufnahme von Kontakten und bei Schwierigkeiten, Zugang zu den benötigten Daten zu bekommen. Vorläufige Ergebnisse, sukzessive in Arbeitspapieren zusammengefaßt, wurden regelmäßig mit der Projektbegleitgruppe diskutiert. Zwischenergebnisse wurden auch auf dem Diözesantag 1994 präsentiert, um bereits während der Forschungsphase einen Diskussionsprozeß in der Diözese anzuregen. Die (vorläufigen) Ergebnisse wurden auf einer Veranstaltung der Frauenkommission im Herbst 1995 der Öffentlichkeit vorgestellt. Seitdem werden die Ergebnisse der Untersuchung bundesweit, nicht nur in kirchlichen Organisationen, Frauenkommissionen, Verbänden und Interessengemeinschaften, sondern auch in Medien und einer an der Gleichberechtigung von Frauen interessierten Öffentlichkeit diskutiert.

Obwohl das Thema „Frau und Kirche“ seit langem ein öffentlich diskutiertes Thema ist, zahlreiche Monographien über das in den Kirchen (noch) vorherrschende Frauenbild vorliegen und eine demoskopische Untersuchung über die problematische Beziehung von katholischen Frauen zur Amtskirche vorgestellt wurde, blieb die soziale Situation berufstätiger Frauen beim Arbeitgeber Kirche bisher ein blinder, unerforschter Fleck.

Die hier vorliegenden Ergebnisse weisen eindringlich auf die Relevanz einer solchen Untersuchung hin, die das Vorurteil über die katholische Kirche als einer vorwiegend von Männern getragenen („gemachten“) Kirche beseitigt und den quantitativen und qualitativen Beitrag der im Kirchendienst erwerbstätigen

Frauen herausarbeitet. Die Analyse der besonderen Diskriminierung der untersuchten Frauen im Vergleich zu den beschäftigten Männern (beispielsweise die „Monopolisierung von Macht“) gibt wichtige Hinweise für die Ungleichstellung und Ungleichbewertung von Frauenarbeit in nahezu allen gesellschaftlichen Organisationen und Institutionen, ein Thema, dem sich vor allem die Frauenforschung widmet. Darüber hinaus werden auch Fragen der Professionalisierung sozialer Dienste thematisiert, die Einsichten in die durch Frauenarbeit geprägte Basis des Sozial- und Wohlfahrtsstaats vermitteln.

Die Besonderheit der vorliegenden Studie besteht vor allem darin, einen anspruchsvollen Theorierahmen auf organisations-, herrschafts- und professionssoziologischer Grundlage mit empirischen Daten zu verknüpfen. Für die Erhebung und für die Auswertung der Daten werden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden herangezogen. Im Rahmen einer quantitativen Totalerhebung wird ein vom Personalamt der Diözese Rottenburg-Stuttgart erstellter Personaldatensatz mit Angaben zur Erwerbssituation aller 4072 am Stichtag bei der Diözesanorganisation beschäftigten Personen ausgewertet. Die qualitative Analyse von 70 mehrstündigen, themenzentrierten Interviews arbeitet typische Erfahrungen von Frauen mit geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in den diözesanen Beschäftigungsverhältnissen heraus.

Die Auswertung der Analysen zeigt, daß der Zugang zur diözesanen Berufswelt immer noch durch geschlechtsspezifische Schranken verstellt ist, obwohl das Konzept des Berufs in der modernen Gesellschaft darauf angelegt ist, Chancengleichheit *nach Qualifikationen* zu realisieren.

Rahmenbedingungen von Frauenerwerbsarbeit in der modernen Gesellschaft

I. Gesellschaft und Berufstätigkeit der Frauen

1. Zum soziologischen Ansatz der Studie

Die Soziologie ist im Zuge der Durchsetzung der modernen Gesellschaft im 19. Jahrhundert entstanden. Ihre Aufgabe besteht darin, über gesellschaftliche Tatbestände und Entwicklungen wissenschaftlich geprüfte, verbindliche Erkenntnisse zu erarbeiten. Soziologie setzt mit dieser Aufgabenstellung die Tradition der Aufklärung fort, dem Menschen zuzutrauen, seine lebenspraktischen Orientierungen aufgrund von Einsichten und rationalem Wissen zu gewinnen.

In die genuine Zuständigkeit der Soziologie fällt die Aufklärung der Gesellschaft über Gesamtzusammenhänge, die den Alltagserfahrungen der Mitglieder der Gesellschaft entzogen sind und dennoch maßgeblich deren Existenz prägen. Dazu gehören Analysen der Ursachen und des Verlaufs des sozialen Wandels, der daraus entstehenden Veränderung überkommener Ordnungsvorstellungen und der Entstehung neuer Erwartungen und Ansprüche. Solche Analysen bieten für die Handelnden eine rationale, nichtideologische Basis zur Begründung von Entscheidungen. Dies gilt insbesondere, wenn es darum geht, sozialen Wandel demokratisch, auf friedliche Weise zu vollziehen. Soziologie leistet einen wichtigen Beitrag zur öffentlichen Beobachtung gesellschaftlicher Prozesse und zur Erweiterung des gesellschaftlichen und historischen Wissens.

Ein virulentes Problem, welches in allen westlichen Gesellschaften diskutiert wird, ist das Problem der ungleichen Lebenslagen der Geschlechter. Welche Perspektive nimmt die Soziologie hierzu ein?

2. Die gesellschaftliche Konstruktion der Geschlechterungleichheit

Soziologische Theorien gehen davon aus, daß Verhaltensmuster, die zwischenmenschliche Beziehungen prägen, nicht angeboren, sondern symbolisch vermittelt sind, d.h. von den Individuen in Sozialisations- und Enkulturationspro-

zessen erlernt und erworben werden.¹ Damit wird eine Begründung sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern durch biologische Merkmale aus soziologischer Perspektive abgelehnt. Die Geltung geschlechtsspezifischer Verhaltensmuster hängt davon ab, daß Individuen das Merkmal Geschlecht bei sich und anderen als bedeutsames Faktum identifizieren, bewerten und daran ihr Verhalten orientieren. In der modernen Gesellschaft, die ausdrücklich den Anspruch formuliert, das Geschlecht nicht als Grund für gesellschaftliche Diskriminierung zu tolerieren, wird daher die Praxis der Überlieferung von Verhaltensmustern, die die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern manifestieren, zum sozialen Konflikt.

Dennoch lassen sich diese Konflikte nicht vorrangig auf der Ebene individueller Aushandlungsprozesse identifizieren und lösen. Soziologische Theorien machen darauf aufmerksam, daß personengebundene Verhaltensmuster und Erfahrungen auf einer gesellschaftlichen Strukturebene entstehen, die sich oftmals der Wahrnehmung der Individuen entzieht und daher für die Individuen auch nicht unmittelbar erkennbar ist. Soziologische Analysen können hierzu die nötige Aufklärung bereitstellen.

Soziologische Theorien klären über die Variabilität und Wandelbarkeit von geschlechtsspezifischen Verhaltensmustern auf, indem sie unterschiedliche Gesellschaften miteinander vergleichen, die Veränderung von Verhaltensmustern in historischer Perspektive aufzeigen und die gegenwärtig die modernen Gesellschaften bestimmenden Strukturzusammenhänge nachweisen, die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bewirken.

Ein zentraler Bereich, in dem soziale Ungleichheit von Geschlechtern nach wie vor festzustellen ist, ist die Erwerbs- und Berufsarbeit in Organisationen. Berufs- und organisationssoziologische Theorien analysieren diese Zusammenhänge.

II. Die Bedeutung von Erwerbsarbeit, Beruf und Profession in modernen Gesellschaften

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen in allen Lebensbereichen ist ein zentrales Thema des 20. Jahrhunderts. Die verfassungsrechtliche Festschreibung der Gleichheit der Geschlechter im Grundgesetz hat gravierende soziale Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in Politik, Berufswelt und im Privatbereich nicht beseitigt. Vor allem die bestehenden Ungleichheiten in der Arbeits- und Berufswelt verhindern, daß Frauen die gleiche Chancen wie Männer haben, gesellschaftlichen Einfluß zu erlangen und den Verlauf ihres Lebens zu bestimmen.

¹ Vgl. Simmel, G., 1985: *Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschichte*. Frankfurt a.M.

Die Ungleichheit, die nicht nur in der Berufswelt zwischen den Geschlechtern besteht, beruht, wie bereits dargelegt, auf sozialen Verhaltensmustern, die in Sozialisations- und Enkulturationsprozessen erlernt werden. Soziale Verhaltensmuster werden im Laufe der Geschichte der Gesellschaften entwickelt und institutionalisiert. Aufgrund der Institutionalisierung gewinnen diese Verhaltensmuster eine strukturelle Macht, die normative Kraft des Faktischen, und erscheinen selbstverständlich und natürlich. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung setzt einen Lernprozeß voraus, der zur Institutionalisierung neuer Verhaltensmuster und Organisationsstrukturen führt.

In der modernen Gesellschaft hat Berufstätigkeit einen hohen Stellenwert, unabhängig von sozialer Herkunft und sozialem Stand, denn sie ist eine zentrale Voraussetzung dafür, ein gesichertes und selbständiges Leben führen zu können. Die Individuen gestalten als Berufstätige die Organisation und die Institutionen der Gesellschaft entscheidend mit. Einkommen, Prestige, Reputation und Status bezeichnen berufsabhängige soziale Merkmale, die die soziale Lage der Menschen kennzeichnen. Das in Schul- und Berufsausbildung erworbene Wissen der Berufstätigen bildet eine wichtige Voraussetzung dafür, daß die Bewältigung der gesellschaftlichen Belange durch geprüftes Wissen und Kompetenz bearbeitet wird. Obwohl das Konzept des Berufs in der modernen Gesellschaft darauf angelegt ist, Chancengleichheit nach Qualifikationen, also unabhängig von Herkunft, Rasse, Religion und Geschlecht zu realisieren, ist der Zugang zur Berufswelt noch immer durch geschlechtsspezifische Schranken verstellt.

III. Berufsarbeit und die Ungleichheit der Geschlechter

Immer mehr Frauen leisten Erwerbsarbeit und üben einen Beruf aus. Sie verfügen über die gleichen oder sogar besser qualifizierte Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse wie ihre männlichen Kollegen, und dennoch herrschen in der Arbeits- und Berufswelt weiterhin Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheit vor. In hochqualifizierten Berufen und Professionen sind Frauen noch immer marginalisiert.

„Heute [...] ist das Bildungsniveau der Frauen insgesamt und auf jeder Stufe im Vergleich zu ihren männlichen Mitschülern und Auszubildenden, Kommilitonen und Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt durchweg sogar höher - ohne daß sich das Grundmuster ungleicher Verteilung von Lebenschancen geändert hätte.“²

Die Integration der Frauen in die Arbeits- und Berufswelt im allgemeinen und die Überwindung der Marginalität der Frauen in Führungs- und Leitungs-

² Vgl. Rabe-Kleberg, U. - Rudolph, H., 1991: Schlüsselqualifikationen und "weibliches" Arbeitsvermögen. Frauen in Berufsbildung und Erwerbsarbeit. Einleitung. In: Frauenforschung. Informationsdienst des Forschungsinstitut Frau und Gesellschaft, 9/1 u. 2, S. 1-3, hier S. 1

positionen im besonderen vollzieht sich daher als ein konfliktreicher Prozeß, der für die Lebenslage der erwerbstätigen Frauen mit erheblichen Risiken verbunden ist, der aber auch für die Sozial- und Familienpolitik der Gesellschaft gravierende Probleme aufwirft.

Dabei stellt sich die Frage nach dem Zusammenhang, der zwischen Berufsarbeit und den Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheit in der Arbeits- und Berufswelt und der Marginalität von Frauen in qualifizierten Berufen besteht. Welche sozialen Prozesse und Dynamiken sind mit der Berufsarbeit verbunden, in denen die Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheit auftreten?

1. Berufsarbeit als Strukturkonzept der modernen Gesellschaft

Die Berufsarbeit stellt ein für die moderne Gesellschaft typisches Konzept dar, die gesellschaftlich zu leistende Arbeit zu qualifizieren und darüber die Entwicklung der Arbeitsteilung voranzutreiben und zu strukturieren.³ Auf diese Weise werden soziale Prozesse geordnet und aufeinander bezogen. Die Berufsarbeit greift in alle gesellschaftlichen Bereiche ein und trägt zu deren Entwicklung und Differenzierung bei. Das betrifft nicht nur die Organisation der Arbeitsgesellschaft und deren Funktionskontexte. Das Berufskonzept reflektiert grundlegende soziokulturelle Werte der modernen Gesellschaft wie Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit, Rationalität und Fortschritt, Pluralität und Demokratie, Individualität und Partizipation und trägt zu deren Konkretion innerhalb der Gesellschaft bei.

Das Konzept der Berufsarbeit ist demnach kein geschlechtspezifisches Konzept. Es beruht darauf, die berufliche Stellung der Individuen nach Qualifikations- und Leistungskriterien zu bemessen. Das Geschlecht wird damit im Prinzip als Kriterium für die Zuweisung beruflicher Positionen delegitimiert. Die sich in der Berufsarbeit massiv reproduzierenden Formen der geschlechtsspezifischen Ungleichheit weisen aber auch darauf hin, daß die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nicht ausschließlich auf der Basis des Berufskonzepts zu beseitigen ist.

Für die Mehrzahl der Individuen, deren Lebensläufe durch die gesellschaftlichen „Systeme“ der Familie, der Bildungsinstitutionen und der Erwerbsarbeit strukturiert werden, stellt die Orientierung an der Berufsarbeit die wesentliche Determinante ihrer gesellschaftlichen Existenz dar. Dies trifft auch auf immer mehr Frauen zu, in deren spezifischen Lebensverläufen sich die Widersprüche und Konflikte des Prozesses der Integration der Frauen in die Berufswelt teilweise dramatisch niederschlagen.⁴

³ Vgl. Durkheim, É., 1967: *De la Division du Travail Social*. 8. Aufl., Paris. (1. Aufl.: 1930)

⁴ Vgl. Krüger, H., 1995: Dominanz im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker-Schmidt, R. - Knapp, G. A. (Hg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt a.M., S. 195-219

2. *Die Dimensionen der Berufsarbeit*

In der Literatur ist die Berufsarbeit oftmals in bezug auf christlich-religiöse Ursprünge diskutiert worden, nämlich auf das mit der Reformation verbundene Verständnis, die in der Arbeit erfahrenen Sinngehalte aus einem überweltlich gesetzten Auftrag (Berufung) abzuleiten. Die systematische Bedeutung, die der Begriff als ein typisches Strukturkonzept der modernen Gesellschaft angenommen hat, ist jedoch nicht mehr an religiöse Konnotationen gebunden. Auch weitere mit dem Bedeutungsfeld des Berufsbegriffs assoziierte Begriffe wie Amt, Stand, Pflicht, Aufgabe, Verdienst verlieren im Zuge der Industrialisierung ihren definitorischen Bezug auf religiöse Sinngehalte.⁵ Das Berufskonzept als Grundlage der gesellschaftlichen Modernisierung organisiert die Individuen unabhängig von ihrer Gesinnung und ihrem Geschlecht.

Eine präzise Definition des Berufsbegriffs ist schwierig und läuft Gefahr, der Komplexität seines Gegenstands nicht gerecht zu werden. Zumeist wird hervorgehoben, daß Berufe Spezialisierungen, Spezifizierungen und Kombinationen von Leistungen darstellen. Das Statistische Bundesamt definiert Beruf als „die auf Erwerb gerichteten besonderen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Erfahrungen erfordernden und in einer typischen Kombination zusammenfließenden Arbeitsverrichtung [...] durch die der einzelne an der Volkswirtschaft mit schafft.“⁶

Der Berufsbegriff definiert vor allem ein Muster spezialisierter und qualifizierter Tätigkeiten (Verwendung besonderer Methoden und Techniken auf der Grundlage von Erfahrungswissen) zur Herstellung ideeller und materieller Güter (Leistungen). Die Voraussetzung für die berufliche Tätigkeit ist eine berufsförmige Arbeitswelt, in der Abläufe zusammengefaßt, Aufgaben spezifiziert und Verantwortlichkeiten definiert werden. Die Umsetzung des geprüften Wissens, der methodischen und fachlichen Kompetenzen der Berufstätigen, trägt entscheidend zur innovativen Entwicklung und Gestaltung von Organisationen bei. Der expansive Wissensfortschritt in vielen Berufsfeldern erfordert ausgebildete Beschäftigte und deren Weiterqualifikation.

Berufe erfordern besondere Qualifikationen (Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen, Erfahrungen, Professionalität). Im allgemeinen werden die Qualifikationen der Berufstätigen in besonderen Ausbildungsstätten erworben, die nach der allgemeinen Schulbildung besucht werden. Berufstätigkeit ist damit an Institutionen gebunden, die Wissen generieren und Bildung und Ausbildungswissen tradieren. Der Erwerb zertifizierter Abschlüsse verobjektiviert den Anspruch der AbsolventInnen, einen Beruf auszuüben.

Die Aufgabe der öffentlichen Institutionen der beruflichen Sozialisation besteht vornehmlich darin, die grundgesetzlich vorgegebenen Rechte auf Bildung

⁵ Vgl. Weber, M., 1981: Die protestantische Ethik. In: Winckelmann, J. (Hg.): Die protestantische Ethik - Eine Aufsatzsammlung. Tübingen

⁶ Zitiert nach: Hartmann, H., 1972: Arbeit, Beruf, Profession. In: Luckmann, T. - Sprondel, W. M. (Hg.): Berufssoziologie. Köln, S. 36-53, hier S. 37

und Ausbildung für alle Mitglieder der Gesellschaft zu verwirklichen. Die Übernahme der schulischen Bildung durch den Staat und seine Mitwirkung an der dualen Berufsausbildung tragen dazu bei, gesellschaftlich grundlegende kulturelle Normen und Werte zu generalisieren und für deren Tradierung zu sorgen.

Für die Idee einer zivilen Gesellschaft ist damit eine Voraussetzung gegeben, die Perspektiven der Lebensgestaltung der Individuen und den sozialen Wandel der Gesellschaft auf eine durchgängige Bildungsgrundlage zu stellen. Die Sicherung des freien Zugangs zu den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen ist eine wesentliche Bedingung, die Entstehung geschlossener Stände- und Klassengesellschaften zu verhindern. Die Bildungsinstitutionen gleichen schicht- und milieuspezifische Defizite aus und stellen Bildungs- und Ausbildungssressourcen bereit, die den Individuen Chancen eröffnen, ihre Persönlichkeit und ihre beruflichen Interessen zu entwickeln.⁷

Berufe stellen eine Verbindung zwischen der Ausübung qualifizierter Tätigkeiten, der Ausbildung und der individuellen lebensgeschichtlichen Sinnsetzung her. Als Resultat der beruflichen Sozialisation entsteht ein spezifischer Sozialcharakter, der Berufsmensch, der aufgrund seiner beruflichen Sozialisation und seiner Erfahrungen die besonderen sozialen Anforderungen der Berufswelt internalisiert und die Entwicklung seiner Persönlichkeit auf berufsethische Orientierungen gründet.

In der Literatur wird betont, daß der Berufsmensch, der sich intrinsisch an seine Arbeit gebunden fühlt und damit die Entfremdung der bloßen Lohnarbeit überwunden hat, ebenfalls fremdbestimmt wird, wenn er Leistungskriterien unkritisch verinnerlicht.

Die Ausgestaltung der Berufe, wozu die Definition und die Durchsetzung der Berufsprofile, Berufsqualifikationen, Berufsabschlüsse und Berufskarrieren, die tarifliche Einordnung und Besoldungsregelungen gehören, erfolgt im Prinzip als Prozeß politischer Aushandlungen zwischen den Interessen- und Berufsverbänden der jeweiligen Berufsgruppen.⁸ Die vom Arbeitgeber unabhängige Existenz von Interessen- und Berufsverbänden stellt eine wichtige Voraussetzung in einer demokratischen Gesellschaft dar, die Perspektiven der unterschiedlichen sozialen Gruppen in die Gestaltung der Arbeits- und Berufswelt und damit der Gesellschaft einzubeziehen. Frauen sind in verantwortlichen Positionen der Interessen- und Berufsverbände nur marginal vertreten. Darin dürfte ein Grund liegen, daß Berufe, die vorwiegend Frauen ausüben, gesellschaftlich und organisational oftmals unterbewertet werden.

⁷ Vgl. Daheim, H., 1972: Soziale Herkunft, Schule und Rekrutierung der Berufe. In: Luckmann, T. - Sprondel, W. M. (Hg.): Berufssoziologie. Köln, S. 53-70

⁸ Vgl. Alemann, U. von, 1987: Organisierte Interessen in der Bundesrepublik. Opladen

3. Die Dynamik der Berufsarbeit: Soziale Prozesse der Verberuflichung und Professionalisierung⁹

Das Konzept der Berufsarbeit leistet, wie bereits betont, einen wesentlichen Beitrag, über die Qualifizierung der Arbeit (Erweiterung des Wissens und der Kompetenzen) die Entwicklung der Gesellschaft voranzutreiben. Dieser Beitrag wird insbesondere durch die Begriffe Verberuflichung und Professionalisierung beschrieben.

Verberuflichung bedeutet dabei die Institutionalisierung von Qualifikationen, Ausbildungsabschlüssen und Aufgaben zu einem einheitlichen Berufsprofil. Damit verbunden ist zumeist die Anhebung der Bildungs- und Ausbildungsvoraussetzungen, die Verbesserung des Erwerbsstatus und die Erhöhung der Chance zum sozialen Aufstieg innerhalb der Organisationen. Insgesamt verbessern verberufliche Tätigkeiten die Chancen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbspersonen mit verberuflichen Tätigkeiten verfügen privilegiert über Qualifikationen und sind damit in der Regel gegenüber nichtqualifizierten Mitbewerbern im Vorteil.

Als professionalisiert gelten diejenigen Berufe, die auf wissenschaftlicher Grundlage basieren. Von den Berufstätigen wird erwartet, daß sie den Stand des Wissens, der Theorien und Forschungsansätze, der Methoden und Innovationen auf ihrem Gebiet überblicken und zugleich ein hohes Berufsethos haben, ihre Kompetenzen verantwortlich einzusetzen. Mit der Professionalisierung sind ebenfalls umfassende Verbesserungen des Erwerbsstatus (Einkommen, soziale Absicherung, Aufstiegschancen) für die Berufstätigen verbunden.

Verberuflichung und Professionalisierung bezeichnen soziale Prozesse der Qualifizierung von Arbeit. Die Übergänge zwischen diesen Prozessen sind fließend. Auch ist zu berücksichtigen, daß die Qualifizierung bestimmter Arbeitsgebiete oftmals einhergeht mit Dequalifizierungsprozessen bereits konstituierter Berufe oder Professionen. Bei beiden Prozessen sind die Interessen- und Berufsverbände entscheidend an der Durchsetzung von beruflichen Standards und gesellschaftlichem Ansehen beteiligt. In die Definition der besonderen beruflichen Qualifikation fließt daher immer auch die gesellschaftliche Bewertung und Anerkennung der in Anschlag gebrachten Leistungen ein. Professionalisierte Berufe haben selbst an der Definition der Bewertungskriterien für die gesellschaftliche Einordnung der Berufe einen entscheidenden Anteil.

Im folgenden werden anhand der Beziehung von Arbeit und Beruf, der Beziehung der Berufe untereinander und der Hierarchisierung von Berufen die besonderen Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheit aufgezeigt, die sich in der empirischen Auswertung der Lage der berufstätigen Frauen in der untersuchten Diözese wiederfinden.

⁹ Die nachstehenden Erörterungen beruhen auf: Hartmann, H., 1972, ohne daß dessen gesamter begrifflicher Rahmen hier verwendet wird.

a) Arbeit und Beruf

Die gesellschaftliche Durchsetzung der Berufsarbeit als Strukturkonzept stellt bereits eine Entwicklung der Industrie- und Arbeitsgesellschaft dar, die sich in Deutschland im 19. Jahrhundert allmählich herausgebildet hat. Die Industrialisierung hat in großem Umfang Individuen, Gruppen, Schichten und Klassen erzeugt, die durch Erwerbsarbeit ihren Lebensunterhalt erwirtschaften.

In diesem Prozeß der Industrialisierung wurde eine geschlechtsspezifische Teilung zwischen gesellschaftlicher Erwerbsarbeit und Hausarbeit vorgenommen, der für alle anschließenden sozialen Entwicklungen folgenreich bleibt: Frauen werden ideologisch auf den Hausbereich reduziert und ihnen wird die familiäre Reproduktion der männlichen Arbeitskraft zugewiesen, während die Erwerbsarbeit männlich definiert wird.

Diese Vorstellung einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Hausarbeit und Erwerbsarbeit entwickelte sich zur hauptsächlichen Ursache geschlechtsspezifischer Ungleichheit. Damit geht eine gesellschaftliche Abwertung der Hausarbeit einher, während die Arbeitswelt im Zuge der Erhöhung der Bildung und Ausbildung der Beschäftigten rationalisiert und verberuflicht wird. Frauen werden, ungeachtet der ideologischen Diskriminierung, in den Industrialisierungsprozeß als billige Arbeitskräfte und Reservearmee einbezogen. Der Zugang zu qualifizierter Berufsarbeit bleibt ihnen allerdings verwehrt.

Mit der Trennung von Hausarbeit und Erwerbsarbeit zeigt sich zum einen: Es kristallisieren sich Tätigkeiten heraus, die im Zentrum der gesellschaftlichen Modernisierung stehen und die im Zuge der Industrialisierung verberuflicht werden, während andere Tätigkeiten „privatisiert“ und abgewertet werden. Die Verlierer in diesem Prozeß sind die Frauen, die die Hausarbeit und die soziale Reproduktion der männlichen Arbeitskraft und des Nachwuchses übernehmen, die ideologisch auf die nicht verberuflichte Hausarbeit reduziert und die als Erwerbstätige dennoch in die industrialisierte Arbeitswelt einbezogen werden und dort einen niedrigen Erwerbsstatus einnehmen.¹⁰ Die Vorstellung von einem weiblichen Arbeitsvermögen, welches der unterstellten Hausfrauen- und Mutter-Natur der Frauen entspricht, trägt dazu bei, Berufe, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, als minder qualifiziert zu betrachten.

b) Die Segregierung der Berufe

Die Dynamik der Verberuflichung zielt darauf, Tätigkeiten zu qualifizieren und die gesellschaftliche Bedeutung der erbrachten Leistung nachzuweisen. Dieser Prozeß wird geprägt von der praxisbezogenen Verwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse. Die Qualifizierung der Berufsarbeit mit diesen neuen Wissensbe-

¹⁰ Vgl. Gerhard, U., 1990: Unerhört. Die Geschichte der deutschen Frauenbewegung. Reinbek

ständen stellt ein zentrales Anliegen der Berufstätigen und ihrer Berufsverbände in ihrem Bemühen dar, Berufe in der Arbeits- und Berufswelt zu etablieren.

Von der Qualifikation, Ausbildung und Berufserfahrung sind die Aufstiegschancen der Berufstätigen innerhalb der Hierarchien der Verwaltungen und der Betriebe abhängig. Dabei konkurrieren die Berufe untereinander um die inner-organisationale und gesellschaftliche Anerkennung ihrer Qualifikationen und Leistungen. Die Existenz einer Geschlechterdifferenz innerhalb der beruflichen Arbeitsteilung in Form von „Männerberufen“, in denen vorwiegend Männer tätig sind, und von hierarchisch niedrig angesiedelten „Frauenberufen“, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind, weist jedoch auf Strukturen geschlechtspezifischer Ungleichheit hin. „Frauenberufe“ gelten als „hausarbeitsnahe Tätigkeiten“, die auf der Grundlage eines als natürlich unterstellten weiblichen Arbeitsvermögens geringer qualifiziert werden.¹¹ Hier finden sich häufig Teilarbeitszeitkonzepte, die von Frauen ausgeübt werden, ohne daß die Frauen auf dieser Basis der Beschäftigungsverhältnisse ihre Existenz absichern können.

Mit solchen Vorstellungen von einem geschlechtsspezifischen Arbeitsvermögen werden den Geschlechtern unterschiedliche kognitive und emotionale Kompetenzen zugewiesen. Die Konsequenzen dieser Zuordnung wirken sich besonders diskriminierend auf die Berufstätigkeit von Frauen aus: Es werden Berufskonzepte konstruiert, die als typische Frauenberufe etikettiert und segregiert werden: Aufgrund der geringen Qualifikation, die mit der Berufstätigkeit in diesen Bereichen formell verbunden wird, haben die Frauen nur selten Aufstiegschancen. In der Bundesrepublik Deutschland fallen vor allem die pädagogischen und pflegerischen Berufe darunter. Diese Formen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung führen zum Einschluß von Frauen in bestimmte Berufsfelder und zum Ausschluß von Frauen aus professionalisierten Berufen.¹² Mit solchen sozialen Mechanismen (Etikettierung weiblich gedeuteten Arbeitsvermögens und Blockierung von Qualifizierungsmaßnahmen) werden Ausbildungsabschlüsse und Berufe, die weitgehend von Frauen ausgeübt werden, entweder über einen längeren Zeitraum „abgesenkt“ oder deren gesellschaftliche Aufwertung wird verhindert.

Insgesamt läßt sich beobachten: „Ein hoher Frauenanteil korreliert ... mit einem geringen Sozialstatus“¹³. Der Zusammenhang, der zwischen dem hohen Frauenanteil und der Zuweisung eines geringen sozialen Status eines Berufs

¹¹ Vgl. Beck-Gernsheim, E. - Ostner, I., 1978: Frauen verändern - Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von 'Frau und Beruf'. In: Soziale Welt, Jg. 29, H. 3, S. 257-287

¹² In der Frauenforschung wird von geschlechtsspezifischen Formen der sozialen Schließung gesprochen. Vgl. Cyba, E., 1995. Grenzen der Theorie sozialer Schließung? - Die Erklärung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. In: Wetterer, A. (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M. - New York, S. 51-70

¹³ Rabe-Kleberg, U., 1987: Frauenberufe - Zur Segmentierung der Berufswelt. Bielefeld (Theorie und Praxis der Frauenforschung, Bd. 6), S. 18

besteht, wird in der Literatur als „doing gender“ oder auch als Vergeschlechtlichung bezeichnet.¹⁴ Geschlecht wird damit sowohl auf der sozialstrukturellen als auch auf der symbolischen Ebene zu einem Diskriminierungskriterium.

c) Hierarchisierung und Professionalisierung der Berufe

Von besonderer Bedeutung ist das Konzept der Professionalisierung als spezifische Form der Konstruktion von Berufen. Professionalisierte Berufe zeichnen sich durch eine hochgradig spezialisierte und systematisierte Qualifikation aus, welche in einer langen Ausbildung erworben wird. Das Ziel der Professionalisierung besteht darin, Tätigkeiten aufgrund eines umfassenden Wissens und eines reflexiven Einsatzes von Kompetenzen autonom definieren zu können. Ein solches Wissen wird zumeist an einer Hochschule erworben. Die Aufgabe akademischer Berufe besteht darin, das durch die Hochschulausbildung erworbenen umfassende und geprüfte Wissen in die gesellschaftliche Praxis umzusetzen und darüber zugleich den Praxis- und Anwendungsbereich zu definieren und zu erweitern. Die Berufsgruppen und ihre Verbände haben vor allem Interesse daran, wissenschaftliche Erkenntnisse für die Entwicklung des beruflichen Qualifikationsprofils aufzugreifen und darüber sowohl den Status und die Akzeptanz der Berufspositionen als auch den Einfluß und die Gestaltungsmacht der Berufstätigten zu erweitern.

Die Integration geprüften rationalen Wissens in die Qualifikationsprofile der Berufe und deren Umsetzung in die Definitionen von Berufsfeldern und -tätigkeiten ist ein zentraler Bestandteil des sich als Verwissenschaftlichung vollziehenden gesellschaftlichen Wandels. Die Professionalisierung bestehender Berufe und neuer Berufe stellt für die Beschäftigten und ihre Interessengruppen eine Strategie dar, ihre Berufsinteressen gesellschaftlich abzusichern, indem vor allem auf die Gestaltung des spezifischen Berufsfelds Einfluß genommen wird.

Professionalisierte Berufe sind vorwiegend männlich besetzt. Diese Berufe genießen ein hohes Prestige, und die Interessenvertreter der Berufsgruppen betreiben eine forcierte Professionalisierungspolitik. Entsprechend verfügen die „Profis“ (oftmals auch als Experten oder als Elite bezeichnet) über privilegierte Zugangs-chancen zu den Leitungs- und Führungspositionen der Organisationen und Institutionen der Gesellschaft.

Die Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheit, die die Berufswelt dominieren, zeigen sich drastisch am Ausschluß der Frauen aus dem „exklusiven Kreis der professionals“¹⁵, die in den Organisationen der Berufswelt zumeist die Leitungs- und Führungspositionen besetzen. Aus der Marginalität der Frau-

¹⁴ Vgl. West, C. - Zimmerman, D.H., 1991: Doing Gender. In: Lorber, J. - Farrell, S.A. (Hg.): The Social Construction of Gender. Newbury Park - London - New Dehli, S. 13-37

¹⁵ Wetterer, A., 1995: Geschlechterhierarchie als soziale Ungleichheit. In: Wetterer, A. (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M. - New York, S. 11-28, hier S. 20

en in den Leitungs- und Führungspositionen folgt, daß Frauen nach wie vor kaum an den organisationsrelevanten Entscheidungsprozessen beteiligt sind. Vor allem unter dem Aspekt, daß mit der Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen auch personalpolitische Weichenstellungen getroffen werden, von denen die Rekrutierung des Nachwuchses abhängt, erweist sich die Marginalität von Frauen als gravierend im Hinblick auf die zukünftigen Möglichkeiten der beruflichen Integration von Frauen.

Dabei erzeugen die bereits beschriebenen Abwertungsstrategien von Frauenarbeit über die Vorstellung eines „weiblichen Arbeitsvermögens“ und über die Vergeschlechtlichung ganzer Berufe eine praktische Zirkularität, die von den betroffenen Frauen nur sehr schwer durchbrochen werden können: Die normative Unterscheidung, die zwischen professionalisierten und halbprofessionalisierten Berufen, zwischen führungs- und leitungsgeeigneten und -ungeeigneten Berufen, zwischen Männer- und Frauenberufen gemacht wird, liefert eine Legitimationsbasis für den faktischen Ausschluß der Frauen von Leitungs- und Führungspositionen. Der faktische Ausschluß der Frauen verweist diese in die Felder der unterbewerteten Berufe. Damit verringern sich die Karrierechancen der Frauen, und es reproduziert sich ein Bild von „Frauenarbeit“, welches festhält, daß Frauen in den basalen Bereichen der Arbeits- und Berufsfelder zu finden sind, es aber nicht vermögen, Spitzenpositionen einzunehmen.

4. Zusammenfassung

Beruf und Berufstätigkeit stellen im Prinzip ein geschlechtsneutrales Partizipationskonzept für die Individuen der modernen arbeitsteiligen Gesellschaft dar. Nach diesem Konzept wird die gesellschaftliche Stellung der Individuen danach bemessen, welchen materiellen und ideellen Beitrag sie zur Gestaltung der Gesellschaft leisten. Nicht familiäre Herkunft oder Geschlecht und auch nicht Zugehörigkeit zu einer Religion oder Rasse sind demnach legitime Selektoren beruflicher Diskriminierung. Die Umsetzung des Berufskonzepts ist an verschiedene gesellschaftliche Institutionen und Organisationsformen gebunden. Dazu zählen vor allem die Familie, die Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen und die berufsförmig organisierte Arbeitswelt und deren Organisationen.

Die Kirche nimmt, wie im folgenden gezeigt wird, auf die Konstitution der genannten gesellschaftlichen Institutionen und Organisationen maßgeblichen Einfluß und stellt selbst eine Organisation dar, die berufsförmig gestaltet ist. Es wird herausgearbeitet, daß die sozialpolitischen und familienpolitischen Modelle, die die Kirche auf den genannten Ebenen durchsetzt, Ungleichheitsmechanismen zu Lasten der Frauen hervorbringen.

IV. Die katholische Kirche und die Familie zwischen Staat und Markt

1. *Definition der Begriffe Institution und Organisation*

Zunächst werden einige Begriffe geklärt, die zur Analyse der religiösen Institution und Organisation Diözese notwendig sind. Im alltäglichen Sprachgebrauch wird im Zusammenhang mit den kirchlichen Organisationen häufig der Begriff „Institution“ verwendet, um eine positive Abgrenzung zu anderen Organisationen auszudrücken. Als Institutionen (lat. Einrichtungen) werden unterschiedliche soziale Einheiten wie Behörden oder Betriebe, aber auch abstrakte Einheiten wie Staat, Markt, Familie und Beruf bezeichnet.

In der soziologischen Literatur bezeichnet „Institution“ stabile soziale Beziehungs muster zwischen Individuen. Diese sozialen Beziehungen werden entweder erzwungen oder durch Ordnungsprinzipien getragen, die die Mitglieder als legitim anerkennen.¹⁶ Der Begriff Institution drückt vor allem aus, „daß wiederkehrende Regelmäßigkeiten und empirisch abgrenzbare Gleichförmigkeiten gegenseitigen Sichverhaltens von Menschen, Gruppen und Organisationen nicht nur zufällig oder biologisch determiniert ablaufen, sondern auch und in erster Linie Produkte menschlicher Kultur und Sinngebung sind. Damit erwächst für jede soziologische Analyse der Institutionen die Frage nach den Funktionen der einzelnen Institutionen für die Gesellschaft und nach dem Einfluß der Institutionen auf das soziale wie individuelle Leben des einzelnen Menschen in seiner spezifisch ‘institutionalisierten’ Gesellschaft.“¹⁷

Dabei beantwortet der Begriff der Institution nicht die Frage, mit welchen Mechanismen und Mitteln die die Institutionen begründenden Verhaltensmuster stabil gehalten werden. Institutionalisierte Verhaltensmuster können nur dann aufrechterhalten werden, wenn diese auf die Grundlage von Organisationen gestellt (d.h. organisiert) werden.

Der soziologische Begriff Organisation (lat. Anlage, Aufbau, Gliederung) bezeichnet die macht- und herrschaftsgebundene Herstellung und Strukturierung sozialer Verhaltensmuster zu einem einheitlichen Gebilde und System. Während der Institutionenbegriff auf zugrundeliegende Verhaltensmuster aufmerksam macht, zeigt der Organisationsbegriff auf, mit welchen sozialen Mechanismen und Mitteln die Institutionalisierung und Stabilisierung der Verhaltensmuster betrieben wird. Außerdem zeigen Analysen von Organisationen und Institutionen (z.B. die soziale Lage der Frauen in der Organisation Diözese Rottenburg-Stuttgart) auf, daß wechselseitige Beziehungen zu anderen Institutionen und Organisationen (z.B. Familie und Beruf) für deren Erhalt notwendig sind. Im Rahmen dieser Untersuchung tragen Organisations- und Institutionen-

¹⁶ Vgl. Hillmann, K.-H., 1994: Handbuch der Soziologie. Stuttgart, S. 375

¹⁷ Hillmann, K.-H., 1994, S. 375

analyse dazu bei, die gesellschaftlichen Zusammenhänge der Entwicklung und Ausgestaltung kirchlicher Organisationen deutlich zu machen.

Die katholische Kirche als in modernem Gewande „verkirchlichte“ Religion ist solch eine Organisation, ein zweckgerichtet strukturiertes Gebilde, das bestimmte Ziele mit rationalen Mitteln anstrebt.¹⁸ Innerhalb der katholischen Kirche (wie auch in anderen Religionsgemeinschaften) gibt es weitere (Unter-) Organisationen mit eigenen Zielen und zumindest partieller Selbständigkeit, zum Beispiel in Gestalt von Diözesen, Verbänden oder Anstalten mit geografisch weitem Arbeitsbereich (z.B. die Diözese Rottenburg-Stuttgart oder der Deutsche Caritasverband e.V.), Gemeinden auf lokaler Ebene sowie Vereine innerhalb der Ortsgemeinden.¹⁹ Alle diese religiösen Organisationen haben ein spezifisches Ziel, das von den in ihnen assoziierten Menschen geteilt und angestrebt wird oder worauf diese verpflichtet werden:

„Religiöse Organisationen unterscheiden sich von anderen (Industriebetrieb, Gewerkschaft, Verein usw.) durch das spezifische Organisationsziel. Dieses Ziel steht in engem Zusammenhang mit den nichtempirischen Wertungen, die das Wesen der Religion ausmachen. Sie sind mit Handlungserwartungen verbunden, die entweder für einen genau bestimmbarer oder einen ideell unbegrenzten Personenkreis verbindlich sein sollen. Religiöse Organisationen haben primär das Ziel, ihre Wertungen zu erhalten, (u.U.) zu verbreiten, die Eingehaltungen ihrer Handlungserwartungen zu veranlassen und zu kontrollieren. Für die begriffliche Klärung bleibt es ohne Belang, worin diese Wertungen und Erwartungen bestehen, ob es sich um die aus der Lehre von dem Erlösterod des Gottesohnes abgeleiteten dogmatischen und rituellen Verpflichtungen oder um konkrete Anweisungen für die Überwindung des Leidens und zur passiven Askese handelt.“²⁰

2. Die Verkirchlichung der Religion und der Aufbau einer berufsförmigen Organisation

Im 19. Jahrhundert wurde als Folge der Auflösung des Heiligen Römischen Reiches Deutscher Nation und der Säkularisation die Organisationsstruktur der katholischen Kirche neu aufgebaut.

„Der Zusammenbruch der bisherigen hierarchischen Ordnung und der abrupte Wegfall der ökonomischen Sicherungen bedeutete die Zerstörung der institutionellen Lebensbedingungen der alten ‘Reichskirche’. Aber ebenso folgenschwer und fühlbar war die Zwangsauflösung des weitentfalteten Ordenswesens in seiner Bedeutung für die Kranken- und Armenpflege, für das theologisch-wissenschaftliche Leben und dessen Einrichtungen sowie seiner leben-

¹⁸ Vgl. Hach, J., 1980: Gesellschaft und Religion in der Bundesrepublik Deutschland. Heidelberg, S. 81

¹⁹ Vgl. Hach, J., 1980, S. 81

²⁰ Kehler, G., 1968: Religionssoziologie. Berlin, S. 54f., zitiert nach Hach, J., 1980, S. 81

spraktischen Wirksamkeit in den verschiedenen Bereichen der Seelsorge und kirchlichen Präsenz.“²¹

Der Neuaufbau, der an dieser Stelle nicht im einzelnen beschrieben werden kann, wird in der Literatur als „Verkirchlichung der Religion“ eingeordnet. Damit ist vor allem gemeint, daß das Herstellen religiöser Erfahrungen, das Gemeinschaftshandeln der Gläubigen, die Tradierung und Festschreibung christlicher Orientierungen *organisiert* und *institutionalisiert* betrieben wird. Die verkirchlichte Religion setzt dabei moderne soziale Modelle und Techniken ein, die die sich modernisierende Gesellschaft zur Gestaltung der Sozialbeziehungen entdeckt und entwickelt hat.

Die Kennzeichen dieser nun „organisierten Religion“ bestehen in der machtvollen Festschreibung und Durchsetzung eines dogmatischen Kerns, der Reglementierung der Lebens- und Glaubenspraxis der Gläubigen und vor allem in der Bürokratisierung und Hierarchisierung von Zuständigkeiten innerhalb der Kirche.

Auch wenn der Rekurs auf „außeralltägliche charismatische“ Erfahrungen gerade im 19. Jahrhundert ein wichtiges Merkmal des „Katholizismus“ war, so trifft es dennoch zu, daß der Prozeß der Verkirchlichung und damit der institutionellen Differenzierung durch soziale Mechanismen der Bildung dauerhafter und beherrschbarer Organisationen vorangetrieben wurde.

Dieser Prozeß der Verkirchlichung zu einer stabilen, beherrschbaren Organisation wird vor allem durch das Konzept der Professionalisierung von Tätigkeiten innerhalb der bürokratischen Hierarchie und Etablierung einer spezifischen Berufsstruktur umgesetzt. Im Aufbau einer geregelten Berufsstruktur für die Ausübung kirchlicher Ämter reflektiert sich die gesamte Widersprüchlichkeit, die im sozialen Prozeß der Verkirchlichung angelegt ist. Einerseits die Beibehaltung charismatischer Führungsstrukturen (z.B. die sakrale Überhöhung des Papstes), die andererseits durch Prozesse der Verberuflichung und Professionalisierung (und damit Entcharismatisierung) in Frage gestellt wird. Beide Prozesse tragen auf ambivalente Weise zur Formierung der Kirche zu einer abgeschotteten sozialen Organisation bei.

a) Bürokratisierung und Sanktionierung des Ämtercharismas

Die Beseitigung der vorhandenen dezentralen Gestaltungsspielräume und die Bildung einer einheitlichen Weltkirche, die zentral beherrscht werden kann, wird in der Literatur als „Repristinierung des Kirchenstaats zu einem einzigen ‘Priesterstaat’“ (Schnabel) beschrieben. In diesem Prozeß werden die wesentlichen Koordinations- und Verwaltungsaufgaben bei der römischen Kurie monopolisiert. Die Durchsetzung dieser nun straff geregelten und hierarchisch ge-

²¹ Katz, H., 1980: Katholizismus zwischen Kirchenstruktur und gesellschaftlichem Wandel. In: Gabriel, K. - Kaufmann, F.X.: Zur Soziologie des Katholizismus. Mainz, S. 112-144, hier S.116f.

ordneten transnationalen Bürokratie erfolgt im wesentlichen zur Etablierung einer Berufsgruppe, die für sich die Verfügung über Heilsgüter wie auch über die bürokratische Herrschaft beansprucht: des Klerus.

Mit der Schaffung dieser Berufsgruppe als Leitungs- und Führungskader werden zugleich der Einfluß und die Mitwirkungsmöglichkeiten von Laien und ehrenamtlich Tätigen gebrochen und minimiert. „Der Amtsträger wurde zum hauptberuflichen, d.h. existentiell und sozial mit dem sich weiter bürokratisierten Kirchensystem verknüpften, und von ihm abhängigen, an seinem Auf-, Aus- und Fortbestand mit interessierten mediatisierten Glied.“²²

Die sozialen Mechanismen der Etablierung dieser Berufsgruppe und der Festigung ihrer Herrschaft in der und über die Organisation werden im folgenden unter dem ambivalenten Aspekt der Professionalisierung genannt:

Die Sicherung der „amtscharismatischen“ Herrschaft des Klerus verwandelt diesen in eine Berufsgruppe, die in einer bürokratischen Organisation Ämter auszufüllen hat, deren Ausgestaltung sie nur sehr eingeschränkt beeinflussen kann.²³

„Unberechenbare Quellen der Verselbständigung werden zunehmend ersetzt durch über Fachqualifikation (‘Leistung’) erworbenes, amtlich-positionelles Sozialprestige; durch kontrollierte, hierarchische Positionierung, Amtskompetenz und -pflicht; durch der hierarchischen Position gemäßes Gehalt und Nichtappropriation von Verwaltungsmitteln und -amt. Nicht unkalkulierbare Wahl, sondern berechenbare und berechnete Ernennung durch die römische Kurie, also hierarchische, systemeigene Legitimation wird zunehmend zum Be- schaffungsprinzip bischöflicher Amtsträger.“²⁴

Zugleich findet eine Aufwertung des Klerus zu einer Berufsgruppe statt, die konkurrenzlos für die Besetzung kirchlicher Ämter bereitsteht, die mit Leitungs- und Führungsaufgaben verbunden sind. „Der Bischof wird hierbei zur Schlüsselfigur“ (Ebertz). Gerät er einerseits seit der Mitte des Jahrhunderts zunehmend unter römisch-kuriale Kontrolle, besonders durch den päpstlichen Nuntius und die weitergeführte „Visitatio ad limina“, verfügt er andererseits -

²² Ebertz, M. N., 1980: Herrschaft in der Kirche. Hierarchie, Tradition und Charisma im 19. Jahrhundert. In: Gabriel, K. - Kaufmann, F.X.: Zur Soziologie des Katholizismus. Mainz, S. 89-111, hier S. 98

²³ Eine wichtige Quelle der konservativen Institutionen- und Organisationenbildung der katholischen Kirche in der Moderne stammt von Joseph de Maistre, der in seinem Werk "Du Pape" (1816/17) das Thema der päpstlichen Unfehlbarkeit aufwarf. De Maistre war derjenige, der den von ihm als Bedrohung aufgefaßten industriellen und sozialen Umbrüchen seiner Zeit "die monarchische Unfehlbarkeit für die geistlich-kirchliche Ordnung" entgegensezte und diese "in strikter Entsprechung (und bewußter funktionaler Analogie) zu dem konzipiert hat, was der politischen Ordnung 'die Souveränität' war." (Vgl. Tyrell, H., 1993: Katholizismus und Familie - Institutionalisierung und Deinstitutionalisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 33/1993, S. 126-149, hier S. 131.) Das I. Vatikanische Konzil bringt diesen Prozeß zunächst zum Abschluß.

²⁴ Ebertz, M. N., 1980: S. 100f.

nun rückgebunden an das transnationale hierarchische System - die alleinige Führungs- und Leitungsmacht in allen administrativen, sozialisatorischen, religiösen und politischen Angelegenheiten der von ihm geleiteten Diözese. Die spezifischen Mechanismen der Rekrutierung des Nachwuchses tragen zu der konservativen Orientierung dieser Berufsgruppe bei.

Hiezu gehört vor allem die Zerschlagung des Adelsmonopols auf die Besetzung hoher geistlicher Ämter, welches keine homogene Orientierung des Nachwuchses garantierte. Die Öffnung der kirchlichen Ämter für die „besitzlosen“ Schichten ermöglichte diesen den Zugang zu und den Aufstieg in einer Organisation, zu der die Absolventen kirchlicher Berufsbildungseinrichtungen keine Alternativen hatten und die daher zu einer extremen Identifikation und inneren Gehorsamsverpflichtung bereit waren. Die Installierung nahezu geschlossener Sozialisations- und Ausbildungslaufbahnen der Priesteramtskandidaten (Internat, Priesterseminar, theologische Hochschulen, Colloquium Germanicum) trägt zur Rekrutierung eines Nachwuchses bei, der hochgradig die Bildungs- und Ausbildungsinhalte der Organisation verinnerlicht hat. Zudem besteht ein Ausbildungsmönopol und ein Arbeitgebermonopol. Neben dem Erwerb von kirchenspezifischen Fachqualifikationen orientiert die Zölibatsverpflichtung die Betreffenden auf eine Lebensführung innerhalb des kirchlichen Milieus, die ihnen Anschlußhandlungen in alternativen Alltagskontexten erschwert. Die Sicherung ihrer beruflichen Existenz geht daher mit einer extremen Verpflichtung auf Gehorsam gegenüber der Organisation einher. Die römische Kurie stellt ihren Einfluß dadurch sicher, daß sie die Diözesen über Stellenbesetzungen kontrolliert.

Die soziale Schließung der Religion zu einer rigiden Organisation ist vor dem Hintergrund einer sich allmählich durchsetzenden gesellschaftlichen Modernisierung zu sehen. Die Entstehung einer soziokulturellen Pluralität relativierte das Primat der Religion auf die Ausdeutung des Sinns der Welt: Kulturelle und künstlerische Vielfalt, Differenzierung und Autonomisierung gesellschaftlicher Handlungszusammenhänge, Individualisierung menschlicher Lebensläufe, Politisierung des Staates und Verrechtlichung seiner Grundlage, vor allem aber die zunehmende Bedeutung der Wissenschaft als permanente Ressource des sozialen Wandels geben nur einige der Tendenzen an, mit denen die sich organisierende Kirche konfrontiert wird.

Auf diesen gesellschaftlichen Wandel, der sich zunehmend der Steuerung durch einzelne Organisationen entzieht, reagiert die Kirche. Eine Reaktionsweise ist die Professionalisierung und Verberuflichung der kirchlichen Dienste und Ämter. Auch wenn die Kirche die Ausbildung ihrer Berufe selbst übernimmt, so kann sie sich einem sozialen Wettbewerb nicht dauerhaft entziehen und ist gezwungen, Wissen anderer Sinnzusammenhänge (z.B. der Wissenschaft) zu adaptieren. Zentrale Bedeutung kommt hier der Theologie zu, die als eine Fachwissenschaft unter anderem Kritik, Diskurs und Interdisziplinarität produziert und damit neue Denkansätze und Handlungsmodelle in die Organisationen der Kirche hineinträgt.

Die Verkirchlichung der Religion gehört wesentlich zur Modernisierungsgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts. Der Begriff Verkirchlichung

bezeichnet im wesentlichen den durch folgende Phänomene gekennzeichneten historischen Prozeß der organisationalen Ausgestaltung des „Religiösen“ in der modernen Gesellschaft:

- die Behauptung und Durchsetzung des Monopolanspruchs der Organisationen und der Amtsinhaber der katholischen Kirche auf die sakralen Heilsgüter und damit auf die legitime Repräsentanz der christlichen Tradition;
- die konsequente Hierarchisierung aller kirchlichen Organisationen und die sakrale Überhöhung dieser Organisationen und ihrer Amtsträger - vor allem der Spitze dieser Hierarchie: des „Heiligen Vaters“;
- die erhöhte Tendenz der Kirche, das Verhalten der Gläubigen durch die Reaktivierung „vormoderner“ Frömmigkeitsformen oder gebotsförmige Normierung auf konfessionsspezifische Unterscheidungen hin festzulegen;
- die Neigung der monarchisch verfaßten Kirche, im Laufe des 19. Jahrhunderts mehr und mehr den Glauben des Kirchenvolkes dogmatisch zu binden und dessen Sittlichkeit positiv zu reglementieren.²⁵

Die Sonderentwicklung des „katholischen Milieus“, einer „Gesellschaft in der Gesellschaft“ nimmt ihren Ausgang in dieser, bis in unsere Tage für die katholische Kirchenorganisation dominant gebliebenen, hierarchisch auf dem bürokratischen Prinzip des Gehorsams aufruhenden Gesellschaftsauffassung. „Es gibt wenig Beispiele dafür, daß eine angestrebte geistige Immunisierung und der Aufbau einer eigenen Bewußtseins- und Lebenswelt in Absonderung vom allgemeinen Zeitbewußtsein so erfolgreich gewesen ist und so nachhaltig gewirkt hat, wie in diesem Fall. Es ist der Kirche in einer beispielhaften Strategie gelungen, gegenüber dem herrschend werdenden liberalen Zeitgeist, den Ideen und den Werthaltungen der Aufklärung das katholische Kirchenvolk abzublocken, ja so etwas wie eine eigene Subkultur der katholischen Gläubigen aufzubauen.“²⁶

3. Sozialstaat und Subsidiaritätsprinzip²⁷

Die sozialpolitischen und institutionellen Strukturvorstellungen der katholischen Kirche, die bereits im 19. Jahrhundert formuliert wurden, prägen nicht nur die eigenen kirchlichen Organisationen, sondern auch die Ausgestaltung der Institutionen Sozialstaat und Familie bis heute. Deren Analyse trägt zum Verständnis bei, warum Frauen - vor allem Ehefrauen - immer noch einen eingeschränkten Zugang zu den gestaltungsmächtigen Organisationen und Positionen

²⁵ Vgl. Tyrell, H., 1993, S. 131

²⁶ Böckenförde, E.-W., 1977: Zum Verhältnis von Kirche und Moderner Welt: In: Koselleck, R. (Hg.), 1977: Studien zum Beginn der modernen Welt. Stuttgart, S. 157-177, hier S. 171

²⁷ Die nachstehenden Erörterungen beruhen auf: Borchorst, A., 1994: Welfare State Regimes, Women's Interests and the EC. In: Diane Sainsbury (Ed.), 1994: Gendering Welfare States. London - Thousand Oaks - New Delhi, S. 26-44

unserer Gesellschaft haben, in denen gerade ihre eigenen Lebensumstände maßgeblich vorgeschrieben und geformt werden.

In der Bundesrepublik besteht ein enges Verhältnis zwischen den Institutionen Staat, Markt und Familie. Nach wie vor ist dieses Verhältnis durch die Rahmensetzung der Bismarckschen Sozialreform in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts bestimmt. Diese Reform führte das Prinzip einer zwingenden Sozialversicherung abhängig erwerbstätiger Personen ein. Dieses Prinzip ist ein wichtiges Fundament einer bis heute von christlich-konservativen politischen Parteien und Regierungen vertretenen und durchgesetzten Sozialpolitik.

Ein weiterer Grundpfeiler konservativer Sozialpolitik wurde in einer Reihe päpstlicher Enzykliken formuliert.²⁸ Auf der Suche nach Lösungen für die sozialen Probleme der modernen Industriestaaten fordern diese Enzykliken einen dritten Weg zwischen Liberalismus und Sozialismus.²⁹ Eine wichtige Rolle wird den Institutionen Familie und Kirche und den nichtstaatlichen freiwilligen Organisationen zugewiesen. Die katholische Kirche vertritt als zentrales sozialpolitisches Konzept die Idee der *Subsidiarität*. Diese Idee besagt, daß weder der Staat noch der Markt die Sicherung der Lebenslagerisiken der Menschen in den modernen Gesellschaften tragen kann und soll. Dafür seien in erster Linie die Familie, aber auch die Kirche und freiwillige nichtstaatliche Organisationen zuständig. Die Rechte und Pflichten der Institutionen werden von dieser Idee der Subsidiarität aus festgelegt. In diesem Zusammenhang schreibt Papst Johannes Paul II. in der Sozialenzyklika „Centesimus annus“:

„In den letzten Jahren hat man eine umfangreiche Ausweitung dieser Interventionen [des Staates, d. A.] erlebt, was gewissermaßen zu einem neuen Typ von Staat, dem ‘Wohlfahrtsstaat’, geführt hat. Diese Entwicklungen erfolgten in manchen Staaten, um auf geeignete Weise den zahlreichen Nöten und Bedürfnissen dadurch abzuhelfen, daß man menschenunwürdige Formen der Armut und Entbehrung beseitigte. Es fehlte jedoch nicht an Auswüchsen und Mißbräuchen, die besonders in jüngster Zeit harte Kritik am Wohlfahrtsstaat auslösten, der als ‘Fürsorgestaat’ bezeichnet wurde. Funktionsstörungen und

²⁸ Zu nennen sind die Sozialenzykliken:

Leo XIII., 1891: *Rerum novarum*, Über die Arbeiterfrage. In: Verbandsleitung der katholischen Arbeitervereine Westdeutschlands (Hg.), 1931: *Die Rundschreiben Leos XIII. und Pius XI. über die Arbeiterfrage*. Köln, S. 7-36

Pius XI., 1931: *Quadragesimo anno*, Über die gesellschaftliche Ordnung, ihre Wiederherstellung und ihre Vollendung nach dem Heilsplan der Frohbotschaft zum 40. Jahrestag des Rundschreibens Leos XIII. >*Rerum novarum*<. In: Verbandsleitung der katholischen Arbeitervereine Westdeutschlands (Hg.), 1931: *Die Rundschreiben Leos XIII. und Pius XI. über die Arbeiterfrage*. Köln, S. 39-77

Johannes Paul II., 1981: *Laborem exercens*. Über die menschliche Arbeit. In: Johannes Paul II., 1981: *Der Wert der Arbeit und der Weg zur Gerechtigkeit*. Freiburg - Basel - Wien

Johannes Paul II., 1991: *Centesimus annus*. In: Johannes Paul II., 1991: *Vor neuen Herausforderungen der Menschheit*. Freiburg - Basel - Wien

²⁹ Borchorst, A., 1994, S. 32

Mängel im Wohlfahrtsstaat röhren von einem unzutreffenden Verständnis der Aufgaben des Staates her. Auch auf diesem Gebiet muß das *Subsidiaritätsprinzip* gelten: Eine übergeordnete Gesellschaft darf nicht in das innere Leben einer untergeordneten Gesellschaft dadurch eingreifen, daß sie diese ihrer Kompetenzen beraubt. Sie soll sie im Notfall unterstützen und ihr dazu helfen, ihr eigenes Handeln mit dem der anderen gesellschaftlichen Kräfte im Hinblick auf das Gemeinwohl abzustimmen.³⁰

Dieses Zitat belegt, daß der Vatikan einer Konzeption des Sozialstaats äußerst kritisch gegenübersteht, die dem Staat die Übernahme der sozialen Sicherung zuschreibt. Verteidigt wird diese Kritik damit, daß dadurch das Prinzip der Subsidiarität verletzt werde. Das Zitat illustriert außerdem, daß eine bestimmte Rangfolge zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Sphären („über- und untergeordneten Gesellschaften“) angestrebt wird. Dabei wird deutlich, daß die katholische Sozialdoktrin sich gegen eine grundsätzliche Verpflichtung des Staates richtet, vor allem für finanziell und gesundheitlich nur bedingt handlungsfähige und dadurch gefährdete Personen Sorge zu tragen. Eine diesbezügliche Verpflichtung, so die Argumentation des Papstes, würde zu einer Gefährdung besonders der Familie führen, die durch staatlich gesteuerte soziale Sicherung ihrer wichtigsten Funktion beraubt wird. Aber nicht nur die bestehende Konzeption der Institution Familie wird durch verstärkte Staatsintervention gefährdet. Die „Aufblähung“ und Bürokratisierung der Staatsapparate löse einen Verlust an menschlicher Energie aus und beraube die Gesellschaft ihrer Verantwortung.³¹

Die Enzyklika fordert eine Sozial- und Familienpolitik, „deren Hauptziel die Familie selbst sein muß. Ihr muß durch die Gewährung entsprechender Hilfsmittel und wirksamer Formen der Unterstützung bei der Erziehung der Kinder wie bei der Sorge für die alten Menschen geholfen werden, um deren Abschiebung aus dem engeren Familienverband zu vermeiden und so die Beziehungen zwischen den Generationen neu zu stärken.“³² In diesem Zusammenhang ist festzustellen, daß die Enzyklika das „Recht auf einen familiengerechten Lohn“ formuliert: „Der Lohn muß ausreichend sein, um den Arbeiter und seine Familie zu erhalten.“³³

Die Leistungen, die das vom „Ernährer“ zu versorgende Familienmitglied, die Hausfrau und Mutter, erbringt, werden in der päpstlichen Enzyklika „Über die menschliche Arbeit“ in einer für die katholische Sozialdoktrin idealtypischen Weise ausgedeutet:

„Die Erfahrung bestätigt, daß man sich für die *soziale Aufwertung der mütterlichen Aufgaben* einsetzen muß, für die Aufwertung der Mühen, die mit ihnen verbunden sind, und des Bedürfnisses der Kinder nach Pflege, Zuwendung und Herzlichkeit, damit sie sich zu verantwortungsbewußten, sittlich und religi-

³⁰ Johannes Paul II., 1991, S. 105 f.

³¹ Vgl. Johannes Paul II., 1991, S. 106

³² Johannes Paul II., 1991, S. 108

³³ Johannes Paul II., 1991, S. 26

ös reifen und psychisch ausgeglichenen Persönlichkeiten entwickeln können. Es wird einer Gesellschaft zur Ehre gereichen, wenn sie es der Mutter ermöglicht, sich ohne Behinderung ihrer freien Entscheidung, ohne psychologische oder praktische Diskriminierung und ohne Benachteiligung gegenüber ihren Kolleginnen der Pflege und Erziehung ihrer Kinder je nach den verschiedenen Bedürfnissen ihres Alters zu widmen. Der notgedrungene Verzicht auf die Erfüllung dieser Aufgaben um eines außerhäuslichen Verdienstes willen ist im Hinblick auf das Wohl der Gesellschaft und der Familie unrecht, wenn er jenen vorrangigen Zielen der Mutterschaft widerspricht oder sie erschwert.“³⁴

Diese Stelle bringt ein geschlechtsspezifisches Modell der Gesellschaft zum Ausdruck. Zentraler Bestandteil dieses Modells ist die Vorstellung, daß Frauen vorrangig an die gesellschaftliche Notwendigkeit der sozialen Reproduktion, d.h. der Erziehung von Kindern gebunden werden. Damit verkürzt die zitierte Enzyklika die Handlungsoptionen der Frauen gegenüber denen der Männern. Gleichzeitig wird versucht, eine traditionelle und hierarchische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern festzuschreiben und die ökonomische Abhängigkeit der verheirateten Frauen - der in Familie gebundenen Frauen - von deren Ehemännern zu sichern. Hier wird für die gesellschaftstragende Rolle der Familie plädiert, ohne jedoch die ökonomische Abhängigkeit der Familie von einer zentralen Person, in der Regel von einem männlichen Ernährer, zu thematisieren.

Die Herrschaftsverhältnisse innerhalb der Familie werden ausgeblendet. Die katholische Kirche glaubt, diese Ordnung dadurch aufrechterhalten zu können, daß sie sozialpolitisch dafür eintritt, die rechtlichen Möglichkeiten der Ehescheidung und der Empfängnisverhütung restriktiv zu begrenzen. Die Mutterschaft wird dagegen zur natürlichen und heiligen Berufung der Frau erklärt. Dabei handelt es sich auf der Organisationsebene der Institution Familie um eindeutige gesellschaftliche Strukturierungsvorgaben, die die Kirche fordert.

Der Einfluß der katholischen Kirche auf die Politik der Bundesrepublik Deutschland spiegelt sich in der bis heute anhaltenden Dominanz des Hausfrau-Ernährer-Familienmodells in den sozialpolitischen Rahmenkonzeptionen wider. Dieses Modell wird gestützt durch eine familienbezogene Steuer- und Sozialpolitik, die an dem dargestellten Familienmodell orientiert ist. Die kirchliche Verpflichtung des Staates, sich bei der Konstruktion des sozialen Netzes zurückzuhalten, wird mit dem Subsidiaritätsprinzip begründet. Die Organisation der sozialen Absicherung, die ausdrücklich nur solche Aufgaben übernehmen soll, die von den Familien nicht erfüllt werden können, wird in weitreichendem Umfang an die kirchlich getragenen und gestalteten freien Wohlfahrtsverbände und diözesanen Organisationen mit ihren zahlreichen Einrichtungen delegiert.

Die politische Durchsetzung der sozialen Doktrin der christlichen Kirchen und damit auch der katholischen Kirche hat die Struktur des Sozialstaates grundlegend beeinflußt und mitgestaltet. Das hat weitreichende Folgen für die soziale Lage der Frauen in der Gesellschaft. Vor allem die Fixierung der Frau -

³⁴ Johannes Paul II., 1981, S. 73 f.

auf ihre Rolle als Mutter und ihre Alleinzuständigkeit für die Kindererziehung und Familienarbeit - wie es die zitierte Sozialencyklika „Über die menschliche Arbeit“ fordert - sind als nicht mehr hinterfragbarer Hintergrund der Sozialpolitik festgeschrieben.

In allen von der katholischen Kirche mitgestalteten Gesellschaften Europas ist ein Trend zu wachsender Arbeitsmarktingeraktion von Frauen, auch von Frauen mit kleinen Kindern, oder zumindest der Wunsch nach Berufstätigkeit zu beobachten. Damit lassen sich konkrete Anzeichen dafür erkennen, daß die soziale Doktrin der katholischen Kirche mit ihrer spezifischen Ordnungsvorstellung vom Verhältnis von Staat, Markt und Familie an politischem Einfluß verliert. Katholiken folgen in ihrer Alltagspraxis nicht mehr notwendigerweise der Lehre der katholischen Kirche: So weisen ausgerechnet die katholischen Länder Italien und Spanien derzeit die geringsten Geburtenraten in Europa auf.³⁵ Die Unbeweglichkeit der katholischen Sozialdoktrin in der Frage der Sexualmoral, die als Mittel zur Stabilisierung der im 19. Jahrhundert entstandenen katholischen Familienvorstellung genutzt wird, ist sicherlich ein entscheidender Grund für diese Revolte.

In dieser Entwicklung kommt vor allem die Krise des von der katholischen Kirche gestützten Familienmodells zum Ausdruck. Darüber darf aber nicht vergessen werden, daß die beschriebene Familienstrukturvorstellung noch sehr stark die katholischen Sozialpolitikvorstellungen prägt. Dies zeigt sich daran, daß die sozialen Rechte verheirateter Frauen immer noch größtenteils an das „Familieneinkommen“, das heißt in der Regel an das Einkommen und die Sozialversicherung des Ehemannes gekoppelt sind, vor allem dann, wenn diese Frauen teilzeitbeschäftigt oder nicht erwerbstätig sind.

Wie bereits angesprochen, ist die soziale Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland an die Voraussetzung einer Erwerbstätigkeit gebunden und wird nach dem Versicherungsprinzip gewährt. Doch Erwerbstätigkeit ist nicht gleich Erwerbstätigkeit, vor allem nicht für Frauen. Die Analyse der breiten Spanne von Beschäftigungsmöglichkeiten, die die Diözese Rottenburg-Stuttgart bietet, wird diese Unterschiede augenscheinlich machen. Da das bundesdeutsche Sozialversicherungswesen an ein sogenanntes „Normalarbeitsverhältnis“ gekoppelt ist, gewährt auch nur dieses im Risikofall einen ausreichenden, lebensunterhaltsichernden Schutz.

Durch die enge Koppelung von Erwerbsarbeit und Existenzsicherung ist die soziale Lage von Individuen, die in den Randbereichen des Beschäftigungssystems angesiedelt sind, problematisch. Das heißt, eine breite Palette von Beschäftigungsformen eröffnet in unterschiedlichem Maße Zugang zu den Leistungen des sozialen Sicherungssystems.³⁶

Der Begriff „Beschäftigungsform“ bezeichnet in Anlehnung an Sigrid Quack in erster Linie unterschiedliche Arbeitszeiten und die Dauerhaftigkeit von Ar-

³⁵ Vgl. Borchorst, A., 1994, S. 34

³⁶ Vgl. Quack, S., 1993: Dynamik der Teilzeitarbeit: Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen. Berlin, hier S. 29

beitsverhältnissen. „Diese beiden Zeitdimensionen spannen ein Kontinuum von verschiedenen Beschäftigungsformen auf - angefangen von der dauerhaften Vollzeitbeschäftigung, über zeitlich begrenzte Vollzeitbeschäftigung, bis hin zur sporadischen Teilzeitarbeit, dem auf Seiten der sozialen Sicherung ein Kontinuum sozialstaatlicher Versorgungslagen entspricht.“³⁷

Noch immer haben viele verheiratete Frauen keine eigene Alters- und Krankenversicherung. Diese Abhängigkeit, die für die Frauen aus der gegenwärtigen Struktur der Organisation Familie mit ihrer ökonomisch und rechtlich fundierten Geschlechterhierarchie entsteht, macht die betroffenen Frauen durch ihre Männer beherrschbar und verwundbar.

a) Exkurs: Die Entstehung der katholischen Familiendoktrin und die gesellschaftliche Marginalisierung der Frau in der Moderne³⁸

Die katholische Kirche hat sich erst seit dem 19. Jahrhundert dem Schutz und der Stärkung einer spezifischen Konzeption von Familie zugewandt. Diese „Familienorientierung“ der Kirche hat ihre Wurzeln in der Neuformierung der katholischen Kirche nach der Französischen Revolution und der Neuordnung Europas auf dem Wiener Kongreß. Mit dem weitgehenden Verlust ihres „direkten“ politischen Einflusses auf die europäische Politik verlagerte sich die Aktivität der katholischen Kirche auf die Mitgestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen, vor allem im sozialpolitischen Sektor der sich mehr oder weniger industrialisierenden Gesellschaften.

In immer stärkerem Maße hat die katholische Kirche, wie die Analyse der sozialen Enzykliken gezeigt hat, ihr Sonderverhältnis zur Institution Familie ausgebaut. Gestützt wird dieses Sonderverhältnis durch das erklärte sozialpolitische Prinzip der Subsidiarität, das in sozialstrukturellen und sozialen Fragen den Staat als gestaltenden Akteur zurückdrängen und damit den gesellschaftlichen Raum institutionell pluralisieren soll.

Damit wurde und wird ein Handlungsräum für die Institutionalisierung und Organisierung von Familie und von Religion als organisierter Kirche geschaffen. In der öffentlichen und sozialwissenschaftlichen Debatte werden die Begriffe Säkularisierung und familialer Funktionsverlust verwendet, um den prognostizierten Niedergang von Familie und Kirche zu thematisieren. Dabei wird jedoch übersehen, daß diese Symbiose von Kirche und moderner Kleinfamilie das Resultat gesellschaftlicher Entwicklungen ist, die sich im Zuge der Industrialisierung und Modernisierung der Gesellschaft im letzten Jahrhundert herausgebildet haben.

„Daß der Katholizismus sich so nachhaltig - und in einem ‘institutionellen’ Verhältnis - auf ‘Ehe und Familie’ festgelegt hat, hat heute gravierende Folgen: Die Deinstitutionalisierung der Familie, die [...] die Entkopplung von Ehe und

³⁷ Quack, S., 1993, S. 29

³⁸ Den folgenden Überlegungen liegt der Beitrag von Tyrell zugrunde: Tyrell, H., 1993

Elternschaft zum Zentrum hat, zieht den institutionellen Kredit der Kirche in Mitleidenschaft; und umgekehrt schwächt der kirchliche Geltungsverlust bis ins 'katholische Milieu' hinein die 'Ordnung der Familie'.³⁹

Den Hintergrund für die die moderne Gesellschaft kennzeichnende gesellschaftliche Entmachtung und Marginalisierung der Frau bildet der Wechsel der Strukturprinzipien vorindustrieller Hauswirtschaft zu den Strukturen der städtisch-industriellen Welt.⁴⁰ Aus der Arbeits- und Versicherungsgemeinschaft - dem „Haus“ - der vorindustriellen Zeit, die auf dem produktiven Beitrag aller Mitglieder (auch der Kinder und des Gesindes) beruhte, entstanden institutional und organisatorisch getrennte Erwerbs- und Familienbereiche, in denen das Leben der Individuen neu strukturiert wurde. Ein wichtiges Charakteristikum der modernen Entwicklungsgeschichte der Familienvorstellungen des 19. Jahrhunderts ist die gesellschaftliche Durchsetzung von Ehe und Familie als normale Lebensweise. Das bedeutet, daß dem Idealtyp „privater“ Lebensweise zufolge jeder und jede Erwachsene in einen Ehe- und Familienbund eingebunden sein sollte.

„Soziologische Langfriststudien sehen vor allem eine Tendenz zur Homogenisierung: eine Mehrzahl von ständig bzw. schichtspezifisch heterogenen Familienformen weicht einer Haushalts- und Familienstruktur, für die das private 'für sich Leben' von Eltern mit ihren Kindern den Normalfall darstellt“⁴¹

Die beschriebene Tendenz drückt sich am treffendsten in der Verdrängung des Begriffs „Haus“, der noch im 18. Jahrhundert gebräuchlich war, durch den im 19. Jahrhundert sich verbreitenden Begriff der „Familie“ aus. Die unter dem Begriff „Haus“ zusammengefaßte Arbeits- und Versicherungsgemeinschaft der vorindustriellen Zeit setzte sich aus drei sozialen Beziehungs- und Herrschaftsverhältnissen zusammen: dem ehelichen, dem elterlichen und der Herrschaft über das Gesinde. Der Hausvater und Hausherr (pater familias) repräsentierte die Einheit des ganzen Hauses und gestaltete die genannten Sphären nach seinem Gutdunkun.

Ein Modell der Familie, das auch von der katholischen Kirche im 19. und 20. Jahrhundert sozial durchgesetzt wurde, sieht dagegen nurmehr eine unmittelbare und persönliche Nächstenzusammengehörigkeit von Vater, Mutter und Kindern vor. Damit werden einerseits blutsverwandte und nicht blutsverwandte Dritte als nicht mehr der Familie zugehörig betrachtet. Andererseits wird das Fehlen eines Elternteils als Mangel interpretiert. Damit wird eine neue Definiti-

³⁹ Tyrell, H., 1993, S. 125.

⁴⁰ Fischer, U. L., 1993: Weibliche Führungskräfte zwischen Unternehmensstrategien und Karrierehemmnissen. München - Mering, hier S. 72

⁴¹ Tyrell, H., 1993, S. 131. Vgl. auch die Studien von Rosenbaum, H., 1982: Formen der Familie: Untersuchungen zum Zusammenhang von Familienverhältnissen, Sozialstruktur und sozialem Wandel in der deutschen Gesellschaft des 19. Jahrhunderts. Frankfurt a. M., insbes. S. 476ff, und Rothenbacher, F., 1987: Haushalt, soziale Differenzierung und soziale Ungleichheit - Evolutionäre Wandlungsprozesse. In: Zeitschrift für Soziologie, 16, S. 450-466

on von vollständiger Familie geschaffen, die im Kern auf der Gattenehe mit ihrer geschlechtsspezifischen Binnenstrukturierung Ernährer-Hausfrau aufruht.

Gegen aufklärerische Konzepte der Gestaltung menschlicher Beziehungen durch Verträge oder der nichtinstitutionalisierten leidenschaftlichen Liebe, die ebenfalls im 19. Jahrhundert virulent waren, wurde als zweiter wichtiger Bestandteil der von der katholischen Kirche mitgetragenen Familiensemantik der Begriff der Ehe als Institution ins Feld geführt. In dieser Konzeption wurden Ehe und Familie eine „geheiligte“ Bestandsnotwendigkeit zugeschrieben, die den Wünschen und Verträgen der Individuen entzogen sein sollte, um den der Gesellschaft drohenden Individualismus und Egoismus an der Wurzel zu bekämpfen. Diese Sakralisierung der Ehe hatte weitreichende Folgen. Scheidung wurde von den Protagonisten dieser Konzeption nicht mehr als individuelles und privates Unglück aufgefaßt, sondern mußte verboten werden, um die behauptete Würde und Heiligkeit einer nun über dem positiven Recht angesiedelten Institution Ehe zu wahren. Mit dem Mittel der Sakralisierung der Ehe wurde die Diskriminierung der Scheidung - aber auch der ledigen Mutterschaft - politisches Programm.

„Die Subsumption der Ehe unter die Familie wird an dieser Stelle Programm, und es ist dieser gegen das ‘individualistische Eheverständnis’ gerichtete Standpunkt, der sich bis zum Ende des [19., d. A.] Jahrhunderts dann im Recht (BGB) durchsetzte, aber auch darüber hinaus dominant wurde. Bis in die 50er Jahre dieses Jahrhunderts waren damit, wie man sagen darf, der familialen (und institutionellen) ‘Domestizierung der Liebesehe’ und ihrer Risiken semantisch-kulturell die Weichen gestellt.“⁴²

Die gegen die Idee der sozialen Bindungsfreiheit des Individuums gerichteten sozialen Ziele der thematisierten Ehe- und Familienkonzeption kommen darin zum Ausdruck, daß der selbstgenügsamen Liebe des Paares mißtraut - ihrer Eignung als Grundlage einer Ehe grundsätzlich widersprochen - und die Konstellation zweier sich normativ selbst überlassener Individuen als Bedrohung des gesellschaftlichen Zusammenhalts begriffen wird.

Diesem Ehe- und Familienprogramm wurde durch kirchliche und staatliche Normsetzung bis weit ins 20. Jahrhundert gesellschaftsweite Geltung verschafft. Bis in die 50er Jahre des 20. Jahrhunderts setzte sich diese Familienkonzeption als nahezu nicht mehr hinterfragbare gesellschaftliche Grundtatsache durch.

Die Kehrseite der sich entwickelnden institutionellen Monopolstellung einer konservativen Konzeption von Ehe- und Familie (unkündbar, hierarchisch aufgebaut usw.) war, daß alternative Lebensweisen wie das Modell „wilde Ehe“ oder auch „ledige Mutterschaft“ als Abweichungen von der Norm einem immer massiveren Diskriminierungsdruck ausgesetzt wurden. Die Leidtragenden dieser Entwicklung waren in erster Linie die Frauen. Ihnen wurde in einer sich herrschaftsähnlich bürokratisch organisierenden Gesellschaft nur ein spezifischer Platz in der Gesellschaft zugewiesen: die Familie. Die Familie wurde selbst

⁴² Tyrell, H., 1993, S. 135

hierarchisch formiert und organisiert. Den Frauen wurde diese Form der Organisation des nur vordergründig „Privaten“ - der Familie - zu einem „stahlharten Gehäuse der Hörigkeit“ im Weberschen Sinn.

Diese Ausweglosigkeit kam dadurch zustande, daß es für Frauen kaum Möglichkeiten gab, dem Monopolanspruch der dargestellten Familienvorstellung zu entgehen, ohne gesellschaftlich stigmatisiert zu werden. Dadurch, daß die erwachsenen Frauen durch spezifische Familienwertvorstellungen nach dem Muster „Ernährer versus Mutter“ in ihrer gesellschaftlichen Handlungsfreiheit auf den privat familiären Institutionenbereich fixiert und beschränkt wurden, geriet ihnen die Familie zum sozialen Käfig. Ihnen wurde - im Gegensatz zum Mann, der sich mit Hilfe der selbstverordneten „Ernährerrolle“ den Zugang zu einer Vielzahl von Institutionen und Organisationen, die sich im Prozeß der Industrialisierung und Modernisierung gebildet hatten, öffnete - im Prinzip der Zugang zu außerhalb der Familienorganisation existierenden Institutionen und Organisationen verwehrt.

Damit wurden die Frauen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene vollständig marginalisiert und entmachtet. Prinzipiell konnte und mußte der Mann zwischen und in verschiedenen „Gehäusen der Hörigkeit“ (der Familie und der Erwerbsorganisation) sein Leben konzipieren. Der Frau wurde von der (von Männern dominierten) Gesellschaft nur ein Gehäuse, Ehe und Familie - und damit Familienarbeit - zugebilligt, ihr wurde so die Familie zum Ghetto.⁴³

Aber warum wurde die Familie in dieser Weise organisiert? Die Auflösung traditioneller Familienbande und des vorindustriellen „Hauses“, die eine Folge der industriellen Umbrüche war, wurde schon im 19. Jahrhundert von dem sich formierenden antimodernistischen und gegenrevolutionären Diskurs mit den Schlagworten: Zerstörung des sozialen Bandes, Individualismus und Egoismus unter dem Vorzeichen der Bedrohung des Sozialen schlechthin scharf kritisiert. Die von der Revolutions- und Modernisierungskritik beobachtete Individualisierung wurde dabei gleichzeitig als Sozialitäts- und Stabilitätsdefizit für Staat und Gesellschaft gedeutet. Inmitten der „florierenden Bedrohungsrhetorik“ kam ein Prozeß in Gang, der in der Soziologie als „forcierte Verkirchlichung“ der Religion und als gesellschaftliche Institutionalisierung von „Familie“ beschrieben wird.

4. Werte- und Bedeutungswandel von Familie und Kirche

Aus der engen Verkopplung zweier in spezifischer Weise in die moderne Gesellschaftsstruktur eingefügten Institutionen (Kirche und Familie) lassen sich viele strukturelle Widerstände, denen sich Frauen in ihrem Kampf um Gleichstellung in der modernen Gesellschaft gegenübersehen, ableiten. Die Befreiung

⁴³ Vgl. Clegg, S. R., 1994: Max Weber and Contemporary Sociology of Organizations. In: Ray, L. J. - Rees, M., 1994: Organizing Modernity, New Weberian Perspectives on Work, Organization and Society, S. 46-80, hier S. 50

der Frau aus einer spezifischen Familienorganisation mit all ihren macht-politischen Implikationen (organisierte Unterordnung der „individualistischen“ Interessen der Frau in und durch eine Institution) führt Tyrell zufolge zu der in der Gegenwart zu beobachtenden „Deinstitutionalisation“ sowohl der konservativ-hierarchischen Konzeption der Familie wie auch der organisierten Religion in der Form der katholischen Kirche.

Unter den Überschriften „Differenzierung von Beschäftigungsformen“ und „Individualisierung familiärer Lebensformen“ wird diese Strukturveränderung kontrovers diskutiert. Dabei scheint auch etwas spezifisch Religiöses verloren zu gehen, denn die organisierte Religion - auch die katholische Kirche - gerät unter Legitimationsdruck, vor allem von seiten der Frauen.

Die Aktivitäten und die Notwendigkeit der organisierten Religion werden von der katholischen Kirche und deren Organisationen immer stärker mit dem Argument verteidigt, daß die sozialen Einrichtungen und der vor allem sozialcaritative Dienst am Menschen, den ihre Organisationen leisteten, unverzichtbar für die Gesellschaft seien. Religiöse Argumente und religiöse Symbolik treten als Legitimaten immer stärker in den Hintergrund, obwohl diese immer noch als wichtigste Stütze der „Männerkirche“ angesehen werden.

„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 Deinstitutionalisation hier [Familie, d. A.] begünstigt und forciert die Deinstitutionalisation dort [Kirche, d. A.].“⁴⁴

5. *Kirche und berufstätige Frauen*

Im kirchlichen Organisationsbereich Diözese konzentriert sich die grundsätzliche ideologische Auseinandersetzung um den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu beruflichen Chancen in einem wichtigen gesellschaftlichen Sektor. Vor allem bei den katholischen Frauen ist in der jüngeren Geschichte ein fundamentaler Wertewandel zu beobachten. Wie in einer Reihe von sozialwissenschaftlichen Untersuchungen in den letzten Jahren festgestellt wurde, entziehen sich diese immer weiter dem traditionellen katholischen Milieu und dessen spezifischen Familienwertvorstellungen.⁴⁵ Mit der Abwendung der Frauen von katholischen Wertvorstellungen nimmt auch die „religiöse Sozialisation“, d.h. die Erziehung der Kinder nach religiösen Glaubens- und Verhaltensmaximen in den Familien stetig ab. Mit dem Wegbrechen dieser spezifischen Sozialisations-

⁴⁴ Tyrell, H., 1993, S. 128

⁴⁵ Vgl. 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. Im folgenden zitiert als Allensbachstudie.

gehalte gehen auch viele der Orientierungen verloren, die als Strukturnormen die katholische Familienvorstellung in den Köpfen der Katholiken verankern. Dies betrifft insbesondere das Ernährer-Hausfrau-Modell.

Frauen geben sich nicht mehr mit der ihnen ausschließlich zugewiesenen Familienrolle als Mutter und Hausfrau zufrieden und beteiligen sich zunehmend an außerhäuslicher Erwerbsarbeit. Daraus ergeben sich für die bisher geschlechtsspezifisch segregierte 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.

In der vorliegenden Analyse steht die Arbeitsorganisation Diözese im Mittelpunkt. In ihr spiegeln sich die durch die allmähliche Auflösung tradiert der Geschlechterrollen entstandenen gesellschaftlichen Wandlungsprozesse. Der Rollenkonflikt, dem sich Frauen gegenübersehen, beruht auf dem ungelösten Spannungsverhältnis zwischen Familie und Erwerbsorganisation. Frauen haben den Wahlzwang zwischen drei verschiedenen idealtypischen Lebenskonzepten.

Die katholische Kirche erwartet nach wie vor ausschließlich von den Frauen, für die soziale Reproduktion (d.h. die Versorgung und Erziehung der Nachkommen) zuständig zu sein. Dies erzeugt einen gesellschaftlichen Druck, sich (a) der Hausfrauen- und Mutterrolle zu widmen. Wenn Frauen sich für dieses Rollenkonzept entscheiden, sind sie auch heute in der Regel auf die Versorgung durch einen erwerbstätigen Mann angewiesen. Dies hat weitreichende Folgen für ihre soziale Absicherung innerhalb des Sozialstaats, wie oben bereits dargelegt wurde. Die zweite Alternative der Frauen besteht darin, in völligem Gegensatz zur ersten Option, sich (b) dem typisch männlichen Rollenbild zuzuwenden. Nur dieses von männlichen Attributen dominierte Lebenskonzept der lebenslänglichen Vollzeiterwerbstätigkeit ermöglicht die chancengleiche Partizipation an Leistungen des Arbeitsmarktes und des Sozialstaates. Frauen, die sich diesem Rollenkonzept zuwenden, verzichten in der Regel bewußt auf Kinder. Als dritte Möglichkeit eröffnen sich den Frauen (c) verschiedene Mischformen zwischen Familien- und Hausarbeit auf der einen und Erwerbsarbeit auf der anderen Seite. Dies führt meist zu einer problematischen Doppelorientierung auf Familie und Erwerbsarbeit, da sich die meisten Männer bisher nur sehr eingeschränkt an Erziehungs- und Hausarbeit beteiligen.⁴⁶

In der vorliegenden Analyse finden sich nur diejenigen Frauen, die sich für die Alternativen (b) oder (c) „entschieden“ haben. In der untersuchten Diözesanorganisation stehen diese Frauen Männern gegenüber, die in der Regel vollzeiterwerbstätig sind und damit fast ausschließlich dem Rollenkonzept (b) folgen. Damit stellt sich die Lage der Männer völlig anders dar als die der Frauen. Ihr Rollenbild unterliegt im Gegensatz zu dem der Frauen keinem tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandlungsprozeß. Sie halten an den überkom-

⁴⁶ Vgl. Metz-Göckel, U. - Müller, U., 1986: Der Mann. Weinheim - Basel; Bolle, M. - Strümpel, B. (Hg.), 1988: Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner. Berlin

menen „typisch männlichen Rollenbildern“ fest, die ihnen lebenslange Erwerbsarbeit ohne darüber hinausgehende Familienpflichten erlauben.⁴⁷

Dies führt zu einer Doppelbelastung von Frauen. Im Berufsleben können Frauen, die einer solchen Doppelbelastung ausgesetzt sind, nicht den in der Arbeitswelt geforderten Idealen entsprechen. Sie bleiben daher hinsichtlich ihrer materiellen und immateriellen Entlohnung durch die Arbeitsorganisationen weit hinter den Männern zurück. Selbst Frauen, die dem männlichen Idealbild (Typ (b)) entsprechen und eine lebenslange Vollzeitbeschäftigung anstreben, sind von dieser Benachteiligung häufig betroffen. Eine derartige Berufsorientierung von Frauen stellt auch heute noch eine Ausnahmeerscheinung dar und findet im beruflichen wie auch im privaten Umfeld der Betroffenen oft keine volle Anerkennung.

Im folgenden wird nachgewiesen, daß die Diözese Rottenburg-Stuttgart als Organisation auf dem männlichen Idealtypus des lebenslang Vollzeiterwerbstätigen aufbaut und somit Mitarbeiterinnen durch ihre und in ihren Strukturen benachteiligt. Davon sind sowohl Frauen mit Doppelorientierung als auch Frauen mit ausschließlicher Berufsorientierung betroffen. Die Benachteiligung läßt sich an verschiedenen Kriterien festmachen. Dazu gehören geringere berufliche Mobilität, Einkommensnachteile, geringere Karrierechancen, geringe berufliche Entfaltungsmöglichkeiten und der weitgehende Ausschluß von der aktiven Mitgestaltung der Organisationsstrukturen.

Dies hat weitreichende Konsequenzen. Sowohl die Familie als Ort der sozialen Reproduktion von Gesellschaft als auch die Kirche als die die Familie schützende Institution leiden unter den Folgen. Einerseits wenden sich immer mehr Frauen von den kirchlichen Familienvorstellungen ab und weigern sich - wie der drastische Rückgang der Geburtenrate zeigt - in zunehmendem Maße, die alleinige Erzieherrolle zu übernehmen. Andererseits verliert die Kirche durch ihre eindeutig geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen an gesellschaftlichen Einflußmöglichkeiten. Wie die Allensbachstudie belegt hat, erziehen Frauen ihre Kinder immer seltener gemäß den katholischen Wertvorstellungen.⁴⁸ Damit ist ein Prozeß in Gang gesetzt, der sich für die Kirche als Teufelskreis erweist. Sie muß immer größere personelle und materielle Ressourcen darauf verwenden, ihre Mitglieder mit ihren religiösen Wertvorstellungen zu sozialisieren.

Die Diözesanorganisation ist der funktionale Kernbereich der katholischen Kirche, welcher für die religiös-sozialisatorischen Aufgaben zuständig ist. Im diözesanen Organisationsbereich finden sich, wie zu zeigen sein wird, vor allem die seelsorgerischen und pädagogischen Berufsfelder, deren genuine Aufgabe die „religiöse Sozialisation“ aller Kirchenmitglieder und teilweise auch die

⁴⁷ Vgl. Pross, H. 1978: Die Männer. Eine repräsentative Untersuchung der Selbstbilder von Männern und ihre Bilder von Frauen. Reinbek; Schroth-Pritzel, U., 1988: Der Arbeitszeitaufwand im städtischen Haushalt. In: Hauswirtschaftlichen Wissenschaften, Jg. 6, S. 7-22

⁴⁸ Siehe Allensbachstudie 1993

„berufliche Sozialisation“ des Personals der kirchlichen Einrichtungen ist (z. B. Priester- oder GemeindereferentInnenausbildung).

Die soziale Organisation Diözese ist der gesellschaftliche Ort, an dem kirchliche Wertvorstellungen und Orientierungsmuster machtvoll konkretisiert werden. Zentrale Intention dieser Arbeit ist es, die jeweils spezifische organisatorische Verfaßtheit der gesellschaftlichen Institutionenbereiche Kirche, Familie und Beruf in bezug auf die Lage der Frauen in diesen Strukturen aufzudecken und für die Gestaltungsfähigkeit und Gestaltungsbedürftigkeit dieser „organisierten“ Institutionen zu sensibilisieren.

Die Diözese ist dabei eine Organisationseinheit, in der institutionelle Normen und Regeln ihre manifeste Gestalt annehmen. Einerseits hat die Diözese als Organisation der Ortskirche vor allem die Aufgabe der Milieustabilisierung. Das heißt vor allem, die Familie als soziale Einheit aufrechtzuerhalten und in einer spezifischen Form zu tradieren.

Innerhalb der Strukturen konkreter Organisation kann sich das Individuum nur sehr schwer aus den historisch gewachsenen Ketten befreien. Frauen kämpfen im historischen Prozeß ihrer Emanzipation - für die Befreiung aus der ihnen zugemuteten alleinigen Familienfixierung - um den gleichberechtigten Zugang zu allen gestaltungsmächtigen Organisationen der modernen Gesellschaft. Auch die Diözese als Arbeitgeber ist eine dieser Organisationen. Auch hier stellt sich Frauen im Zweifelsfall, d.h., wenn sie sich von ihrer ökonomischen Abhängigkeit von Staat und Ehemann befreien wollen, immer noch das Problem, gleichzeitig in zwei geschlechtsspezifisch organisierten Räumen bestehen zu müssen: einerseits in der Ehe-Familie mit ihrem „sozialpflegerischen“ Pflichtenkodeks und andererseits in der Erwerbsorganisation (auf dem Markt) mit dessen historisch auf den männlichen „Familienernährer“ ausgerichteten Strukturen.

In der hierarchisch gegliederten Organisation der Diözese finden sich Unter- und Überordnungsverhältnisse, denen Individuen je nach Geschlecht in unterschiedlicher Weise unterliegen. Wie sich in der Analyse zeigen wird, ist diese geschlechtsvermittelte Hierarchie vor allem berufsstrukturell bedingt, und der Zugang zu den verschiedenen Berufen auch innerhalb der diözesanen Funktionszusammenhänge wurde und wird nachhaltig von bestimmten Familienwertvorstellungen beeinflußt, die zweiseitig wirken: einmal als Selektionskriterium derjenigen, die sich - an bestimmten Normen und gesetzten Regeln orientierend - mit der Personalrekrutierung der Organisation beschäftigen und zum anderen in den Köpfen derjenigen, die sich um bestimmte Berufslaufbahnen bewerben.

6. Zusammenfassung

Das Prinzip der Subsidiarität erweist sich im Kern als Prinzip, in dem nicht in erster Linie intermediäre, „sakral überhöhte“ Institutionen (vor allem Kirche und Familie) zwischen Staat und Markt die sozialen Probleme der Gesellschaft bewältigen müssen, sondern Individuen: Ehefrauen, die ihren Ehemann, die alten Familienmitglieder und die Kinder sozial betreuen, d.h. sozial bearbeiten

sollen. Solchermaßen individualisiert in Familien organisiert, haben die betroffenen Frauen keinen Einfluß auf die materiellen Grundlagen und die gesellschaftliche Gestaltung des sozialen Bereichs und die soziale Arbeit der Gesellschaft, auf den sie gerade in der katholischen Doktrin reduziert werden.

Bevor die konkreten Strukturen identifiziert werden, die dafür verantwortlich sind, daß Frauen geringere berufliche Mobilität aufweisen, Einkommensnachteile hinnehmen müssen, geringere Karrierechancen haben, geringe berufliche Entfaltungsmöglichkeiten geboten bekommen und weitgehend von der aktiven Mitgestaltung der dafür verantwortlichen Organisationsstrukturen ausgeschlossen sind, muß die Diözese beschrieben und in den Kontext der katholischen Einrichtungen und Organisationenstrukturen eingeordnet werden.

Organisations- und Personaldatenanalysen

I. Personal- und Organisationsstruktur der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Die Analyse der sozialen Lage der berufstätigen Frauen der Diözesanorganisation stützt sich auf einen Personaldatensatz, der am 21. Juni 1993 von der Besoldungsabteilung des bischöflichen Personalamtes erstellt wurde.⁴⁹ Der Datensatz umfaßt alle Personen, die zu diesem Zeitpunkt in einem direkten Beschäftigungsverhältnis zur Diözese als Körperschaft des öffentlichen Rechts standen. Er enthält Daten, die über die Entlohnung und die berufliche Tätigkeit der Beschäftigten Auskunft geben. Der Datensatz umfaßt insgesamt 4072 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.⁵⁰

Die im Datensatz feststellbare Einkommens- und Berufsstruktur kann nur vor dem Hintergrund der Zuordnung der Beschäftigten zu den verschiedenen Organisationsstrukturen der Diözesanorganisation auf geschlechtsspezifische Unterschiede hin untersucht werden. Zunächst werden die Rahmen- und Binnenstrukturen analysiert, um daraufhin die rechtliche Stellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diözesanorganisation zu bestimmen. Aus der unterschiedlichen rechtlichen Stellung der Geschlechter im Kirchenrecht ergibt sich

⁴⁹ Gemäß dem Landesdatenschutzgesetz liegen die Daten in anonymisierter Form vor. Aufgrund des Datensatzes können keine Rückschlüsse auf konkrete Personen gezogen werden.

⁵⁰ Aufgrund der nachträglichen Erhebung von Angaben zur Art der beruflichen Tätigkeit sowie des Qualifikationsniveaus liegen nicht für alle erfaßten Personen vollständige Angaben vor. Von allen Beschäftigten, die nach dem 21. Juni 1993 (Erhebungsstichtag) aus der Diözese ausgeschieden sind, fehlen die zusätzlich aus den Personalakten erhobenen Angaben, so daß in einigen Analysen, je nach Untersuchungsgegenstand, leicht differierende Fallzahlen auftreten. Dadurch sind - insbesondere in der Berufs- und Qualifikationsstrukturanalyse - diejenigen Berufs- und Qualifikationsgruppen, die eine hohe Arbeitsplatzfluktuation aufweisen, zahlenmäßig leicht unterrepräsentiert. Erfahrungsgemäß handelt es sich bei denjenigen, die während des Untersuchungszeitraums aus den Diensten der Diözese ausgeschieden sind, gehäuft um Personen aus sogenannten instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Dabei handelt es sich beispielsweise häufig um Beschäftigte mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen oder sogenannten Nebenerwerbsarbeitsverträgen (unter 50% der tariflichen "Normalarbeitszeit" von 38,5 Arbeitsstunden pro Woche). Eine Analyse der ausgeschiedenen Personen hat jedoch ergeben, daß die relativ geringe Fallzahl der Ausgeschiedenen die statistischen Ergebnisse der Untersuchungen nur in geringem Maße beeinträchtigen.

eine spezifische Stände- und Geschlechterstruktur, die sich in der Personalstruktur der Diözesanorganisation widerspiegelt.

1. Rahmen- und Binnenstrukturen der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Im Mittelpunkt der Analyse der sozialen Lage berufstätiger Frauen beim Arbeitgeber katholische Kirche steht die Diözesanorganisation des Bistums Rottenburg-Stuttgart. Sie ist eine von insgesamt 27 Diözesen und gleichgestellten Jurisdiktionsbezirken in der Bundesrepublik Deutschland zum Erhebungszeitpunkt. Von den insgesamt ca. 28,1 Mio. deutschen Katholikinnen und Katholiken (Jahreserhebung 1992) leben ca. 2,1 Mio. in der untersuchten Diözese. Rottenburg-Stuttgart gehört damit zu den fünf größten deutschen Bistümern mit mehr als 2 Mio. Katholiken (dazu gehören: Köln (2,4 Mio.), Freiburg i. Br. (2,2 Mio.), München-Freising (2,1 Mio.) und Münster (2,1 Mio.)).⁵¹ Sie erstreckt sich über eine Fläche von ca. 19.500 qkm und umfaßt weitgehend das Territorium des ehemaligen Staates Württemberg.

Auf dem Gebiet der Diözese beschäftigt die katholische Kirche insgesamt 19.642 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stichtag: 21.09.1993). Diese Zahl umfaßt u.a. die Mitarbeiter katholischer Verbände (z.B. Caritas), die Mitarbeiter der Kirchengemeinden und Dekanate, Ordensmitglieder und die Mitarbeiter kirchlicher Schulen. Davon sind 6487 Personen in verschiedenen Einrichtungen und Institutionen auf Diözesanebene und 13158 Personen in Einrichtungen und Institutionen auf Kirchengemeindeebene beschäftigt.⁵² Diese Einrichtungen sind formal selbständige Körperschaften des öffentlichen Rechts, die als Arbeitgeber der obengenannten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Erscheinung treten. Die Diözesanorganisation ist mit 4072 Beschäftigten die größte dieser rechtlich selbständigen Einrichtungen.

Diese Rechtsträger sind in die hierarchische Organisationsstruktur der katholischen Kirche in Württemberg eingebunden. Deutsche Diözesen sind organisatorisch in drei Ebenen unterteilt: die Ebene der Diözesanorganisation, die Ebene des Dekanats und die Ebene der Gemeinde. Die Diözese Rottenburg-Stuttgart ist in 43 Dekanate mit 1049 Pfarreien und Filialkirchengemeinden untergliedert (Stand 31.12.1992).⁵³

⁵¹ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1994: Kirchliches Handbuch, Bonn, S. 34

⁵² Diese Daten gehen aus einer Mitarbeiterstatistik der Besoldungsabteilung der Diözesanverwaltung der Diözese Rottenburg-Stuttgart hervor.

⁵³ Vgl. Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1994: Haushaltsplan der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 1994, S. 6



Abbildung 1

a) Die Diözesanorganisation als Gegenstand der Untersuchung

Die vorliegende Untersuchung analysiert die zentrale Organisationseinheit der katholischen Kirche in Württemberg: die Diözesanorganisation. Sie ist als eigenständige Körperschaft des öffentlichen Rechts Arbeitgeber für 4072 Beschäftigte (Stichtag: 21.06.93).⁵⁴ Aufgrund der Tatsache, daß es sich bei der Diözesanorganisation um die zentrale Organisationseinheit und das Leitungs- und Verwaltungsorgan der Kirche in Württemberg handelt, sind deren Beschäftigte sowohl im Bischöflichen Ordinariat als auch in nahezu allen hierarchisch untergeordneten Organisationsebenen (z.B. Dekanate und Gemeinden) und Einrichtungen (z.B. Schulen) zu finden.

Innerhalb der Diözesanorganisation besteht eine Vielzahl von Aufgabenbereichen, die von sogenannten „bischöflichen“ oder „diözesanen“ Einrichtungen organisiert werden. Diese Einrichtungen wurden von der Diözese bzw. vom Bistum als Anstalt und Träger von Sachvermögen geschaffen und getragen.⁵⁵ Darunter fallen rechtlich unselbständige Einrichtungen wie etwa das Bischöfli-

⁵⁴ Nicht enthalten sind diejenigen Beschäftigten, die als Angehörige anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts von der Diözesanorganisation mitgetragen oder voll finanziert und somit kontrolliert werden.

⁵⁵ Bönsch, P., 1981, S. 44

che Ordinariat, das Bischöfliche Jugendamt in Wernau, die Akademie der Diözese oder das Priesterseminar in Rottenburg. Das Bischöfliche Ordinariat in Rottenburg stellt die administrative Zentrale dieser diözesanen Einrichtungen dar (siehe Abbildung 2).

Ein quantitativ bedeutender Teil der in der vorliegenden Untersuchung analysierten Beschäftigten wird bei anderen kirchlichen - teilweise auch staatlichen - Rechtsträgern eingesetzt. Hervorzuheben sind dabei vor allem die Beschäftigten in pastoralen Berufen. Die meisten Pfarrer, Diakone, Gemeinde- und PastoralreferentInnen sind personalpolitisch beim Rechtsträger Diözese angestellt und von ihm bezahlt, sie werden aber in den Kirchengemeinden eingesetzt. Die Kirchengemeinden sind jedoch juristisch selbständige Körperschaften des öffentlichen Rechts, die ihrerseits Arbeitgeber weiterer kirchlicher Mitarbeiter sind. Auch eine große Zahl der beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer sind nicht in der Diözesanorganisation, sondern in staatlichen Schulen tätig.

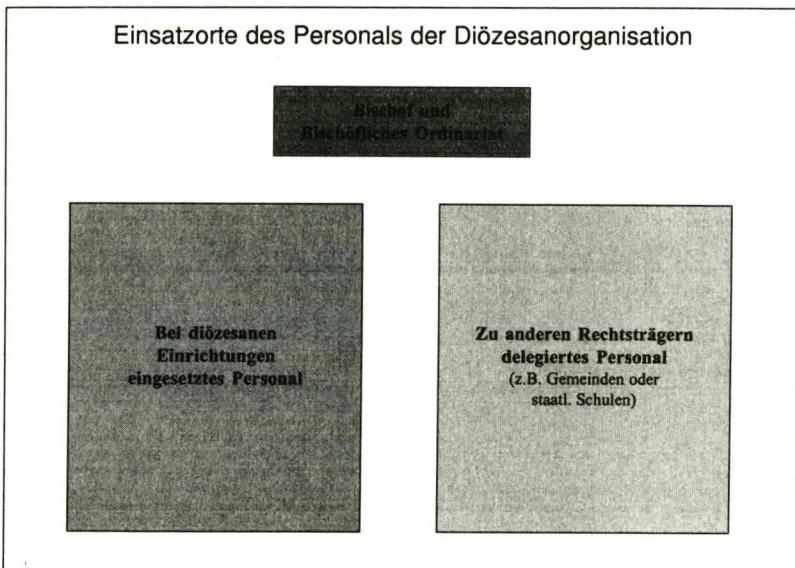


Abbildung 2

Vor allem über diese personellen Verflechtungen erreicht die katholische Kirche eine Integration ihrer formal-rechtlich selbständigen Einrichtungen und Organisationen. Das Bischöfliche Ordinariat ist vermittels dieses Mechanismus die administrative Zentrale der Dekanate und Kirchengemeinden.

b) Exkurs: Weitere kirchliche Institutionen und Organisationen

Neben den hierarchischen und territorialen Kirchenstrukturen mit ihren wichtigsten ortskirchlichen Ebenen - Diözese, Dekanat und Pfarrei - existieren Seelsorgestrukturen für bestimmte Personengruppen, wie z.B. die Militärseelsorge, die aus dem Etat der Bundeswehr finanziert wird. Darüber hinaus gibt es eine große Zahl religiöser Orden und Gemeinschaften mit unterschiedlichem Abhängigkeitsgrad vom territorial zuständigen Ortsbischof.⁵⁶

Eine weitere kirchliche Struktur, welche eng mit dem Rechtsträger Diözese verknüpft ist, stellt der sogenannte Verbandskatholizismus dar. Das zentrale Repräsentationsgremium der katholischen Laienorganisationen ist das Zentralkomitee der deutschen Katholiken, dem ungefähr 110 Bundesverbände (ca. 7,8 Mio. Mitglieder) angehören. Der Deutsche Caritasverband (Zentrale in Freiburg i. Br.) mit über 29000 Einrichtungen beschäftigt hauptberuflich ca. 320000 Personen.⁵⁷ Im Rahmen dieser Einrichtungen engagieren sich viele ehrenamtliche Helferinnen und Helfer.⁵⁸ Auf dem Gebiet der Diözese arbeiten zwei Caritasverbände: der Caritasverband für Stuttgart e.V.⁵⁹ und der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.⁶⁰

Obwohl die Bedeutung der überdiözesanen Einrichtungen zunimmt, bleibt die Diözese die zentrale Organisationseinheit der katholischen Kirchenstruktur in Deutschland. In der hierarchischen Kirchenorganisation nimmt der Diözesanbischof eine herausragende Stellung ein, nicht zuletzt aufgrund des finanziellen Handlungsspielraums, über den die Diözesen aufgrund ihrer Kirchensteuerfreiheit verfügen. Dies betrifft nicht nur die territorialen Kirchenstrukturen mit

⁵⁶ Verschiedene große Orden (z.B. Benediktiner, Franziskaner, Dominikaner, Jesuiten) unterstehen direkt dem Papst. In einigen dieser Orden ist das hierarchische Prinzip teilweise zugunsten von eher genossenschaftlichen Strukturen durchbrochen.

⁵⁷ Kaufmann zufolge entstand die katholische Laienbewegung in der Mitte des 19. Jahrhunderts unter dem Druck der protestantischen Mehrheit in verschiedenen deutschen Fürstentümern. Diese Bewegung verstärkte sich bis zum Beginn der 60er Jahre des 20. Jahrhunderts. Seither ist eine gewisse Stagnation zu beobachten. Vgl. Kaufmann, F.-X., 1988, S. 117

⁵⁸ Vgl. Kaufmann, F.-X., 1988

⁵⁹ "Der Caritasverband für Stuttgart e.V. ist die vom Bischof anerkannte und unter dessen Aufsicht stehende institutionelle Zusammenfassung und Vertretung der Caritas in der katholischen Region Stuttgart. Er ist ein Verband der freien Wohlfahrtspflege und eine Gliederung des Caritasverbandes für Württemberg e.V. und des Deutschen Caritasverbandes. Der Verband widmet sich Aufgaben sozialer und caritativer Hilfe." Zitiert nach dem Haushaltsplan der Diözese Rottenburg-Stuttgart 1994, S. 419

⁶⁰ "Der am 15. Juli 1918 gegründete Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. ist die vom Bischof von Rottenburg-Stuttgart anerkannte und unter dessen Aufsicht stehende institutionelle Zusammenfassung und Vertretung der katholischen Caritas in der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Er ist ein Verband der freien Wohlfahrtspflege und eine Gliederung des Deutschen Caritasverbandes. Der Verband widmet sich Aufgaben der sozial-caritativen Hilfe." Zitiert nach dem Haushaltsplan der Diözese Rottenburg-Stuttgart 1994, S. 415

den drei Ebenen Diözese, Dekanat und Pfarrei, sondern auch alle anderen kirchlichen Organisationseinheiten. Die regionalen Caritasverbände sind beispielsweise aufgrund der finanziellen Verflechtung mit den jeweiligen Diözesen trotz ihrer formell-rechtlichen Selbständigkeit eng an die territorialen Kirchenstrukturen gebunden. Damit sind auch die laizistisch organisierten Caritasverbände der klerikalen Macht unterworfen. Da es bisher nur schwache Gegengewichte der Kirchenmitglieder und Kirchenmitarbeiter zum Alleinleitungsanspruch der Bischöfe gibt, stellt sich die Diözese auch als Instrument zur Durchsetzung bischöflicher Politik dar.

c) Die Einbettung der Diözese in übergeordnete kirchliche Organisationsformen

Die Diözesen sind als Ortskirchen in die Weltkirche integriert. Dem katholisch-theologischen Selbstverständnis gemäß, das sich auf göttliches Recht beruft, ist die katholische Kirche auf zwei Ebenen mit je eigenen Leitungsstrukturen organisiert. Die universale Kirche steht unter der zentralen Leitung des Papstes, die lokale Kirche unter der Leitung eines Ortsbischofs. Die katholische Kirche versteht sich seit dem Zweiten Vatikanischen Konzil (1962/65) gleichzeitig als Universalkirche und als Gemeinschaft der Ortskirchen (Diözesen).⁶¹

Herrschungsinstrument der Weltkirche über die Ortskirchen ist der Codex des kanonischen Rechts (CIC). Im CIC wird zwischen zwei Gruppen von Katholiken unterschieden: den Laien und den Klerikern. Die Führung und Organisation der Universal- und der Ortskirche wird prinzipiell den Klerikern vorbehalten. Die Mitarbeit von Laien an den Aufgaben und Zielen, welche bindend nur von Klerikern formuliert und angeordnet werden können, wird ausdrücklich als

⁶¹ Richard Puza interpretiert den neuen CIC (1983), der die Rolle der Diözese innerhalb der Kirche bestimmt, folgendermaßen:

"Die Sicht der Kirche als Volk Gottes, wie sie das 2. Vaticanum in den Vordergrund gestellt hat, kommt also zunächst einmal formal in der Definition der Teilkirche zum Tragen. Die Diözese ist eine Gemeinschaft von Getauften, die sich zum katholischen Glauben bekennen und dem Dienst eines Bischofs anvertraut sind. Konsequenzen, die daraus gezogen werden, sind: Die Diözese, die nach neuem Kirchenrecht eindeutig juristische Person ist, ist eine **universitas personarum** [Personengemeinschaft. d. A.], aber ohne kollegiale Willensbildung. Damit wird die hierarchische Struktur des Volkes Gottes im neuen Codex Iuris Canonici betont. Das Kirchenrecht sieht Räte auf allen Ebenen vor, im Bereich der Pfarrei, im Bereich des Dekanats, im Bereich der Diözese. Aber diesen Räten kommen nur beratende Funktionen zu. Am weitesten ausgeformt sind noch die Mitwirkungsrechte des Priesterates, die ausgestaltet sind als Beispruchsrechte im Sinne des traditionellen Kirchenrechtes, das heißt als Konsens und Konsilium. Die Teilhabe der Laien an der Sendung der Kirche wird einerseits, wo es um die **sacra potestas** [i.S.v. Auslegung der Schrift. d.A.] geht, als mitarbeiten (**cooperari**) bezeichnet (c. 129 § 2), andererseits gibt es viele Möglichkeiten der Beauftragung mit kirchlichen Aufgaben (cc. 224, 228, 229 § 3, 230)." Vgl. Puza, R., 1993, S. 262

„Mitwirken“ definiert. Die Arbeit der bei den kirchlichen Rechtsträgern beschäftigten Laien - dies betrifft auch Tätigkeiten von Laienmitarbeitern in führenden Positionen - basiert auf Anordnungen, die im Zweifelsfall ausschließlich von Klerikern getroffen werden. Daher sind Laien und damit auch alle katholischen Frauen lediglich als ausführende „Mitarbeiter“ des Klerus zu betrachten.

Diözesen bilden den Ort der bischöflichen Verwaltung, Ausrichtung und Gestaltung nahezu aller Einrichtungen, die von der katholischen Kirche getragen werden. Die strikt hierarchische Strukturierung der Kirchenorganisation kommt in dem vom katholischen Kirchenrecht kodifizierten alleinigen Rechtsanspruch des Ortsbischofs auf die Leitung seiner Diözese zum Ausdruck. Mittels des CIC werden die Rahmenbedingungen für die einzelnen Diözesen und die Partizipationschancen von Mitgliedern und Mitarbeitern der Kirche festgesetzt. Leitungsfunktionen innerhalb der Diözesen sind laut CIC den Klerikern vorbehalten. Alle anderen diözesanen Organe - dazu gehören auch die den Laien zugänglichen Räte und Leitungspositionen - haben im Rahmen der allgemeinen Kirchenordnung lediglich beratenden oder exekutiven Charakter.

Nur in Fällen, in denen nicht genügend Kleriker für Leitungspositionen zur Verfügung stehen, ist eine Delegation von Leitungsaufgaben an Laien möglich. Laien als diözesanes Kirchenvolk haben also keinen Anspruch darauf, an der Leitung der Diözesen beteiligt zu werden. Dabei ist dieser normativ vorgegebene Rahmen in weiten Teilen deutungs- und interpretationsfähig. Aufgrund der teilweise sehr groben Rahmenvorgaben sind die mit der Leitung betrauten Kleriker der verschiedenen Diözesen in der Lage, ihre Organisationen relativ eigenständig auszustalten.

Nach dem Kirchenrecht bestehen keine expliziten *Mitbestimmungsrechte* der Laien. Von dieser Rahmensetzung sind Frauen existentiell betroffen, da ihnen der Zugang zum Klerikerstand verwehrt wird.

Trotz ihrer Eigenständigkeit stellt eine Diözese keine selbständige Landeskirche dar. Die einzelnen Diözesen sind in der Deutschen Bischofskonferenz und in dem analogen synodalen Element des Zentralkomitees der Deutschen Katholiken zusammengefaßt. Die Deutsche Bischofskonferenz ist die wichtigste Organisationsebene zwischen den Diözesen und der kirchlichen Zentralregierung (dem Vatikan). Die Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz hat in Kirchenfragen, die die Katholiken in der Bundesrepublik Deutschland betreffen, beschließende Kompetenz. Die Beschlüsse der Bischofskonferenz binden auch einzelne Diözesen, wenn zwei Drittel der Ortsbischöfe zustimmen.⁶²

Die Deutsche Bischofskonferenz beschäftigt sich vor allem mit Fragen der Kirchenlehre und der Seelsorge (Pastoral). Beispielweise werden von ihr Planungen der pastoralen Berufe und die Anerkennung von Bildungsabschlüssen

⁶² Vgl. zur Struktur und Organisation des deutschen Katholizismus: Kaufmann, F.-X., 1988: Staatskirchenrecht und Kirchenorganisation in der Bundesrepublik Deutschland. In: Gegenwartskunde, Sonderheft 5/1988, Religion, Kirchen und Gesellschaft in Deutschland, S. 107-125, im folgenden S. 115ff.

bindend für alle Diözesen geregelt. Neben der Deutschen Bischofskonferenz gibt es ein weiteres wichtiges überdiözesanes Gremium: den Verband der Diözesen Deutschlands, dessen Sekretär gleichzeitig Sekretär der Deutschen Bischofskonferenz ist. Dieser Verband beschäftigt sich vor allem mit den Finanzfragen der deutschen Diözesen. Diese Funktion macht den Verbandsausschuß zu einem der einflußreichsten Gremien innerhalb des deutschen Katholizismus.⁶³

Die Deutsche Bischofskonferenz ist Träger der verschiedensten kirchlichen Aktivitäten, wie z. B. der Internationalen Katastrophenhilfe über den Deutschen Caritasverband oder der Unterstützung von Entwicklungsländern. Auch zwischen den Diözesen ist sie (und der Verband der Diözesen Deutschlands) eine zentrale Koordinationsinstanz. Wichtig für den Zusammenhang der vorliegenden Untersuchung sind vor allem die strukturellen Rahmensetzungen der Deutschen Bischofskonferenz, die sich auch auf die Beschäftigungsverhältnisse in den Diözesen niederschlagen.

Dies betrifft zum Beispiel die Entscheidung der Deutschen Bischofskonferenz, den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Diözesen verbindlich als Entlohnungssystem einzuführen. Die Bischofskonferenz entscheidet darüber hinaus über Ausbildung, Auswahlkriterien und Zusammensetzung der pastoralen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Diözesen. So werden zum Beispiel die Rahmenstatuten der verschiedenen kirchlichen Berufe von ihr festgelegt.

Dies betrifft zum Beispiel die Zugangsvoraussetzungen, die Ausbildungswwege und Berufsprofile von Pastoral- und GemeindereferentInnen, Diakonen und Pfarrern. Damit werden von der Deutschen Bischofskonferenz implizit auch berufliche Gestaltungschancen, erzielbare Einkommen, Einfluß- und Karrieremöglichkeiten für verschiedene, in der katholischen Kirche beschäftigte Personengruppen festgelegt.⁶⁴

d) Die Binnenstruktur der Diözesanorganisation

Bevor die gegenwärtige Diözesanorganisation thematisiert wird, muß deutlich gemacht werden, daß diese das vorläufige Ergebnis der organisationalen Anpassung an ein enormes Wachstum sowohl der Mitgliederzahl der katholischen Kirche in Württemberg als auch der Ausweitung kirchlicher Aktivitäten seit dem Zweiten Weltkrieg ist. Mit zunehmendem Aufwand an Mitteln und an Personal wandte sich die Diözese Rottenburg-Stuttgart neben den gewachsenen Aufgaben im pastoralen Bereich vor allem neuen Aktivitäten im sozialen und pädagogischen Dienstleistungssektor zu. Diese Entwicklung hängt eng mit der Ausgestaltung des Sozialstaats Bundesrepublik Deutschland zusammen.

⁶³ Vgl. Kaufmann, F.X., 1988

⁶⁴ Vgl. Bönsch, P., 1981, S. 40

Bönsch beschreibt die Folgen und die Herausforderung dieses Mitglieder- und Aufgabenzuwachses für die Organisation der Diözese Rottenburg-Stuttgart: Nach dem Zweiten Weltkrieg führte die rapide Zunahme der Mitglieder zunächst zu einer Vergrößerung der Pfarreien. Man begann, bestehende Gemeinden in Teilgemeinden aufzugliedern und errichtete insgesamt 230 neue Pfarreien. Parallel zu dieser Entwicklung übernahm die Diözese im sich formierenden Sozialstaat zusätzliche Aufgaben. Sie vergrößerte und intensivierte ihre Objekt- und Aufgabenbereiche. Das führte zu einer verstärkten inneren Differenzierung der Organisation.

Die Diözesanorganisation übernahm Funktionen, die vor dieser Zeit vor allem von den pastoralen Mitarbeitern der Gemeinden und Dekanate wahrgenommen wurden. Dies führte innerhalb der Organisation zu einer Spezialisierung und Aufgabendifferenzierung und wirkte sich auf die Personal- und Berufsstruktur der Diözese aus. Viele Aufgaben, insbesondere im Seelsorgebereich und im Schulwesen, wurden immer stärker arbeitsteilig organisiert. Dies spiegelte sich in der Entstehung vieler neuer Berufe wider. Eheberatung, Schulunterricht, nichtrituelle Seelsorge zum Beispiel werden anteilmäßig kaum noch von Geistlichen in den Gemeinden wahrgenommen, sondern von Trägern neuer Berufe, die häufig in eigens dafür geschaffenen Einrichtungen zusammengefaßt wurden.

„Die eigentliche Strukturveränderung hat erst auf dem Weg der Differenzierung stattgefunden. Die kirchliche Organisation verließ den Strukturtypus der Linie, indem sie Objekt- und Aufgabenbereiche aus der Gesamtorganisation ausgliederte und damit selbständige Projekt-Organisationen bildete. Der Caritas-Verband war wohl der erste dieser Projektorganisationen. Im Laufe der Entwicklung bildeten sich diese Projektorganisationen zu eigenen Divisionen heraus. So zeichnete sich allmählich auf der oberen Ebene eine Grobstruktur der organisationalen Verfaßtheit ab, die der eines großen Unternehmens oder eines Konzernes gleicht.“⁶⁵

2. Die rechtliche Stellung der Mitarbeiterinnen der Diözesanorganisation

Grundlage der einleitenden Untersuchungsschritte ist die von der katholischen Kirche normativ festgelegte Unterscheidung ihrer Mitglieder in zwei Gruppen: Kleriker und Laien. Auch in der Diözesanorganisation werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diese beiden Kategorien unterteilt. Von der Zuordnung zu einer dieser beiden Gruppen hängt die soziale Lage der Individuen maßgeblich ab.

Der can. 204 §1 CIC bestimmt all jene zu Gläubigen, also zu Mitgliedern der katholischen Kirche, „die durch die Taufe Christus eingegliedert, zum Volke Gottes gemacht und dadurch auf ihre Weise des priesterlichen, prophetischen und königlichen Amts Christi teilhaftig geworden sind; sie sind gemäß ihrer je

⁶⁵ Bönsch, P., 1981, S. 126

eigenen Stellung zur Ausübung der Sendung berufen, die Gott der Kirche zur Erfüllung in der Welt anvertraut hat.“⁶⁶

Die Gleichheit der Christgläubigen wird in can. 208 CIC als Grundrecht aller Gläubigen festgeschrieben: „can. 208 - Unter allen Gläubigen besteht, und zwar aufgrund ihrer Wiedergeburt in Christus, eine wahre Gleichheit in ihrer Würde und Tätigkeit, kraft der alle je nach ihrer eigenen Stellung und Aufgabe am Aufbau des Leibes Christi mitwirken.“⁶⁷

Entgegen der hier formulierten und anerkannten „wahren Gleichheit“ der Christgläubigen wird zwischen zwei Gruppen von Gläubigen unterschieden: „can. 207 - § 1. Kraft göttlicher Weisung gibt es in der Kirche unter den Gläubigen geistliche Amtsträger, die im Recht auch Kleriker genannt werden, die übrigen dagegen heißen Laien.“⁶⁸

In diesem Kanon wird das Grundrecht der Gleichheit unter den Christgläubigen „kraft göttlicher Weisung“ vom Kirchenrecht normativ eingeschränkt. Die Voraussetzung, um „unter den Gläubigen geistlicher Amtsträger“, also Kleriker zu werden, ist die Weihe, die Frauen im can. 1024 CIC explizit verweigert wird. „can. 1024 - die heilige Weihe empfängt gültig nur ein getaufter Mann.“⁶⁹

Mit dieser Geschlechterformel sind Frauen grundsätzlich von allen Ämtern in der Kirche ausgeschlossen. Damit schränkt der kirchliche Gesetzgeber die formelle Gleichheit der Frauen in entscheidender Weise ein. Zwar postuliert er eine grundlegende Gleichheit der Gläubigen, schränkt diese Gleichheit aber dort ein, wo es um berufliche Funktionen und Positionen innerhalb der kirchlichen Organisationen geht.

Bereits in der Einleitung der vorliegenden professionssoziologischen Analyse wurde auf das Phänomen aufmerksam gemacht, daß die katholische Kirche bestimmten Personengruppen geschlechtsspezifisch definierte Funktionen in der Gesamtgesellschaft zuschreibt und diese Funktionen mit Aufgabeninhalten ausstattet. Besonders gilt das für die Rolle der Hausfrau und Mutter. Im Kontext der innerorganisationalen, funktionalen Ausgestaltung der Einrichtungen der Kirche werden fast ausschließlich Männern Aufgaben und Funktionen zugeschrieben. Frauen werden explizit von der Weihe ausgeschlossen, welche gleichzeitig vom Kirchenrecht als Grundlage für Leitungs-, Gesetzgebungs- und Rechtssprechungsmacht in der Kirche definiert ist.

„In c. 129 wird festgestellt, daß die Fähigkeit zur Trägerschaft von Leitungsvollmacht (**potestas regiminis**) bei jenen Gliedern des Gottesvolkes liegt, die durch das Weihesakrament ausgezeichnet sind. Bei der Ausübung dieser Leitungsvollmacht können aber Laien mit den Geistlichen zusammenwirken (**cooperari possunt**). In c. 274 § 1 wird bestimmt, daß nur Kleriker Ämter innehaben können, zu deren Ausübung Weihe- oder Leitungsgewalt erforder-

⁶⁶ CIC, 1983, S. 85

⁶⁷ CIC, 1983, S.87

⁶⁸ CIC, 1983, S.85

⁶⁹ CIC, 1983, S.455

lich ist. Damit wird einerseits die Einheit der auf den Herrn selbst zurückgehenden apostolischen Vollmacht in Gestalt von Weihe- und Leitungsgewalt garantiert und andererseits der Rahmen der Mitwirkung von Laien im Dienste des Leitens abgesteckt. Laien sind demnach befähigt, wenn sie geeignet sind, jene kirchlichen Ämter und Aufgaben von den Hirten zu übernehmen, die sie nach den Rechtsvorschriften ausüben können (c. 228 § 1).⁷⁰

Im Zusammenhang mit der Projektfragestellung muß festgehalten werden, daß dieser Ausschluß der Frauen von der Ergreifung bestimmter kirchlicher Berufe und innerorganisationaler Positionen bei „normalen Arbeitgebern“ gesetzlich verboten ist. Im Grundgesetz der Bundesrepublik ist die Gleichheit von Mann und Frau in Art. 3 GG, Abs. 2, 3, festgeschrieben: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden“ (Hervorhebung d. A.).

Die prinzipielle Gleichheit der Geschlechter findet auch in Art. 33 GG, Abs. 2 ihren Ausdruck: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte“. Ein grundsätzlicher Ausschluß von Frauen aus bestimmten Positionen in der Berufswelt des öffentlichen Dienstes ist prinzipiell untersagt. Seit 1980 verbieten auch die Paragraphen § 611a bis 612 BGB die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bei nichtstaatlichen Arbeitgebern.

Nur bei sogenannten „Tendenzbetrieben“ werden bisher von dieser Norm abweichende arbeitsrechtliche Regelungen gebilligt. Gewerkschaften, Parteien und religiöse Organisationen dürfen aufgrund ihrer weltanschaulichen Positionen bestimmte Personengruppen von der Mitgliedschaft ausschließen. Die katholische Kirche nutzt diesen Freiraum dazu, ihren Mitarbeiterinnen den gleichberechtigten Zugang zu allen Positionen innerhalb ihrer Organisation zu verschaffen.⁷¹

In Anlehnung an die Formulierung im Grundgesetz wird deutlich, daß jede Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, die nicht auf deren „Eignung, Befähigung oder fachlichen Leistung“ beruht, als illegitim anzusehen ist. Vor dem Hintergrund dieser Norm stellt der Ausschluß der Frauen aufgrund ihres Geschlechts, d.h. unabhängig von ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, eine Diskriminierung dar.

Da Frauen in katholischen Organisationen grundsätzlich nur Laien sein können, bleiben sie eine Residualgröße. Aus diesem Grund wird in den folgenden Analysen nicht nur zwischen Männern und Frauen unterschieden, sondern zwischen drei Kategorien: Klerikern, männlichen Laien und weiblichen Laien.

⁷⁰ Puza, R., 1993, S. 152

⁷¹ Vgl. zur Sonderstellung der Kirchen im deutschen Arbeitsrecht: Dütz, W., 1994: Neue Grundlagen im Arbeitsrecht der katholischen Kirche. In: Neue Juristische Wochenschrift 1994, S. 1369-1400

Frauen stehen somit zwei Männergruppen gegenüber, welche ihrerseits bereits in einem hierarchischen Bezugsverhältnis zueinander stehen.

Die Aufgabe der Analyse besteht daher nicht nur darin, die soziale Lage der Frauen allgemein mit der der Männer zu vergleichen. Es geht vielmehr auch darum, die soziale Lage der Frauen in bezug auf die Gruppe (Kleriker) zu bestimmen, von der sie durch kirchliche Normsetzung ausgeschlossen sind, und sie mit der Gruppe von Männern (Laien) zu vergleichen, mit der sie formal gleichgestellt sind.

3. Die Stände- und Geschlechterstruktur der Diözesanorganisation

In der Diözesanorganisation stehen 925 Klerikern insgesamt 3147 Laien gegenüber. Das organisatorische Zentrum der katholischen Kirche Württembergs beschäftigt 77,3 Prozent Laien und 22,7 Prozent Geistliche. Das heißt, daß die Diözesanorganisation aufgrund der quantitativen Verteilung des Personals weit davon entfernt ist, eine reine Klerikerorganisation zu sein.



Abbildung 3

Von den 4072 Beschäftigten der Diözesanorganisation sind 925 Geistliche (22,7%), 829 (20,4%) männliche Laien und 2318 (56,9%) weibliche Laien. 2318 Frauen stehen also 1754 Männern gegenüber.

Dieser hohe Frauenanteil ist das vorläufige Ergebnis einer historischen Entwicklung, an deren Anfang fast eine reine Männerorganisation stand. Noch vor dem Zweiten Weltkrieg bestand die eigentliche Diözesanorganisation im wesentlichen nur aus dem Bischof und dessen Generalvikariat sowie dem diözesanen Priesterseminar. Somit gehörten ihr fast ausschließlich geweihte Männer an. Vor allem in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg wurde die verstärkte Aufnahme von Laien in die Diözesanorganisation unausweichlich.

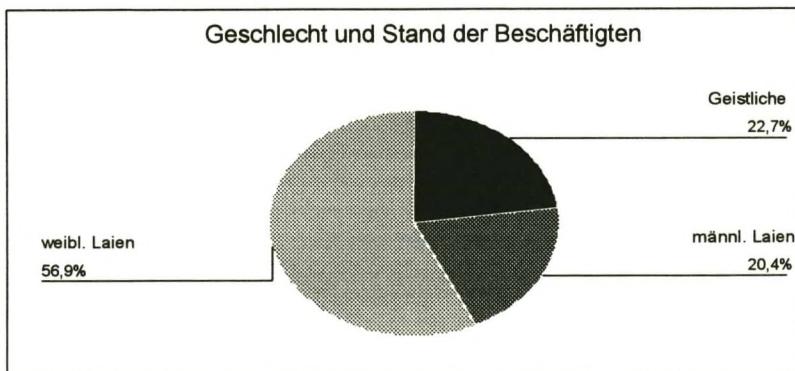


Abbildung 4

a) Die historische Entwicklung des Personalkörpers

Einer der Gründe für die verstärkte Aufnahme von Laien und damit auch Frauen war die *Ausweitung und Zentralisierung der diözesanen Aufgaben* im sich neu formierenden und ausweitenden Sozialstaat, wie dies oben bereits beschrieben wurde. Eine weitere Ursache für die vermehrte Beschäftigung von Laien lag in der stark anwachsenden Zahl katholischer Kirchenmitglieder in der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts. Die folgende Abbildung zeigt im Zeitraum von 1948 bis 1978 einen enormen Zuwachs der Katholikenzahl in Württemberg, der vor allem auf die Aufnahme von Flüchtlingen und Vertriebenen in der Nachkriegszeit sowie auf die Zuwanderung aus anderen (Bundes-)Ländern zurückzuführen ist.⁷²

⁷² Bönsch, P., 1981, S. 125

Zunahme der Mitgliederzahl in der Diözese Rottenburg-Stuttgart

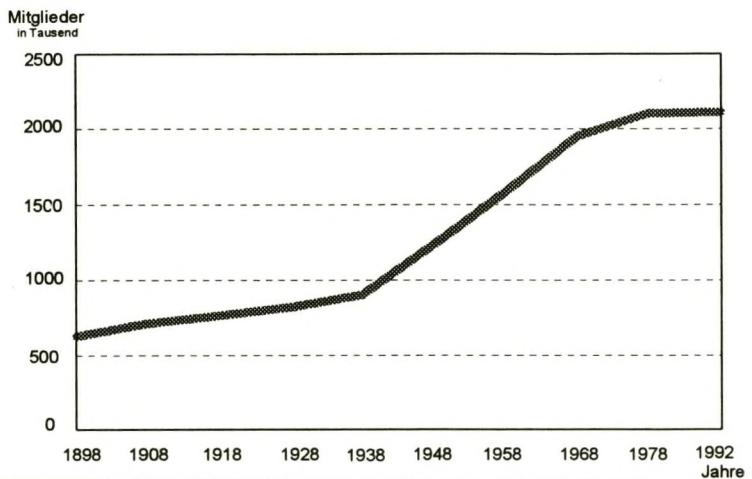


Abbildung 5

Dieses quantitative und qualitative Wachstum konnte immer weniger durch die Arbeit der Priester allein bewältigt werden. Der sich zusätzliche *Nachwuchsmangel an Geistlichen*, welcher sich in der Altersstruktur dieser Gruppe wider-spiegelt, wurde mit der vermehrten Aufnahme von Laien kompensiert.

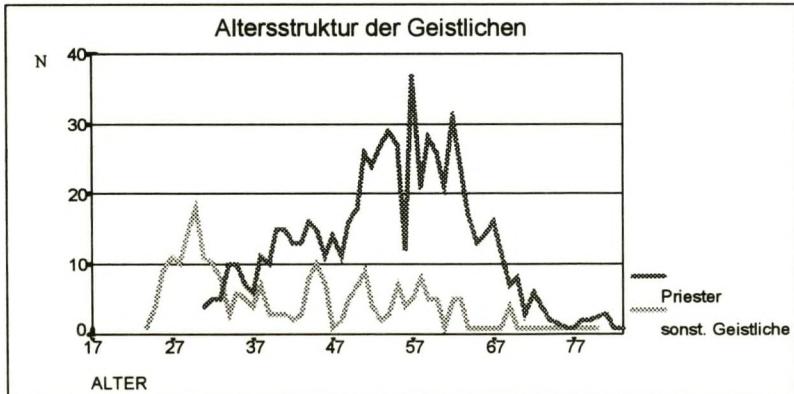


Abbildung 6

Das hohe Durchschnittsalter der 671 Priester von 54,0 Jahren verweist auf die Nachwuchsprobleme des Klerikerstandes. In den kommenden 15 Jahren wer-

den 56,7 Prozent aller heute beschäftigten Geistlichen das Pensionsalter erreichen.⁷³ Diesem Datum steht eine ungünstige Nachwuchsstruktur gegenüber.

Der geistliche Nachwuchs (254 Vikare und Diakone), welcher in der folgenden Abbildung als „sonst. Geistliche“ erscheint, weist bereits ein Durchschnittsalter von 42,6 Jahren auf. Relativierend ist hinzuzufügen, daß nicht wenige der hier als geistlicher Nachwuchs bezeichneten Vikare als Mitglieder auswärtiger Diözesen nach Ende ihrer Ausbildung in ihre Heimatbistümer zurückkehren.

b) Die Personalstruktur zum Erhebungszeitpunkt

Im historischen Prozeß verlieren die Geistlichen innerhalb der Diözesanorganisation quantitativ betrachtet immer mehr an Bedeutung. Wie oben bereits dargestellt, sind heute nur noch 22,7 Prozent aller diözesanen Beschäftigten Geistliche. Von ihnen werden nur noch 30 Prozent aller vergüteten Wochenarbeitsstunden geleistet (siehe Abbildung 7). Laien leisten am Stichtag (21.06.93) 70 Prozent aller in der Diözesanorganisation vergüteten Wochenarbeitsstunden.

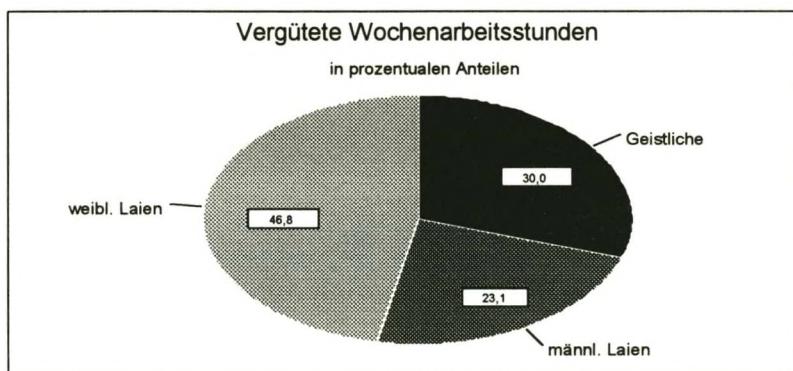


Abbildung 7

Abbildung 8 stellt die geleisteten Wochenarbeitsstunden in den fünf in der Diözesanorganisation beobachtbaren Berufsbereichen dar, die an späterer Stelle genauer untersucht werden. Quantitativ der zweitgrößte, in der Diözesanorganisation vergütete Berufsbereich ist der der Büro- und Verwaltungsberufe („Büro“). Zusammen mit dem viertgrößten Bereich der Instandsetzungs- und Instandhaltungsberufe („Inst.“), in welchem hauptsächlich Reinigungskräfte, hauswirtschaftliches Personal und Hausmeister zusammengefaßt sind, werden

⁷³ Diese 56,7% beinhalten alle Geistlichen, die zum Erhebungszeitpunkt älter als 50 Jahre alt waren, und legen ein Ruhestandsalter von 65 Jahren zugrunde.

hier Arbeiten erbracht, die der administrativen, wirtschaftlichen und materiellen Aufrechterhaltung der Diözesanorganisation dienen.

An erster Stelle rangiert quantitativ der Bereich der Seelsorge („Seel.“). Dazu gehören originäre Geistlichenberufe (Pfarrer, Diakone, Vikare) ebenso wie ältere Laienberufe (Pfarramts- und Missionshelfer oder Mesner) und neuere Laienberufe (Gemeindereferenten und Pastoralreferenten). In der Seelsorge werden die meisten vergüteten Arbeitsstunden von den Geistlichen erbracht. Seelsorge ist daher immer noch als eine genuine Geistlichendomäne zu betrachten.

Zusammen mit den Bereichen der pädagogischen Berufe („Päd.“) und der sozial-caritativen Berufe („Soz.“) werden hier die drei klassischen Aufgaben der katholischen Kirche in professionalisierter Form wahrgenommen: Katechese, Liturgie und Caritas. Die drei letztgenannten Berufsfelder spiegeln die Ausdifferenzierung des ehemals eher homogenen kirchlichen Dienstes wider. Geistliche und Ordensangehörige waren in der Seelsorge, Bildung und im sozialen Dienstleistungsbereich (hauptsächlich in den Gemeinden) tätig. Heute werden diese Aufgaben stärker arbeitsteilig, auch unter großem Einsatz von Laien und somit auch Frauen, wahrgenommen.

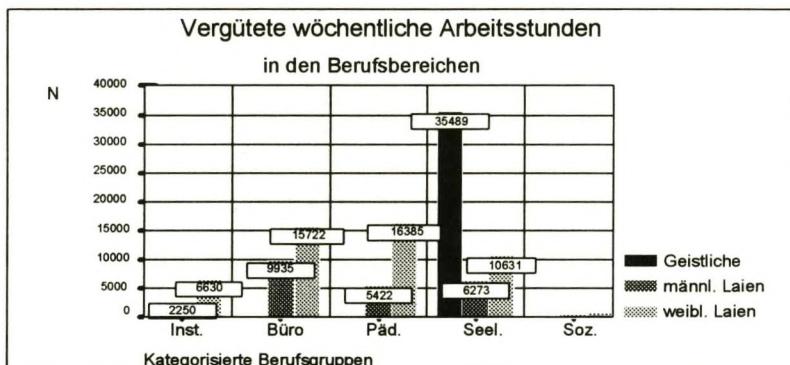


Abbildung 8

Der sozial-caritative Berufsbereich („Soz.“) ist quantitativ betrachtet in der Diözesanorganisation eher unbedeutend, da das kirchliche Dienstleistungsbau-
bot im sozialen Bereich von Caritas-Verbänden organisiert wird. Der Großteil der dort geleisteten Arbeit wird von Frauen erbracht.⁷⁴

Der Bereich der Bildungsberufe („Päd.“) wird ebenfalls von Frauen dominiert. Drei Viertel der dort vergüteten Wochenarbeitsstunden werden von weiblichen Mitarbeitern der Diözesanorganisation erbracht. Katechese ist somit inzwischen als „Frauenarbeit“ zu betrachten.

⁷⁴ Z.B. waren von den 2892 Caritasmitarbeitern des Diözesanen Caritasverbandes Rottenburg-Stuttgart im Mai 1995 81,9 Prozent Frauen (2369) und 18,1 Prozent Männer (523).

Die drei genannten Leistungsbereiche (Katechese, Caritas und Liturgie) werden immer stärker unter Beteiligung von Laien wahrgenommen. Frauen spielen dabei eine immer wichtiger werdende Rolle. Ein Vergleich von Abbildung 5 und Abbildung 7 zeigt, daß bei der Diözesanorganisation 56,9 Prozent Frauen beschäftigt sind, die jedoch nur 46,8 Prozent der insgesamt vergüteten Wochenarbeitsstunden erbringen. Frauen stellen inzwischen die Mehrheit aller Beschäftigten der Diözesanorganisation, partizipieren jedoch aufgrund ihres hohen Teilzeitarbeitsanteils mit nur 46,8 Prozent an den insgesamt vergüteten Arbeitsstunden.

Der hohe Teilzeitarbeitsanteil, die Art der Beschäftigungsverhältnisse und die Zuweisung der Frauen auf bestimmte Berufsbereiche und Berufe werden in den folgenden Untersuchungsschritten als Determinanten für die soziale Lage der Frauen identifiziert und analysiert.

II. Unterschiede der Beschäftigten im Erwerbsstatus

Der individuelle Erwerbsstatus ist ein wichtiger Indikator für die soziale Lage der Beschäftigten innerhalb der Arbeitsorganisation Diözese und innerhalb der sozialen Sicherungssysteme der Gesellschaft. Der Erwerbsstatus definiert den Grad der Integration der Beschäftigten in die Arbeitsorganisation und die Ansprüche, die in Risikofällen an den Sozialstaat gerichtet werden können.

Die spezifische Kombination der Art der Erwerbsbeteiligung und ihres Ausmaßes bestimmt zu einem Großteil die individuelle Absicherung gegen die „normalen“ Lebensrisiken in der arbeitsteiligen Gesellschaft. Der Erwerbsstatus ergibt sich aus der Art des Anstellungsverhältnisses und aus dem Ausmaß der Teilnahme am Erwerbsleben. In der Diözese werden folgende Arten von Anstellungsverhältnissen unterschieden: Geistlich-Besoldete, Beamtenbesoldete, Angestellte mit BAT-Vergütung und Angestellte mit Haustarifen oder Festgehältern. Das Ausmaß der Teilnahme am Erwerbsleben bemäßt sich an der individuellen, im Arbeitsvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit.

Unter sogenannten „normalen Lebensrisiken“ werden versicherungsfähige Phänomene wie Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfähigkeit und materielle Absicherung im Alter verstanden. Ein gesichertes Anstellungsverhältnis führt in Kombination mit der sogenannten Normalarbeitszeit (in der vorliegenden Analyse beträgt sie laut Tarifvertrag 38,5 Wochenarbeitsstunden) zu einer besonders effektiven Sicherung gegen diese Lebensrisiken. Ein unsicheres Anstellungsverhältnis in Kombination mit geringfügiger Erwerbstätigkeit (geringer Arbeitszeit) setzt die Individuen mit wesentlich höherer Wahrscheinlichkeit bestimmten Lebensrisiken aus (Arbeitslosigkeit) und hat eine schlechtere materielle Absicherung im „Schadensfall“ zur Folge. Individuen mit vormals niedrigem Erwerbsstatus beziehen z.B. eine niedrige Arbeitslosenunterstützung oder haben geringere Rentenansprüche.

Die Industrialisierung der Gesellschaft bewirkte im historischen Prozeß eine Teilung von häuslicher und außerhäuslich-gewerblicher Arbeit, die ihrerseits eine Auflösung geschlechterübergreifender familialer und häuslicher Versorgungsbezüge hervorbrachte. Sozialstrukturpolitisch wurde von mächtigen Interessengruppen, zu denen auch die katholische Kirche gehört, das Ernährer-Hausfrau-Modell durchgesetzt, das auf dem Konzept von Ehe und Familie basiert. Das Geschlecht des Individuums bestimmt in dieser Konzeption dessen Chancen in der außerhäuslichen Welt der Erwerbsarbeit.⁷⁵

Ein hoher Erwerbsstatus minimiert in der stark erwerbsorientierten Gesellschaft der Bundesrepublik die normalen, individuellen Lebensrisiken. Dieser ist nach wie vor an das männlich besetzte Ideal lebenslanger Vollzeitbeschäftigung gebunden und historisch am Ernährermodell orientiert. Ein hoher Erwerbsstatus des Mannes soll die materielle Sicherung der Familie ermöglichen. Sozialpolitisches Ziel christlich-konservativer Arbeitsmarktpolitik ist es, wie die Auswertung der Enzykliken gezeigt hat, dem Familienernährer einen hohen Erwerbsstatus zu sichern. Ein hoher Erwerbsstatus setzt die „Freisetzung“ des außerhäuslich Beschäftigten von Familienarbeit voraus.

Vom Ideal der lebenslangen Vollzeitbeschäftigung abweichende Lebenskonzepte, wie sie bei vielen Frauen zu beobachten sind, die mit Hilfe der Berufstätigkeit soziale Chancen auf gesellschaftliche Mitgestaltung und soziale Unabhängigkeit erwerben wollen, sind nach wie vor dadurch gekennzeichnet, daß sie Familien- und Erwerbsarbeit miteinander verknüpfen müssen. Folgen Frauen weder dem männlichen Ernährer-Modell der lebenslangen Vollzeitbeschäftigung noch dem klassischen Modell der „Nur-Hausfrau und Mutter“ und wählen statt dessen Mischformen zwischen Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit, so hat dies fast zwangsläufig einen niedrigeren Erwerbsstatus zur Folge. Teilzeitarbeit und unterbrochene Erwerbskarrieren gehören zu den unvermeidbaren Nachteilen der die Familien- und Erwerbsarbeit kombinierenden Lebenskonzepte.

Ein niedriger Erwerbsstatus führt angesichts der großen Risiken, die durch die Entstehung der individualisierten, arbeitsteiligen Gesellschaften hervorgerufen wurden, zur Abhängigkeit von Dritten, sei es vom Staat oder von anderen Personen mit höherem Erwerbsstatus, im Idealfall dem Ernährer. Individuen mit niedrigem Erwerbsstatus stehen daher in den modernen, leistungsorientierten Gesellschaften häufig am unteren Ende der sozialen Rangfolge.⁷⁶

Die individuelle Arbeitszeit beeinflußt daher nicht nur - wie häufig angenommen - das persönliche Einkommen, sondern auch - gemäß dem Beitragsprinzip der deutschen Sozialversicherungen - die persönliche Risikoabsicherung. Die individuell geleistete Beitragshöhe bestimmt somit die Höhe der Ausschüttung im Versicherungsfall. Mit anderen Worten: Der geleistete absolute

⁷⁵ Vgl. Kapitel 4

⁷⁶ Vgl. Schmaehl, W. (Hg.), 1985: Versicherungsprinzip und soziale Sicherung. Tübingen; Beck, U., 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.

finanzielle Beitrag bestimmt die Höhe der später zugestandenen Rente sowie die Höhe der im Notfall gezahlten Arbeitslosenunterstützung.⁷⁷

Beschäftigte beziehen bei Teilzeitbeschäftigungen niedrigere Einkommen als Beschäftigte in Normalarbeitszeitverhältnissen (z.Z. 38,5 Wochenarbeitsstunden) und leisten somit auch geringere Beiträge zur Sozialversicherung. Aber auch eine Vielzahl anderer, tariflich vereinbarter Sonderleistungen des Arbeitgebers - wie z.B. eine Betriebsrente - werden nur anteilig zur geleisteten Arbeitszeit gezahlt. Damit sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nicht in einem sogenannten Normalarbeitsverhältnis stehen - d.h. nicht vollzeitbeschäftigt sind - hinsichtlich ihrer sozialen wie materiellen Absicherung schlechter gestellt. Die Stellung im Erwerbsleben ist neben der Art des Anstellungsverhältnisses maßgebend für die materielle Absicherung von Lebensrisiken.

Zunächst wird die soziale Lage der bei der Diözese beschäftigten Frauen anhand ihres Erwerbsstatus beschrieben. Die Analyse orientiert sich dabei an den in der Organisation angewendeten Tarifarten. Abbildung 9 macht den gravierenden Unterschied bei der Zuordnung der Geschlechter auf die verschiedenen Tarifarten deutlich. Frauen sind in der statushohen Geistlichenbesoldung gar nicht vertreten und in der Beamtenbesoldung deutlich unterrepräsentiert. Die dominierende Tarifart der Frauen ist das BAT-Angestelltenverhältnis.

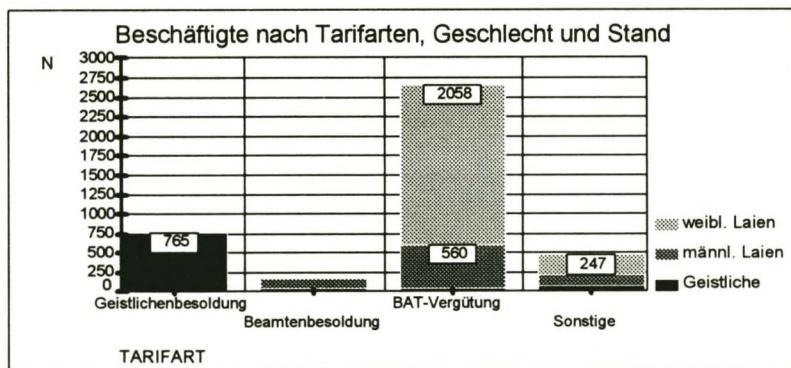


Abbildung 9

Nachdem die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der vier identifizierbaren Anstellungsarten festgestellt wurde, werden diese im folgenden einzeln analysiert. Dabei werden jeweils insbesondere (a) die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse und (b) die Arbeitszeitniveaus in bezug auf ihre geschlechtspezifischen Differenzen untersucht.

⁷⁷ Vgl. Schmaehl, W., 1985

1. Der Erwerbsstatus der Geistlich-Besoldeten

Der überwältigende Anteil der Kleriker findet sich in der Geistlichenbesoldung. Hierbei handelt es sich um ein beamtenähnliches Anstellungsverhältnis, welches seinen Trägern im Regelfall eine lebenslange materielle Absicherung bietet. Die insgesamt 765 Geistlichen, die nach der sogenannten Geistlichenbesoldung entlohnt werden (G-Besoldete), sind bei regelkonformem Verhalten nicht von ungewollter Arbeitslosigkeit bedroht. Die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse ist vor diesem Hintergrund sehr hoch.⁷⁸ Auch das zweite wichtige Kriterium für den Erwerbsstatus - die wöchentliche Arbeitszeit - deutet auf volle berufliche Integration und bestmögliche soziale Sicherung hin. Sie beträgt im Durchschnitt 38,4 Stunden. Von den insgesamt 765 Geistlichenbesoldeten sind laut Datensatz lediglich vier teilzeitbeschäftigt.

Zwar ist die soziale Absicherung der Geistlichen durch die Diözese formal nicht annähernd so detailliert geregelt, wie dies bei den noch zu analysierenden Kirchenbeamten oder Angestellten der Fall ist, jedoch kann jeder bei der Diözese beschäftigte Geistliche mit einer vollen materiellen Absicherung sämtlicher Normallebensrisiken rechnen. Vergleichbar mit der sozialen Sicherung staatlicher Beamter führt eine eventuelle Berufsunfähigkeit die Angehörigen dieser Gruppe nicht in materielle Notlagen, da die Diözese in einem solchem Fall praktisch sämtliche Kosten übernimmt.

Als besonders wichtig im Forschungszusammenhang bleibt festzuhalten, daß Frauen von dieser Gruppe nach wie vor ausgeschlossen werden und damit nicht die Möglichkeit haben, in eine vergleichbar hoch abgesicherte Erwerbsposition innerhalb der Diözesanorganisation zu gelangen.⁷⁹

2. Der Erwerbsstatus der Beamtenbesoldeten

Das Anstellungsverhältnis der Beamten zeichnet sich durch einen ähnlich gesicherten Erwerbsstatus aus wie das der G-Besoldeten. Wie aus dem Kirchlichen Dienst- und Arbeitsvertragsrecht hervorgeht, hat die Diözese sich bei der Gestaltung des eigenen Beamtenrechts zusammen mit den übrigen deutschen Di-

⁷⁸ Die Daten in der Abbildung geben die Realität nicht korrekt wieder, da in vielen Fällen nur nach unten korrigierte Angaben zur Zugehörigkeitsdauer von Geistlichen verfügbar sind. Die maximale Zugehörigkeitsdauer der in der Kreuztabelle ausgewiesenen Geistlichen liegt bei 19 Jahren, da diese erst ab 1973 vom Personalamt der Diözese verwaltet wurden. Nach diesem Zeitpunkt wurden die persönlichen Daten der betreffenden Geistlichen nicht aktualisiert. Es ist daher davon auszugehen, daß die durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer der G-Besoldeten tatsächlich weit über den angegebenen Werten liegt.

⁷⁹ "Kleriker wird man nur aufgrund der Diakonatsweihe, die allerdings nur Männern zugänglich ist. Damit ist die Frau von allen Ämtern ausgeschlossen, die als besondere Voraussetzung die Weihe verlangen." aus: Puza, R. 1993: Katholisches Kirchenrecht. Heidelberg, S. 200. Vergleiche auch: CIC, c.1024

özenen - zumindest was die Entlohnung und soziale Sicherung angeht - auf die rechtlichen Vorgaben des öffentlichen Dienstes verpflichtet.⁸⁰ Somit ist die soziale Sicherung der insgesamt 177 Kirchenbeamten in ähnlich umfassender Weise wie bei den Geistlichen geregelt. Die Stellung als Kirchenbeamter sichert fast alle materiellen Risiken bis ans Lebensende in besonders hohem Maße ab.

Die besondere Stabilität des Beamtenverhältnisses läßt sich anhand der durchschnittlichen Zugehörigkeitsdauer in dieser Anstellungsart empirisch nachweisen. Sie beträgt im Durchschnitt 13,9 Jahre. Angesichts einer durchschnittlichen Zugehörigkeitsdauer von 10 Jahren für Frauen und 14 Jahren für männliche Laien könnte man vermuten, daß erst in jüngerer Zeit vermehrt Frauen als Beamte beschäftigt wurden.

Wie Abbildung 10 jedoch verdeutlicht, wurden auch in den letzten Jahren weiterhin unverhältnismäßig wenige Frauen in diese Art des Anstellungsverhältnisses durch die Diözese übernommen. Ihre Kurve liegt fast durchgängig unter der der männlichen Laien. Da die Kurve der Frauen im Gegensatz zu der der Männer relativ geradlinig verläuft, kann man vermuten, daß verbeamtete Frauen eine wesentlich größere Betriebstreue aufweisen als ihre männlichen Kollegen. Das bedeutet, daß Frauen nach ihrer Verbeamung viel seltener zu einem Arbeitgeberwechsel neigen als die Laienmänner.⁸¹

Der Erwerbsstatus der Beamten hängt jedoch nicht allein von der Art des Anstellungsverhältnisses, sondern auch vom Ausmaß der (arbeits-)zeitlichen Integration in die Organisation ab. Wie Abbildung 11 zeigt, sind fast alle Beamten vollzeiterwerbstätig und daher auch in vollem Umfang sozialversichert. Von den insgesamt 177 Beamten gehen lediglich zwei Frauen, zwei männliche Laien und ein Geistlicher einer Teilzeitbeschäftigung nach.

⁸⁰ Vgl. Bischofliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart, 1990: Kirchliches Dienst- und Arbeitsvertragsrecht. Rottenburg. Gliederungsnummer 7. Insbesondere die Beihilfeordnung für Kirchenbeamte im Abschnitt 7.4.2.

⁸¹ Diese Vermutung wird von zahlreichen Studien über die berufliche Mobilität von Frauen gestützt. Vgl. Brüderl, J., 1991: Mobilitätsprozesse in Betrieben: dynamische Modelle und empirische Befunde; Frankfurt a.M. - New York; Schasse, U., 1991: Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität: eine empirische Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen; Frankfurt a.M. - New York.

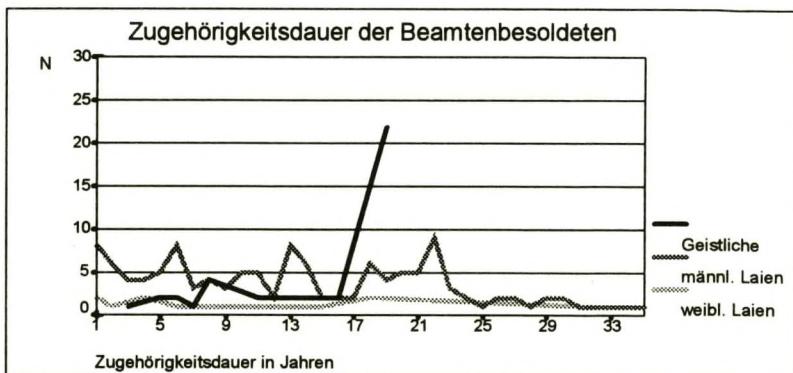


Abbildung 10

Wie Abbildung 9 zeigt, gehört lediglich ein sehr kleiner Teil der weiblichen Beschäftigten dieser Anstellungsart an. Obwohl in der Dienstordnung der Diözese - anders als beim Klerikerstand - keine offizielle Zugangssperre für die Berufung von Frauen in ein Beamtenverhältnis existiert, sind sie auf drastische Weise unterrepräsentiert. Von den 177 von uns erfaßten Kirchenbeamten sind nur 13 weiblichen Geschlechts, was einem Frauenanteil von 7,3 Prozent in dieser privilegierten Anstellungsart entspricht.

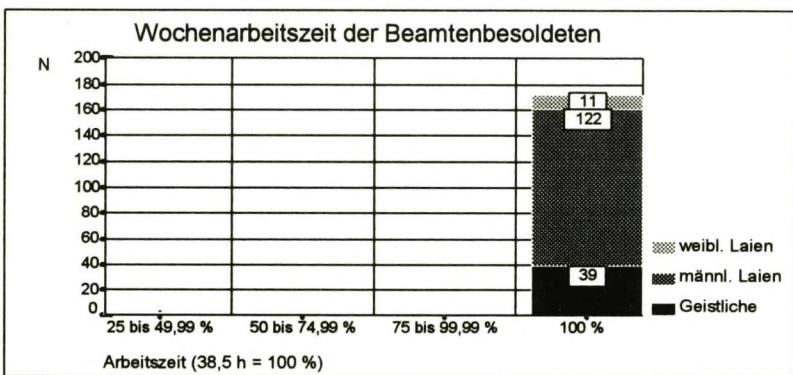


Abbildung 11

Der „typische Kirchenbeamte“ lässt sich nach wie vor als männlich, vollzeiterwerbstätig und langfristig beschäftigt bezeichnen. Frauen stellen in dieser durch einen besonders hohen Erwerbsstatus ausgezeichneten Gruppe auch heute noch eine Randerscheinung dar.

3. Der Erwerbsstatus der BAT-Vergüteten

Die nach BAT-vergüteten Beschäftigten bilden mit 2663 Personen die zahlenmäßig größte Gruppe innerhalb der Diözesanorganisation. Diese Anstellungsart wird in der Diözesanorganisation in wesentlichen Elementen, ebenso wie die der Kirchenbeamten, nach den Regeln des öffentlichen Dienstes gestaltet. Das bedeutet, daß die Angestellten der Diözese grundsätzlich nach den Richtlinien des Bundes Angestelltentarifvertrages (BAT) Entlohnung und soziale Sicherung finden.

Der wichtigste Unterschied zu den beiden bereits thematisierten Anstellungsarten (Geistlichen- und Beamtenbesoldung) liegt darin, daß Angestellte aus betrieblichen Gründen oder auch bei Fehlverhalten wesentlich leichter entlassen werden können. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist bei Angestellten in geringerem Ausmaß garantiert als bei Beamten oder Geistlichen. Darüber hinaus müssen sie ihre Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte selbst tragen. Das ist bei den Geistlichen oder Beamten nicht der Fall. Auch die Rentenhöhe der Angestellten entspricht bei vergleichbarem Einkommen nicht der Pensionshöhe der Beamten.⁸² Der BAT-Angestelltenstatus bietet bei weitem nicht die gleiche soziale Sicherung, die den Beamten oder Geistlichen garantiert wird.

Der Erwerbsstatus der BAT-vergüteten Beschäftigten ist statistisch betrachtet im Vergleich zu den bisher analysierten (von Männern dominierten) Anstellungsarten durch eine höhere Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet. Von Seiten der Angestellten werden viel häufiger Arbeitgeberwechsel vorgenommen, als dies bei den Beamten oder Geistlichbesoldeten der Fall ist. Die BAT-vergüteten Beschäftigten des analysierten Datensatzes verbleiben durchschnittlich nur 8,7 Jahre im Dienst der Diözese. Im Vergleich dazu weisen die Beamten eine durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer von fast 14 Jahren auf.

Der Vergleich der Zugehörigkeitsdauer der männlichen und weiblichen Laien in Abbildung 12 ist aufschlußreich. Die Kurve der männlichen Laien ist wesentlich flacher als die der Frauen, was belegt, daß die männlichen Laien dieser Anstellungsart eine wesentlich geringere Fluktuation als ihre weiblichen Kollegen aufweisen. Wenn man davon ausgeht, daß die Diözese jedes Jahr ungefähr 250 Frauen neu einstellt, wie dies im Zeitraum von Juni 1991 bis Juni 1992 der Fall war, so wird binnen fünf Jahren die Hälfte dieser neuangestellten Frauen aus dem Anstellungsverhältnis ausgeschieden sein. Nach zehn Jahren wird nur noch ein Bruchteil der einst neuangestellten Frauen bei der Diözese beschäftigt

⁸² Vgl. Allmendinger, J. - Brückner, H. - Brückner, E., 1991: Arbeitsleben und Lebensarbeitsentlohnung: Zur Entstehung finanzieller Ungleichheit im Alter. In: Mayer, K-U. - Allmendinger, J. - Huinik, J. (Hg.): Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt a.M. - New York. S. 423-459. Die Autoren belegen dort, daß Beamte unabhängig von ihrem Bildungsniveau, der Dauer ihrer Arbeitsmarktbeteiligung und der Firmengröße weit mehr Ruhestandsgeld beziehen als Angestellte oder Arbeiter. Siehe ebd., Tabelle 1, S. 442, und Tabelle 2, S. 444

sein. Diese Ergebnisse belegen, daß Frauen im Durchschnitt diskontinuierliche Erwerbsverläufe aufweisen als ihre männlichen Kollegen. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind im Schnitt wesentlich instabiler als die der Männer.

Die meisten der bei der Diözese beschäftigten Frauen finden sich im Anstellungsverhältnis der BAT-Vergütung. Von den insgesamt 2318 Frauen in der Diözesanorganisation arbeiten nach Ausweis des vorliegenden Datensatzes 2058 Frauen in diesem Anstellungsverhältnis. Lediglich 605 von insgesamt 1754 in der Diözesanorganisation beschäftigten Männern sind dieser Anstellungsart zuzuordnen. Die hohe Zahl von Frauen in diesem Anstellungsverhältnis ist eng mit dem stark ausgeprägten Phänomen der weiblichen Teilzeitarbeit verknüpft. Der Teilzeitarbeitsanteil der Beschäftigten ist, wie gezeigt wurde, ein wichtiger Indikator für deren Erwerbsstatus.

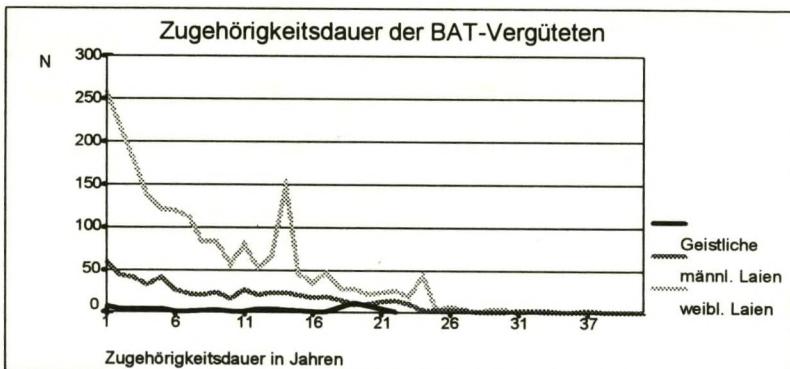


Abbildung 12

Vor dem Hintergrund des bundesdeutschen Sozialversicherungssystems ist Teilzeitarbeit mit einem niedrigeren Erwerbsstatus verbunden als Vollzeitbeschäftigung. Abbildung 13 und Abbildung 14 verdeutlichen, daß Teilzeitarbeit im BAT-Anstellungsverhältnis in relativen wie in absoluten Zahlen hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird. Von den 605 nach BAT vergüteten Männern sind lediglich 17,9 Prozent teilzeitbeschäftigt, während von den 2058 Frauen 66,3 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. 1364 der in einem BAT-Anstellungsverhältnis stehenden Frauen weisen einen durch Teilzeitbeschäftigung bedingten niedrigen Erwerbsstatus auf. Ihnen stehen lediglich 108 Männer gegenüber, deren Erwerbsstatus aufgrund der Ausübung von Teilzeitarbeit als niedrig einzustufen ist.



Abbildung 13



Abbildung 14

- a) Teilzeitarbeit der BAT-vergüteten Frauen als Ursache eines niedrigen Erwerbsstatus

Die hohe Zahl teilzeitbeschäftiger Frauen verweist auf die unterschiedlichen Rollenkonzepte, deren Idealtypen bereits vorgestellt wurden. Das männlich besetzte Rollenkonzept der Vollzeitbeschäftigung wird - zumindest momentan - nur von einem Drittel aller nach BAT vergüteten weiblichen Angestellten praktiziert. Aussagen über die Ausprägung der Familienarbeit dieser Frauen können aufgrund der Datenlage nicht gemacht werden.

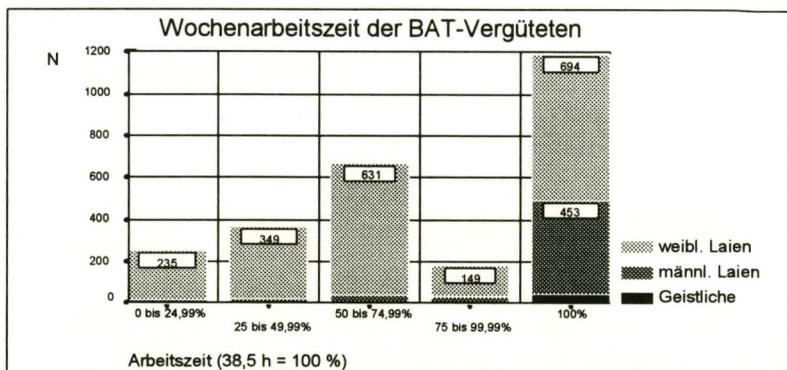


Abbildung 15

Neben dem Vollzeitbeschäftigungskonzept gehen Frauen unterschiedlichen Teilzeitarbeitsverhältnissen nach. Wie Abbildung 15 verdeutlicht, sind insgesamt 584 Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 19,25 Stunden nebenberuflich erwerbstätig. In Abbildung 15 wird diese Gruppe in den beiden Balken „0 bis 24,99 %“ und „25 bis 49,99 %“ dargestellt. Diese Prozentwerte beziehen sich auf die tarifliche Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenarbeitsstunden.

Weitere 780 Frauen sind mit einer Arbeitszeit zwischen 19,26 und 38,49 Wochenarbeitsstunden zwar hauptberuflich erwerbstätig, jedoch nicht vollzeitbeschäftigt. In der Abbildung werden diese Frauen durch die Balken drei und vier dargestellt (von 50 bis 99,99 % der Normalwochenarbeitszeit).

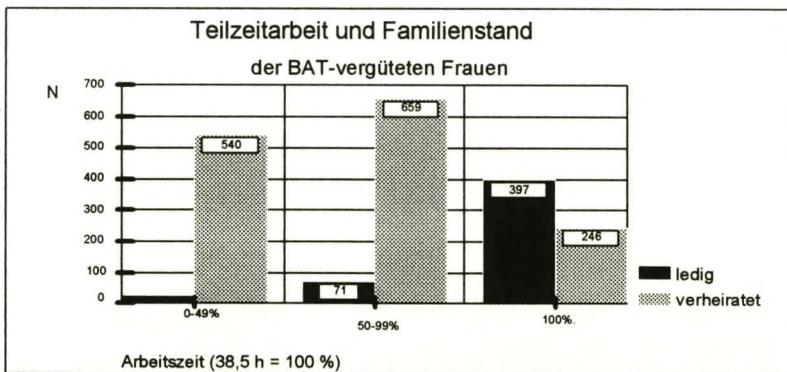


Abbildung 16

Der überwiegende Teil der Frauen ist - sofern er nicht einer zweiten Beschäftigung außerhalb der Diözese nachgeht - nur als eingeschränkt sozial gesichert einzustufen. Vor allem bei den nebenberuflich tätigen Frauen muß davon ausgegangen werden, daß sie aufgrund ihres niedrigen Erwerbsstatus bei der

individuellen Absicherung ihrer Lebensrisiken auf Dritte - meist die Ehemänner - angewiesen sind.

Der Zusammenhang zwischen - durch Teilzeitarbeit bedingten - niedrigem Erwerbsstatus und Familienarbeit wird in Abbildung 16 deutlich. Der sehr hohe Anteil teilzeitbeschäftiger, verheirateter Frauen deutet darauf hin, daß der Umstand, eine eigene Familie (in vielen Fällen mit Kindern) zu haben, nicht zuläßt, einer ganztägigen Beschäftigung nachzugehen. Von 1445 verheirateten BAT-vergüteten Frauen sind lediglich 17,0 Prozent (246) vollzeiterwerbstätig. Im Gegensatz dazu finden sich unter den 494 ledigen Frauen dieser Anstellungsart 80,4 Prozent (397) in Vollzeitbeschäftigung verhältnissen.

Vollzeitbeschäftigung bei BAT-Vergütung wird somit eher von unverheirateten Frauen wahrgenommen. Obwohl in dieser Anstellungsart nur 494 von 2058 Frauen ledig sind (dies entspricht einem Anteil von 25,5 Prozent), stellen sie 61,7 Prozent (397) aller vollzeitbeschäftigen Frauen.

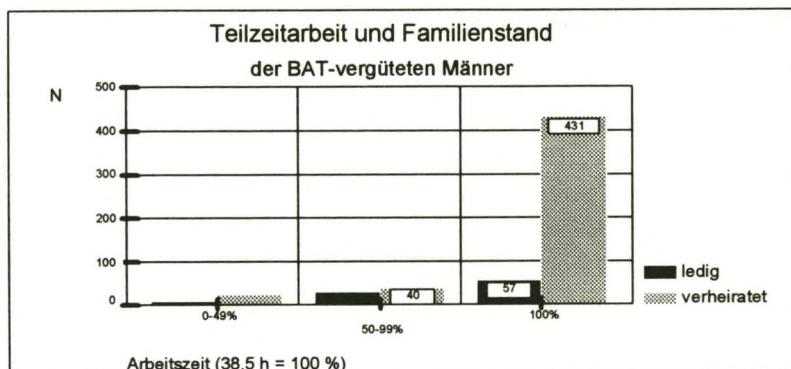


Abbildung 17

Bei einem Vergleich dieser Angaben mit denen der Männer wird deutlich, daß die Mehrzahl der BAT-Beschäftigten der Diözese dem klassischen Hausfrau-Ernährer-Modell folgt. Von insgesamt 592 Männern, die verheiratet oder ledig sind (nicht geschieden oder verwitwet), sind lediglich 104 teilzeitbeschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 16,6 Prozent. Vor allem die verheirateten Männer gehen in der Relation sehr viel häufiger einer Vollzeitbeschäftigung nach als die unverheirateten. Teilzeitarbeit wird von Ehemännern anteilig viel seltener ausgeübt als von ledigen Männern, die keine Familie zu versorgen haben.

Die katholische Sozialdoktrin, die explizit den Frauen die Familienarbeit zuschreibt, zeigt ihre Wirkung innerhalb der Diözesanorganisation. Besonders die verheirateten Männer folgen nach wie vor diesem Ideal. 87,1 Prozent (431) der BAT-vergüteten verheirateten Männer sind vollzeitbeschäftigt. Allein die Tatsache des hohen Beschäftigungsanteils verheirateter Frauen deutet auf eine fundamentale Abkehr der Frauen vom Idealtyp der „Nur-Hausfrau und Mutter“ hin. Dennoch orientiert sich nur ein relativ geringer Teil der bei der Diözese

beschäftigt Frauen am Vollzeitbeschäftigungsideal. 83 Prozent (1199) der BAT-vergüteten verheirateten Frauen folgen verschiedenen Mischmodellen aus Familien- und Erwerbsarbeit.

Die exklusive Zuschreibung von Familienarbeit auf die Frauen hat negative Folgen für die Höhe ihres Erwerbsstatus - gemessen an der wöchentlichen Arbeitszeit. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob verheiratete Frauen, die eine Mischform zwischen Familien- und Erwerbsarbeit wählen, darüber hinaus noch weitere, für ihren Erwerbsstatus nachteilige Kompromisse eingehen müssen. Deziert ist zu fragen, ob die Wahl einer dieser Mischformen mit instabilen Beschäftigungsverhältnissen - d.h. diskontinuierlichen Erwerbsverläufen - einhergeht.

b) Familienarbeit und instabile Beschäftigungsverhältnisse

Wie Abbildung 18 zeigt, weisen insbesondere die verheirateten, teilzeitbeschäftigt Frauen in BAT-Vergütungsverhältnissen die instabilsten Erwerbsverläufe in der untersuchten Anstellungsart auf. Die gestrichelte Kurve der teilzeitbeschäftigt, verheirateten Frauen fällt sehr viel steiler ab als die aller anderen Gruppen.

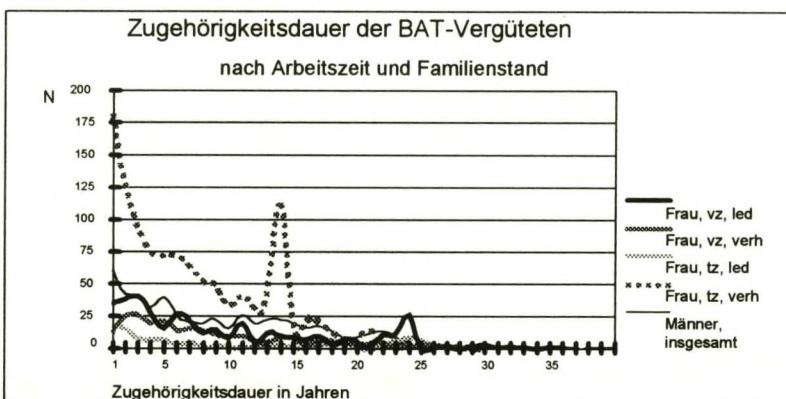


Abbildung 18

Von der heutigen Situation ausgehend, werden von den 180 im Jahre 1992 eingestellten teilzeitbeschäftigt Ehefrauen im Jahre 1997 nur noch 82 bei der Diözesanorganisation beschäftigt sein. Die anderen abgebildeten Beschäftigtengruppen, d.h. die ledigen Frauen in Vollzeit- wie auch in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, die verheirateten Frauen in Vollzeitbeschäftigung und die Männer insgesamt weisen jeweils eine geringere Fluktuation auf.

4. Der Erwerbsstatus der „Sonstigen“

Wie im folgenden gezeigt wird, rangieren die Beschäftigten in den „sonstigen“ Anstellungsverhältnissen am unteren Ende der sozialen Sicherungsskala: Geistlich- und Beamtenbesoldete und BAT-Vergütete weisen im Vergleich dazu einen im Durchschnitt weit höheren Erwerbsstatus auf.

Bei der Beschäftigtengruppe der „Sonstigen“ handelt es sich um Auszubildende und Praktikanten, Stundenvergütete oder Ordensangehörige mit sogenannten Gestellungsverträgen. Diese Gruppe ist im Verhältnis zu den bisher untersuchten Anstellungsarten sehr inhomogen, was generalisierbare Aussagen über die materielle Absicherung der Normal-Lebensrisiken nicht zuläßt.⁸³

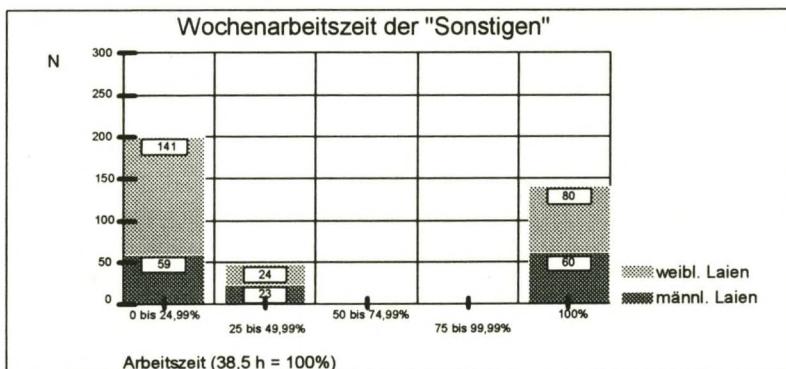


Abbildung 19

Aufgrund des verpflichtenden Charakters der Sozialversicherungsgesetzgebung muß davon ausgegangen werden, daß die Betroffenen prinzipiell den gleichen sozialen Sicherungsmechanismen unterliegen wie die BAT-Vergüteten. Durch die spezifisch gestalteten Arbeitsverträge ist ihr Erwerbsstatus, wie gezeigt wird, sehr niedrig anzusiedeln. Verschiedene Studien weisen darauf hin, daß Erwerbstätige, die diesem Randbereich beruflicher Tätigkeiten dauerhaft nachgehen, besonders schlecht gegen die obengenannten Lebensrisiken gesichert sind.⁸⁴

⁸³ Festgehaltsempfänger werden aufgrund unzureichender Arbeitszeitdaten nicht berücksichtigt.

⁸⁴ Vgl. Bollinger, D. - Wolfgang, C., 1989: "Atypische" Arbeitsverhältnisse: Wunsch- oder Notlösungen? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der "Faktor Arbeitskraftangebot". In: Mitteilungen aus der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung "Arbeit und Betrieb", Jg. 23, S. 24-46; Adamy, W. - Walter, H., 1990: Erwerbsarbeit und soziale Ungleichheit. Benachteiligung und Ausgrenzung am Arbeitsmarkt. In: Diether D. - Hanesch, W., (Hg.): Armut im Wohlstand. Frankfurt a.M., S.161-184

Mit hoher Wahrscheinlichkeit trifft diese Feststellung auf die 247 Frauen und die 145 Männer zu, die in einem derartigen Anstellungsverhältnis zur Diözesanorganisation stehen.

Wie Abbildung 19 verdeutlicht, ist die Mehrzahl der Frauen (67%), wie schon bei den BAT-Vergüteten, teilzeiterwerbstätig. War der Teilzeitbeschäftigungssanteil unter den BAT-vergüteten Männern relativ niedrig, so beträgt der Teilzeitbeschäftigungssgrad der Männer in der Gruppe der „Sonstigen“ immerhin 58 Prozent. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind in Hinblick auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei den „Sonstigen“ nicht so stark ausgeprägt wie bei den oben analysierten Anstellungsarten.

Die Abbildung zeigt auch, daß eine geringfügige Beschäftigung (unter 25% der Normalarbeitszeit) anteilmäßig in stärkerem Ausmaß von Frauen wahrgenommen wird als von Männern. 141 weibliche Beschäftigte dieser Anstellungsart (= 57 Prozent) fallen unter diese Kategorie, während die Männer lediglich zu knapp 41 Prozent geringfügig beschäftigt sind. Diese mehrheitlich mit Frauen besetzte Gruppe weist den niedrigsten in der Diözesanorganisation vorfindbaren Erwerbsstatus auf.

Wie Abbildung 20 darstellt, üben die teilzeitbeschäftigen Frauen - ledige wie verheiratete - meist relativ dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse auf diesem niedrigem Niveau aus. Ihre Kurven („Frau, tz, led“ und „Frau, tz, verh“) sind wesentlich flacher als die aller anderen in der Graphik erfaßten Gruppen.

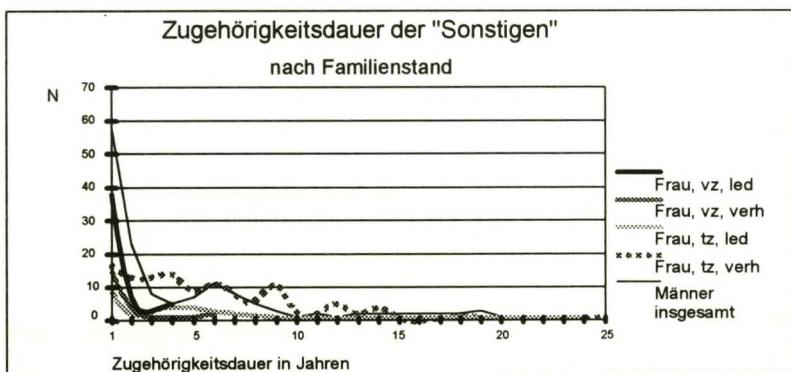


Abbildung 20

Die vollzeitbeschäftigen „Sonstigen“ weisen anders als die Beschäftigten in den bisher untersuchten Anstellungsverhältnissen eine hohe Fluktuation auf. Die Kurven der vollzeitbeschäftigen Frauen - ledig wie verheiratet - sowie der Männer insgesamt fallen in den ersten drei Jahren der Beschäftigung sehr stark ab.

Dies legt nahe, daß die Männer insgesamt und die vollzeiterwerbstätigen ledigen Frauen der untersuchten Anstellungsart in der Regel nur vorübergehend ein derartiges Beschäftigungsverhältnis ausüben, um sich nach einer gewissen Übergangszeit einer anderen Anstellungsart (z.B. BAT-Vergütung) mit höhe-

rem Erwerbsstatus zuzuwenden. Der vorläufige Charakter eines derartigen Beschäftigungsverhältnisses zeigt sich am deutlichsten bei den vollzeiterwerbstätigen ledigen Frauen. Keine aus dieser Gruppe gehört der Diözese länger als vier Jahre an. Auch die Beschäftigungsverhältnisse der vollzeiterwerbstätigen verheirateten Frauen enden bei einer Zugehörigkeitsdauer von sechs Jahren.

5. Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die geistlich- und beamtenbesoldeten Mitarbeiter, die in der Diözese anteilmäßig eindeutig von vollzeitbeschäftigte Männer dominiert werden, den höchsten Erwerbsstatus und somit den höchsten Grad an sozialer Sicherung aufweisen. Sie sind in besonderem Maße gegen die normalen Lebensrisiken in einer erwerbsorientierten Gesellschaft - wie Arbeitslosigkeit, Berufsunfähigkeit und mangelnde Altersversorgung - gesichert. Eine ähnlich einheitliche Bewertung des Erwerbsstatus ist für die Beschäftigten der beiden anderen Anstellungsarten (BAT-Vergütung und „Sonstige“) nicht möglich.⁸⁵

Die Analyse für die männlichen BAT-vergüteten Mitarbeiter der Diözese ergibt einen hohen Erwerbsstatus. Die große Mehrzahl von ihnen ist vollzeiterwerbstätig und langfristig bei der Diözese beschäftigt. Diese Mitarbeiter können den am Idealbild der lebenslangen Vollzeitbeschäftigung des „Familienernährers“ ausgerichteten sozialen Sicherungsrahmen des bundesdeutschen Sozialversicherungssystems voll ausschöpfen.

Für die Frauen, die in BAT-Anstellungsverhältnissen beschäftigt sind, ergibt sich ein ambivalentes Bild. Nur der relativ geringe Anteil von 694 vollzeiterwerbstätigen Frauen - unter ihnen überproportional viele Ledige - weist zum Erhebungszeitpunkt einen vergleichbar hohen Erwerbsstatus wie ihre männlichen Kollegen auf. Wie die Analyse der Zugehörigkeitsdauer zur Organisation jedoch ergeben hat, enden die Beschäftigungsverhältnisse der meisten verheirateten Frauen im Durchschnitt früher als die der Männer.

Vollzeitbeschäftigung von Frauen in BAT-Vergütungsverhältnissen ist bei einem Anteil von 33,7 Prozent nicht die Regel. Die meisten Frauen dieser Anstellungsart sind teilzeitbeschäftigt und weisen zudem weitaus instabiler Erwerbsverläufe auf als die Vollzeitbeschäftigten. Unmittelbare Folge ist ein im Durchschnitt niedriger Erwerbsstatus, welcher in vielen Fällen keine eigenständige, aus Versicherungsansprüchen ableitbare Absicherung von Lebensrisiken ermöglicht. Diejenigen Frauen, die aufgrund der Zuschreibung der Familienrolle eine derartige Mischform aus Erwerbs- und Familienarbeit wählen, sind auf die Absicherung ihrer Risiken durch Dritte verwiesen. Dies trifft vor allem auf die

⁸⁵ Vgl. Bäcker, G., 1988: Normalarbeitsverhältnis und soziale Sicherung: Sozialversicherung und/oder Grundsicherung? Sozialpolitische Handlungsnotwendigkeiten und -alternativen bei Dauerarbeitslosigkeit und Ausbreitung ungeschützter Arbeitsverhältnisse. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 34, S. 595-629

große Zahl nebenberuflich erwerbstätiger Frauen, aber auch auf Teile derjenigen Frauen zu, die zwar hauptberuflich erwerbstätig, aber dennoch teilzeitbeschäftigt sind. Die in der Gruppe der „Sonstigen“ teilzeitbeschäftigen Frauen sind mit vergleichbaren Problemen konfrontiert.

Wie sich anhand des im Durchschnitt niedrigeren Erwerbsstatus erkennen läßt, werden sehr viele Frauen, die bei der Diözese beschäftigt sind, in ihren lebensweltlichen Zusammenhängen benachteiligt, wenngleich sich diese Benachteiligung erst außerhalb der eigentlichen Diözesanorganisation auswirkt. Sozialwissenschaftliche Studien belegen, daß ein niedriger Erwerbsstatus gesamtgesellschaftlich betrachtet ein großes soziales Problem darstellt. Frauen mit niedrigem Erwerbsstatus sind im Bundesdurchschnitt wesentlich häufiger von Altersarmut und Arbeitslosigkeit betroffen.⁸⁶

Die unzureichende individuelle Absicherung sozialer Risiken bei der großen Mehrheit der bei der Diözese beschäftigten Frauen, die aus einer traditionellen Rollenzuschreibung der Arbeit innerhalb der Familie entsteht, hat weitreichende sozialstrukturelle Konsequenzen. So waren im Jahre 1986 80 Prozent der über 60jährigen Sozialhilfeempfänger weiblichen Geschlechts. Frauen sind auch von Arbeitslosigkeit aufgrund ihrer häufig diskontinuierlichen Erwerbsverläufe überdurchschnittlich oft betroffen. Das bedeutet, daß nicht nur geschiedene Frauen, sondern vor allem Witwen durch das bundesdeutsche Sozialversicherungswesen wie durch die alleinige Zuschreibung der Mutter- und Hausfrauенrolle in unserer Gesellschaft enorm benachteiligt sind.⁸⁷

Hauptsächlich auf Erwerbsarbeit als „Produktionsfaktor“ zurückgreifende Dienstleistungsorganisationen nutzen das Doppelrollenkonzept vieler Frauen, um ihren Organisationserfolg zu optimieren, indem sie disponibles Personal (i.d.R. Frauen) einsetzen. Auch die Diözese nutzt das als „stille Reservearmee“ des Arbeitsmarktes bezeichnete Potential teilzeitwilliger, in Familienarbeit eingebundener Frauen aus.

⁸⁶ Vgl. Motel, A. - Wagner, M., 1993: Armut im Alter? Ergebnisse der Berliner Altersstudie zur Einkommenslage alter und sehr alter Menschen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 22, S. 433-448; Sorensen, A. - Allmendinger, J. - Leibfried, S., 1992: Zur geschlechtsspezifischen Struktur von Armut. In: Leibfried, S. - Voges, W., (Hg.): Armut im modernen Wohlfahrtsstaat. Opladen, S. 345-366; Pfaff, A. B., 1992: Feminisierung der Armut durch den Sozialstaat? In: Leibfried, S. - Voges, W., (Hg.): Armut im modernen Wohlfahrtsstaat. Opladen, S. 421-445; Haenel-Ossorio, G., 1990: Armut ist weiblich. In: Das Argument. Jg. 32; S. 81-87; Welzmueller, R., 1990: Niedrige Arbeitseinkommen. In: Doering, D. - Hanesch, W. - Huster, E-U. (Hg.): Armut im Wohlstand. Frankfurt a. M., S. 129-141

⁸⁷ Vgl. Allmendinger, et al., 1991; Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hg.), 1986: Zukünftige Rentnergenerationen. Anwartschaften in der Alterssicherung der Geburtsjahrgänge 1920-1955. Bonn; Hauser, R. - Cremer-Schäfer, H. - Nouvertné, U., 1981: Armut, Niedrigeinkommen und Unterversorgung in der Bundesrepublik Deutschland. Bestandsaufnahme und sozialpolitische Perspektiven. Frankfurt a.M. - New York; Lengsfeld, W. - Linke, W., 1988: Die demographische Lage in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Jg. 14, S. 341-433

Daraus leitet sich für die Diözese sozialer und organisationspolitischer Handlungsbedarf in bezug auf ihre Frauen-, Männer- und Familienpolitik ab. Will sie nicht zynisch die von ihr selbst propagierte sozialpolitisch „familienfreundliche“ Doktrin ausnutzen, deren Lasten noch immer die Frauen tragen und deren Früchte die Männer (hoher Erwerbsstatus) ernten, darf sie nicht länger scheinbar „natürliche“ geschlechtsspezifische Aufgabenzuweisungen formulieren. Ausreichende soziale Sicherung steht allen - Frauen wie Männern - zu.

Das Leistungsprinzip des auf Erwerbsarbeit beruhenden deutschen Sozialversicherungswesens benachteiligt die Personen, die in geringerem Maße am Erwerbsleben teilnehmen. Der Grad der Partizipation am Erwerbsleben ist für Männer und Frauen aus strukturellen Gründen verschieden. Viele Frauen nehmen dieses Leistungsprinzip unserer Gesellschaft beim Wort und verlangen gleichwertige Partizipationschancen in den Arbeitsorganisationen. Stagnierende Geburtenraten, Rückgang der Eheschließungen und steigende Scheidungsraten deuten darauf hin, daß die den Frauen zugewiesene einseitige Orientierung an der Familienarbeit immer weniger Zuspruch findet.⁸⁸

Da die von der eigenen beruflichen Leistung unabhängige Versorgung der Frauen und Mütter durch den Sozialstaat deren gesellschaftliches Ansehen - welches maßgeblich über das erwerbsarbeitsorientierte Leistungsprinzip vermittelt ist - nicht erhöhen kann, muß es Ziel der Diözese sein, einen vergleichbaren Erwerbsstatus für Männer und Frauen zu erreichen. Dies kann nur gelingen, wenn sich Männer in gleichem Umfang an der sozialreproduktiven Familienarbeit beteiligen.

III. Die finanzielle Situation der Frauen

Der im Durchschnitt vergleichsweise niedrige Erwerbsstatus der weiblichen Beschäftigten spiegelt sich in deren monatlichen Vergütungen wider. Bei der vorliegenden Analyse steht ein Vergleich der bei der Diözese beschäftigten Frauen mit ihren männlichen Kollegen (den Laien) und den Geistlichen im Zentrum; daher werden im folgenden die Grundeinkommen dieser Gruppen miteinander verglichen. Fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diözese werden gemäß den Regeln des öffentlichen Dienstes entlohnt. Dies trifft auf die voll im Erwerbsleben stehenden Geistlichen, die BAT-vergüteten Angestellten,

⁸⁸ Vgl: Mertens, H., 1989: Geschlechterpolitik und Geburtenraten. In: Sozialwissenschaftliche Informationen, Jg. 18, S. 253-259; Vaskovics, L. A., 1988: Familienbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Methodische Aufbereitung und Basisdaten über ausgewählte Themenkomplexe. Wiesbaden; Hoffmann-Nowotny, H-J. - Hoepflinger, F., 1980: Wandel der Familie und soziodemographische Entwicklung. In: Duss-von Werdt, J. - Welter-Enderlin, R.: Der Familienmensch; systemisches Denken und Handeln in der Therapie. Stuttgart, S. 58-72

alle kirchlichen Beamten und auch auf die Mehrzahl der in sonstigen Anstellungsverhältnissen stehenden Mitarbeiter zu. Sie alle erhalten, nach bestimmten Leistungsmerkmalen gestaffelt, ein sogenanntes Grundeinkommen, welches den Vergütungs- und Besoldungstabellen des öffentlichen Dienstes entnommen wird.⁸⁹

Zunächst werden die durchschnittlichen monatlichen Grundeinkommen aller Frauen mit denen der männlichen Laien und Geistlichen in den verschiedenen Anstellungsarten verglichen. Kinder-, Alters- und Ortszuschläge, die das individuelle Grundeinkommen erhöhen, finden dabei keine Berücksichtigung.⁹⁰ Abbildung 21 verdeutlicht, daß Frauen im Durchschnitt deutlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen oder die Geistlichen. Dieses Ungleichheitsmuster gilt überraschenderweise gleichermaßen für die Anstellungsarten der Geistlichen- und Beamtenbesoldung wie auch der BAT-Vergütung. Lediglich in der zahlenmäßig relativ unbedeutenden Gruppe der „Sonstigen“ weisen die Frauen ein geringfügig höheres Durchschnittseinkommen auf als ihre männlichen Kollegen.

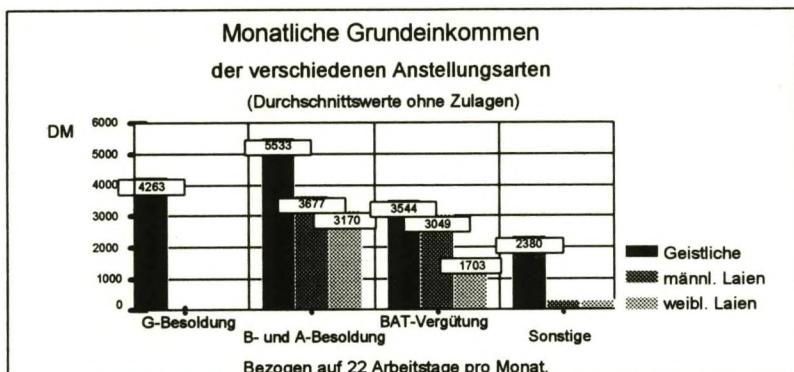


Abbildung 21

Insgesamt, d.h. über alle Anstellungsarten hinweg, beziehen die bei der Diözese beschäftigten Frauen ein durchschnittliches Grundeinkommen von DM 1655 pro Monat.⁹¹ Die männlichen Laien verdienen mit durchschnittlich DM 3015 fast doppelt soviel und die Geistlichen mit DM 4286 sogar 2,6mal soviel

⁸⁹ Die Leistungsmerkmale, die zur Bemessung des Grundeinkommens herangezogen werden, werden im nächsten Abschnitt thematisiert.

⁹⁰ Orts-, Kinder- und Alterszuschläge werden unabhängig vom Geschlecht erteilt und können die hier im Mittelpunkt stehenden Geschlechterrelationen nicht verzerrn.

⁹¹ Das monatliche Grundeinkommen basiert auf der Stundenvergütung der ersten Altersstufe der jeweiligen Eingruppierung, die mit der individuellen monatlichen Arbeitszeit multipliziert wurde. Dabei wurde von durchschnittlich 22 Arbeitstagen pro Monat ausgegangen. Orts-, Alters- oder Kinderzuschläge sind darin - wie schon gesagt - nicht enthalten.

wie die Frauen.⁹² Große Unterschiede zwischen männlichen Laien und Frauen sind bei den Beamten und den BAT-vergüteten Angestellten zu beobachten. Bei den Beamten liegt die Differenz zwischen den männlichen und weiblichen Laien bei durchschnittlich DM 507 pro Monat (die 124 Laienmänner verdienen DM 3677 und die 13 Frauen DM 3170) und bei den BAT-Vergüteten Angestellten sogar bei DM 1346 (die 560 Laienmänner verdienen im Durchschnitt DM 3049 und die 2058 Frauen DM 1703).

Ein großer Teil dieser Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern lässt sich auf den hohen Anteil teilzeitbeschäftiger Frauen, d.h. auf deren im Durchschnitt niedrigeren Erwerbsstatus, zurückführen. Vergleicht man ausschließlich die Grundeinkommen der Vollzeitbeschäftigen, so nähern sich die durchschnittlichen Grundeinkommen der männlichen und weiblichen Laien an.

Die insgesamt 705 vollzeitbeschäftigen Frauen aller Anstellungsarten beziehen im Durchschnitt eine monatliche Grundvergütung von DM 2681, die 575 vollzeitbeschäftigen männlichen Laien hingegen eine monatliche Grundvergütung von DM 3422. Trotz des Vergleichs von Vollzeitbeschäftigen beträgt die Differenz zwischen den männlichen und weiblichen Laien monatlich DM 741.

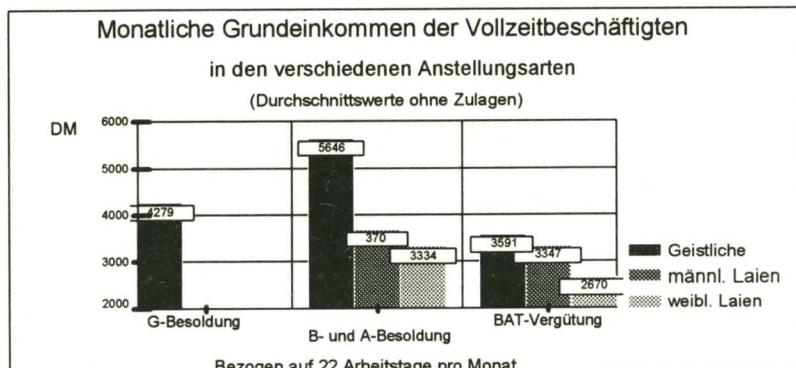


Abbildung 22

Statistisch lassen sich 54,5 Prozent der Grundvergütungsdifferenz zwischen männlichen und weiblichen Laien auf den hohen Anteil teilzeitbeschäftiger

⁹² Allen zum Pfarrer geweihten Personen wurden 20 Prozent zu ihrem derart berechneten monatlichen Grundeinkommen hinzugaddiert, da ihnen in der Regel eine mietfreie Dienstwohnung und eine in der Regel vom Gemeindehaushalt bezahlte Pfarrhelferin zugeteilt wird. Diese 20 Prozent entsprechen der durchschnittlichen monatlichen Aufwendung für Mieten in der Bundesrepublik Deutschland. Vgl. Krause, P., 1992: Einkommensarmut in der Bundesrepublik Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte; B 49; S. 3-17.

Frauen zurückführen, dennoch bleibt beim Vergleich der Vollzeitbeschäftigen eine erhebliche Einkommensdifferenz bestehen.⁹³

Die restliche, bisher ungeklärte Differenz in der monatlichen Grundvergütung zwischen männlichen und weiblichen Laien lässt sich teilweise auf geschlechtsspezifische Eingruppierungsunterschiede hinsichtlich der formalen Leistungsmerkmale, welche die Diözese bei der Bewertung ihrer Beschäftigten und der zu besetzenden Positionen anwendet, zurückführen. Diese formalen Leistungsmerkmale selbst, wie z.B. schulische Qualifikation, sind seit der Selbstverpflichtung der deutschen Diözesen auf die Entlohnungs- und Beförderungsregeln des öffentlichen Dienstes verbindlich definiert.

Bevor in weiteren Analyseschritten gezeigt wird, daß der bisher ungeklärte Rest der aufgezeigten geschlechtsspezifischen Grundvergütungsunterschiede oft nicht auf formale Leistungsmerkmale zurückgeführt werden kann, sondern auf die geschlechtsspezifische Besetzungspraxis und Bewertungspraxis diözesaner Positionen, müssen die rechtlich normierten Bewertungsmechanismen skizziert werden.

IV. Werden Frauen leistungsgerecht honoriert ?

Die bisherige Analyse zeigt, daß Frauen statistisch betrachtet einen geringeren Erwerbsstatus aufweisen und über geringere Grundvergütungen verfügen. Eine wichtige Ursache dafür ist die geschlechtsspezifische Zuschreibung der Familienarbeit auf die Frauen. Die bei der Diözese beschäftigten Männer sind in der Mehrzahl nicht von einer doppelten Rollenanforderung betroffen. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der Geistlichen, die aufgrund des Zölibats keinen familialen Rollenzuschreibungen und Pflichten unterliegen. Auch für die männlichen Laien kann festgehalten werden, daß die Zuschreibung einer spezifischen „Familienrolle“, die den Mann auf den (alleinigen) Ernährerstatus festlegt, immer noch ihre volle berufliche Integration begünstigt.

In den folgenden Untersuchungsschritten wird anhand der Grundvergütungssituation der diözesanen Beschäftigten geklärt, wie die sozialen Chancen in der Organisation verteilt werden. Die Zuteilung sozialer Chancen erfolgt in der Diözesanorganisation offiziell gemäß den Entlohnungs- und Beförderungsregeln des öffentlichen Dienstes. Mit der Entscheidung, diese Verteilungsregeln für die Hierarchisierung des eigenen Personalkörpers anzuwenden, verpflichtet sich die Diözese auf das dem staatlichen Entlohnungssystem innenwohnende Leistungsprinzip. Damit sind wichtige formale Vorentscheidungen getroffen, die die soziale Lage der weiblichen Beschäftigten nachhaltig beeinflussen.

Das Personalwirtschaftssystem, das im öffentlichen Dienst angewandt wird, hat zum Ziel, die Mitarbeiter je nach Eignung den verschiedenen Positionen innerhalb der Organisation zuzuordnen. Die Regeln des öffentlichen Dienstes

⁹³ DM 1360 gelten dabei als Referenzgröße von 100 Prozent.

sehen eine Hierarchie von Positionen vor, die durch eine spezifische Kombination von *Anforderungsmerkmalen für die jeweiligen Positionen* legitimiert ist.

Die Anforderungsmerkmale einer spezifischen Position sind über ihre konkreten Tätigkeitsmerkmale (z.B. mechanische oder geistige Tätigkeiten) und deren zeitliche Inanspruchnahme (es werden z.B. zu 50 Prozent gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu 20 Prozent der Arbeitszeit selbständige Leistungen verlangt) formuliert. Anforderungsmerkmale sind etwa für BAT X (Fallgruppe 1) „vorwiegend mechanische Tätigkeiten“, für BAT Vb (Fallgruppe 1a) „gründliche und umfassende Fachkenntnisse“ und „selbständige Leistungen“, die jeweils mindestens in der Hälfte der Arbeitszeit erbracht werden müssen.⁹⁴

Formell werden somit in erster Linie nicht Personen, sondern Positionen innerhalb der Organisation bewertet. Um festzustellen, ob Personen den spezifischen Anforderungsmerkmalen einer Position gerecht werden (können), werden verschiedene Kriterien, anhand derer die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und Bewerber bemessen werden soll, herangezogen: die *formale Qualifikation*, der *Beruf* oder *spezifische Tätigkeiten* ohne festgefügtes Berufsbild sowie die individuelle *Berufserfahrung*.

1. Formale Bemessungskriterien für Leistung

Leistung wird im öffentlichen Dienst also über formale Merkmale definiert. Leistung ist dabei ein Konzept, welches einerseits eine spezifische Kombination von Fähigkeiten von Personen und andererseits eine spezifische Kombination von Arbeitsanforderungen von Positionen verbindet.

Formale Qualifikationen, Berufe oder spezifische Tätigkeiten und generalisierte Berufserfahrungswerte sind die Kriterien, die zur Leistungsfeststellung der Stellenbewerber und Stelleninhaber herangezogen werden. Die formale Qualifikation und der Beruf der Person werden von der Arbeitsorganisation anhand von Schul- und Berufsbildungsabschlüssen festgestellt. Die Berufserfahrung wird anhand der Dauer der bisherigen Berufsausübung bzw. über die Dauer der Organisationszugehörigkeit erfaßt. Diese beiden Kriterien fließen idealtypisch in die Bewertung der individuellen Leistungsfähigkeit ein.

Grundgedanke einer gerechten, leistungsorientierten Entlohnung ist: Die anhand von Qualifikation und Berufserfahrung erhobenen Leistungsunterschiede der Individuen sollen sich in einer Hierarchie von unterschiedlichen Positionen (und damit Eingruppierungen) im Entlohnungsschema des öffentlichen Dienstes widerspiegeln. Anhand dieser Auswahlkriterien soll sichergestellt werden, daß die von der Organisation definierten Stellen und Positionen mit den dafür geeigneten Personen besetzt werden. Andere Merkmale wie Rasse, soziale Her-

⁹⁴ Vgl. Kuss, W. 1992: Arbeitsplatzbewertung nach dem BAT. Stuttgart - München, S. 31. Dort findet sich auch ein Überblick über die verschiedenen Anforderungsmerkmale und deren Verdichtung zu konkreten Positionen (Laufbahnen).

kunft und vor allem Geschlecht dürfen bei dieser Leistungsbewertung keine Rolle spielen.

Die Anforderungshierarchie der Positionen ist im öffentlichen Dienst in einem Schema standardisiert. Es umfaßt die sogenannten Laufbahnguppen, die wiederum in einzelne Laufbahnen untergliedert sind. Diesem Schema, das in Abbildung 23 wiedergegeben ist, lassen sich alle Positionen anhand ihrer Anforderungsmerkmale zuordnen.

Der Zugang zu den vier im öffentlichen Dienst vorgesehenen Laufbahnen wird idealtypisch über festgelegte Qualifikationsniveaus geregelt. Elemente dieses Qualifikationsniveaus sind die Schulbildung und die Berufsausbildung. Je höher die Laufbahnguppe hierarchisch verortet ist, desto höher wird das erforderliche Qualifikationsniveau.

Innerhalb der verschiedenen Laufbahnen besteht in Abhängigkeit von der individuellen Berufserfahrung die Möglichkeit zum Aufstieg in höhere Laufbahnen (Einkommenskategorien). Die Zuordnung der Beschäftigten *auf* die vier Laufbahnguppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) erfolgt idealtypisch aufgrund des Qualifikationsniveaus. Die Zuordnung zu den einzelnen Laufbahnen *innerhalb* der vier Laufbahnguppen erfolgt hauptsächlich anhand der individuell erbrachten Berufserfahrung.

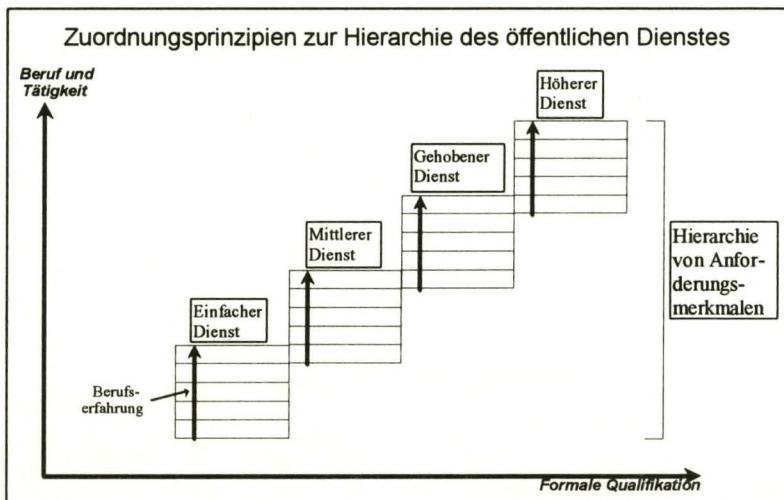


Abbildung 23

In den ersten Untersuchungsschritten wird vor dem Hintergrund der bestehenden Eingruppierungssituation der Beschäftigten überprüft, ob und inwieweit diese formalen Regeln - auf welche sich die Diözesanorganisation ihren Mitarbeitern gegenüber verpflichtet hat - angewendet werden. Zu diesem Zweck werden die vorliegenden Personaldataen hinsichtlich dieser zentralen Merkmale überprüft. Es wird sich zeigen, daß die bei der Diözese beschäftigten Frauen

nicht immer anhand ihrer formalen Bildungs- und Berufserfahrungsmerkmale auf die hierarchisch gegliederten und bewerteten Positionen zugeordnet werden. Das Leistungspotential, das die Frauen in die Organisation einbringen, wird nicht in angemessenem Umfang entlohnt.

2. *Laufbahngruppen und Qualifikationsniveaus*

Grundvergütungsunterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben sich unter anderem durch die hierarchische Zuordnung der Frauen im diözesanen Positionenengefüge anhand ihrer formalen Bildungsmerkmale. Die Zuweisung der hierarchischen Stellung durch die Diözese ist für die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten formal streng geregelt. Diese Zuweisung vollzieht sich zwar, wie auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen, über den individuellen Arbeitsvertrag, jedoch zeichnet sich die Diözese durch eine Besonderheit aus: Sie hat sich auf die Einhaltung der Entlohnungs- und Beförderungsregeln des öffentlichen Dienstes verpflichtet. Alle Angestellten, die nach dem Bundesangestellten Tarifvertrag (BAT) vergütet und alle Beamten, die nach dem Bundesbesoldungsgesetz (BBGes) besoldet werden, erhalten ihr Einkommen entsprechend ihrer hierarchischen Verortung innerhalb des diözesanen Stellen- und Positionenengefüges.

Die hierarchische Ordnung der diözesanen BAT-Vergüteten sowie der Beamtenbesoldeten ist maßgeblich qualifikatorisch begründet. In der Laufbahngruppe des *höheren Dienstes* finden sich diejenigen Positionen, die im weitesten Sinne leitende Aufgaben erfüllen. Sie sollen mit den qualifikatorisch hochrangigsten Personen besetzt werden. Die Zuweisung einer solchen Position ist in der Regel für den Träger damit verbunden, daß er/sie über eine hohes Ausmaß an Weisungsbefugnis, große planerische und gestalterische Freiräume und über ein relativ hohes Prestige und Stundeneinkommen verfügt.

Direkt unterhalb des höheren Dienstes ist die Laufbahngruppe des *gehobenen Dienstes* positioniert. In ihr sind all jene Positionen zusammengefaßt, die zwar wie die Positionsinhaber des höheren Dienstes ihre Aufgaben eigenverantwortlich ausführen, aber in geringerem Maße Verantwortung tragen müssen. Die planerischen und gestalterischen Spielräume und die Einkommen der Positionsinhaber im gehobenen Dienst sind niedriger als die der höchsten Hierarchiegruppe.

Diese Form der über inhaltliche Arbeitsanforderungen vermittelten Hierarchisierung von Positionen setzt sich über den *mittleren Dienst* bis hin zum *einfachen Dienst* fort. Die Träger der am unteren Ende der Hierarchie angesiedelten Positionen (einfacher Dienst) verfügen nur über äußerst begrenzte Gestaltungsspielräume - d.h. sie sind in hohem Maße weisungsgespannt - und beziehen die vergleichsweise niedrigsten Stundeneinkommen.⁹⁵

⁹⁵ Vgl. Brandes, W. et al. , 1990: Der Staat als Arbeitgeber; Frankfurt a. M. - New York; Luhmann, N. - Mayntz, R., 1973: Personal im öffentlichen Dienst. Eintritt und Karrieren. Ba-

Die vorgestellten Laufbahnguppen werden auf Beamte und Angestellte gleichermaßen angewendet. Im einzelnen sind für die vier Laufbahnguppen folgende Mindestqualifikationen vorgeschrieben. Für den Zugang zur niedrigsten Laufbahnguppe (dem einfachen Dienst) ist seit 1978 der Hauptschulabschluß oder eine vergleichbare Qualifikation vorgeschrieben. Für den mittleren Dienst ist der Realschulabschluß oder Vergleichbares (z.B. ein Fachschulabschluß) Voraussetzung, für den gehobenen Dienst mindestens eine Ausbildung, die zum Studium an einer Hochschule berechtigt (z.B. Abitur, bzw. eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung) und für den höheren Dienst eine abgeschlossene Hochschulausbildung.⁹⁶

Hinter dieser Zugangsregelung zu den Laufbahnguppen verbirgt sich die Annahme, daß sich Eignung und Befähigung für die jeweils zu übertragenden Tätigkeiten und Aufgaben und somit die zu erwartende Leistung an der formalen Qualifikation der Bewerber erkennen lassen. Dies trifft sowohl auf Beamte wie auch auf die Gruppe der BAT-vergüteten Angestellten zu.⁹⁷

Neben den Beamten und Angestellten werden in der Diözesanorganisation diejenigen Geistlichen, die i.d.R. in der Seelsorge tätig sind (Pfarrer), nach einer eigenen Besoldungsordnung vergütet.⁹⁸ Die Geistlichen, die G-besoldet werden, können aufgrund ihres Einkommens und ihrer Qualifikation dem höheren Dienst zugeordnet werden.⁹⁹ Von den Positionsnehmern der G-Besoldungsstellen wird - zumindest formal¹⁰⁰ - ein abgeschlossenes Hochschulstudium als Zugangsvoraussetzung verlangt.

Die Zuordnung der drei Beschäftigungsgruppen - Beamte, BAT-vergütete Angestellte und P1- bis P5-besoldete Pfarrer - zu den verschiedenen Laufbahnguppen findet in der Diözese idealtypisch anhand der eingebrachten Qualifikation statt. Für die zu untersuchenden Frauen bedeutet dies: Sie können bei Abschluß eines Arbeitvertrages mit der Diözese, soweit sie aufgrund ihres Lei-

den-Baden; Mayntz, R. 1979: Soziologie der öffentlichen Verwaltung. Karlsruhe - Heidelberg

⁹⁶ Vgl. Keller, B., 1983: Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst. Frankfurt a.M. - New York; Brandes, W. et al, 1990, S. 68

⁹⁷ Vgl. Hoefert, H-W. - Reichard, C., (Hg.), 1979: Leistungsprinzip und Leistungsverhalten im öffentlichen Dienst. Stuttgart

⁹⁸ Geistliche, vor allem im Verwaltungsbereich, können auch Angestellte oder Beamte sein.

⁹⁹ Die anderen Geistlichen, die nach den Geistlichenbesoldungsstufen P5 bis P9 eingruppiert sind, konnten den Laufbahnen nicht eindeutig zugeordnet werden, da es sich hierbei um "Geistliche" handelt, die noch nicht zum Priester oder Diakon geweiht waren, sich also noch in der Ausbildung befinden.

¹⁰⁰ Der Priestermangel hat u.a. dazu geführt, daß man mittlerweile ohne staatlich anerkanntes Theologiestudium Priester werden kann. In Landeshöven bieten die deutschen Diözesen Priesterseminarkandidaten eine nichtuniversitäre Theologieausbildung an, die als Voraussetzung für den Zugang zum Priesterberuf anerkannt ist. Genaue Zahlen über den Anteil der Priester, die auf diese Art ohne staatlich anerkanntes Studium ihren Beruf ausüben, liegen leider nicht vor.

stungsmerkmals „Qualifikation“ für eine bestimmte Aufgabe eingestellt werden, bei konsequenter Anwendung der Eingruppierungsregeln durch die Diözesanleitung damit rechnen, berufliches Prestige, berufliche Entfaltungsmöglichkeiten und finanzielle Entlohnung entsprechend den Regeln des öffentlichen Dienstes zu erhalten.

a) Benachteiligung der Frauen aufgrund geringerer formaler Qualifikation ?

In diesem Abschnitt soll nachgewiesen werden, daß die vorgestellte Zuordnungsregel (Zusammenhang zwischen Qualifikation und Laufbahngruppen) in der Diözesanorganisation nur in begrenztem Umfang zur Anwendung kommt und daß Frauen trotz stark formalisierter Eingruppierungsregelungen finanziell benachteiligt werden.

Grundlage der folgenden Untersuchungen ist die Auswertung der Daten von insgesamt 2158 Frauen, die den vier Laufbahnen zugeordnet werden können. Bei insgesamt 3620 Beschäftigten¹⁰¹ innerhalb dieser Hierarchiestruktur stellen die Frauen einen Gesamtanteil von fast 60 Prozent.

Zunächst wird die Verteilung von Frauen, männlichen Laien und Geistlichen auf die vier Laufbahngruppen untersucht. Abbildung 24 zeigt, daß sich die große Mehrzahl der Frauen in den drei unteren Laufbahngruppen findet. Im einfachen Dienst stellen sie mit 270 Personen einen Anteil von 96,8 Prozent, im mittleren Dienst mit 688 Personen einen Anteil von 85,8 Prozent, und 988 Frauen im gehobenen Dienst repräsentieren einen Anteil von 76,5 Prozent. In den unteren drei Laufbahngruppen sind die Frauen angesichts ihres Gesamtanteils von fast 60 Prozent dennoch deutlich überrepräsentiert.

Im höheren Dienst, in welchem die höchsten Qualifikationen verlangt werden, liegt der Frauenanteil mit 212 Beschäftigten lediglich bei 17,0 Prozent. Die stärkste Gruppe bilden hier mit 55,4 Prozent die Geistlichen, gefolgt von den männlichen Laien, die, obwohl sie lediglich einen Gesamtanteil von 19,8 Prozent innerhalb der Beschäftigten der vier Laufbahngruppen ausmachen, immerhin 27,6 Prozent aller Beschäftigten im höheren Dienst stellen.

¹⁰¹ Von den insgesamt 4072 Beschäftigten der Diözese lassen sich 452 Beschäftigte nicht den vier Laufbahngruppen zuordnen, da sie nach anderen Prinzipien entlohnt werden. Dabei handelt es sich um Stundenvergütete, Angestellte mit Haustarifen oder Festgehältern, Azubis, sowie um Beschäftigte in anderen Ausbildungsverhältnissen und Ordensmitglieder mit sogenannten Gestellungsverträgen.

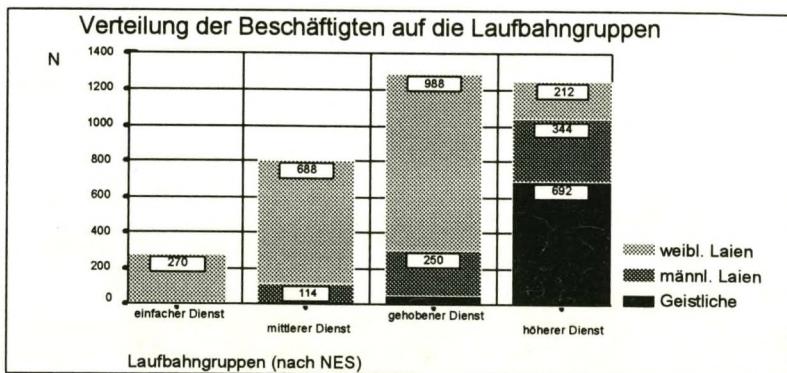


Abbildung 24

Zwischen den Männern auf der einen Seite, Geistlichen wie auch Laien, und Frauen auf der anderen Seite besteht also ganz eindeutig ein hierarchisches Gefälle. Es läßt sich festhalten, daß der Frauenanteil mit der Höhe der jeweiligen Laufbahnguppe abfällt. Frauen sind überproportional häufig in Positionen tätig, die ihnen nicht die gleichen Erwerbschancen und Gestaltungsspielräume bieten, wie sie für die meist von den Männern besetzten Positionen des höheren Dienstes vorgesehen sind. Nicht nur gegenüber den untersuchten Geistlichen, sondern auch gegenüber den männlichen Laien finden sie sich somit auffällig oft in beruflichen Situationen, die durch Abhängigkeit und Nachrangigkeit sowie geringere Einkommen gekennzeichnet sind.

Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen formalen Regelungen liegt es nahe, den geringen Anteil weiblicher Beschäftigter im höheren Dienst darauf zurückzuführen, daß die in der Diözese beschäftigten Frauen im Durchschnitt nicht die erforderlichen Mindestqualifikationen für den Eintritt in diese Laufbahnguppe erbringen. Dies würde erklären, warum Frauen in der Diözese eher in stärker weisungsgebundenen Hierarchiestufen zu finden sind. Im folgenden wird überprüft, ob diese Annahme zutrifft.

b) Direkter Vergleich der eingebrachten Bildungsabschlüsse

Um dieser Frage nachzugehen, werden die Daten über die beruflichen Qualifikationen aller in den vier Laufbahnguppen Beschäftigten in Abbildung 25 zusammengefaßt. Es wird demonstriert, daß die tatsächliche Verteilung der Frauen auf die Laufbahnguppen, wie sie in Abbildung 24 dargestellt wurde, nicht mit der Qualifikationsstruktur übereinstimmt. Abbildung 25 zeigt, wieviele Frauen, männliche Laien und Geistliche aufgrund ihrer formalen Bildungsabschlüsse die erforderlichen Mindestqualifikationen für die jeweiligen Laufbahnen erbringen. Das überraschende Ergebnis lautet: Wesentlich mehr

Frauen, als tatsächlich im höheren Dienst tätig sind (212), erfüllen die notwendige Mindestqualifikation für diese Laufbahngruppe.¹⁰²

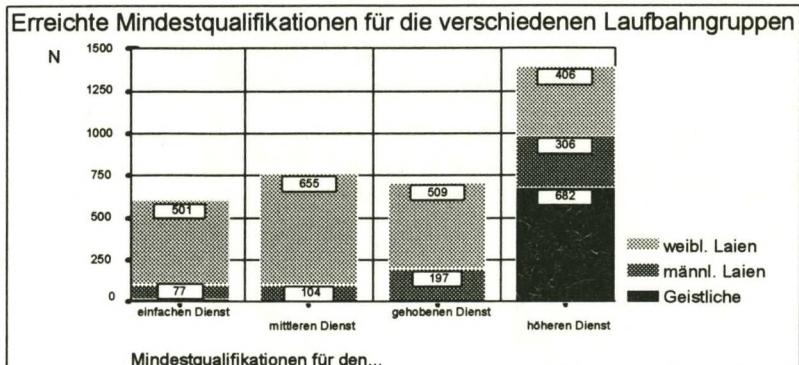


Abbildung 25

Aufgrund ihrer formalen Qualifikation sind insgesamt 406 Frauen dazu befähigt, Tätigkeiten und Aufgaben in Positionen des höheren Dienst zu verrichten, denn sie verfügen über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Die tatsächliche Fallzahl (N) der im höheren Dienst tätigen Frauen liegt lediglich bei 212 (siehe Abbildung 25). Von den männlichen Laien hingegen sind aufgrund ihres formalen Bildungsabschlusses lediglich 306 für die Laufbahngruppe des höheren Dienstes befähigt, während tatsächlich 344 dort eingruppiert sind (siehe Abbildung 24).

Von den 406 eindeutig zum höheren Dienst befähigten Frauen wird somit fast die Hälfte ($194 = 47,8$ Prozent) nicht in der bildungsadäquaten Laufbahngruppe eingesetzt. Diese Frauen sind zumeist nicht einmal in der Nähe des höheren Dienstes tätig. 69 Frauen mit Hochschulabschluß befinden sich in der niedrigsten Laufbahn des gehobenen Dienstes (BAT Vb und Va) und 151 Frauen in der zweitniedrigsten (BAT IVb). Insgesamt 32 Frauen mit Hochschulabschluß sind sogar unterhalb der Grenze des gehobenen Dienstes angesiedelt.

c) Vergleich der durchschnittlichen Bildungsniveaus anhand einer Bildungsskala

Die anhand der Verteilung in Abbildung 25 gewonnenen Ergebnisse lassen sich durch einen Vergleich der durchschnittlichen Bildungsniveaus bestätigen. Das Bildungsniveau wird in der vorliegenden Analyse - wie auch in anderen sozial-

¹⁰² Alle im Datensatz fehlenden Bildungsabschlüsse wurden als Mindestqualifikation für den einfachen Dienst eingestuft. Dies macht eine eindeutige Interpretation dieser Abbildung nicht möglich. Es muß vermutet werden, daß der Großteil der nicht genannten Bildungsabschlüsse hinreichend für eine der höheren Laufbahngruppen ist.

wissenschaftlichen Studien üblich - in sogenannten *Bildungsjahren* gemessen.¹⁰³ Dabei wird jedem tatsächlich erreichten schulischen und beruflichen Bildungsabschluß eine *gewichtete* Jahreszahl zugewiesen, die die durchschnittliche Dauer, die zur Erreichung des Bildungsabschlusses notwendig ist, näherungsweise wiedergibt. So wird beispielsweise das Bildungsniveau eines Abiturierten mit Hochschulabschluß mit 18 Jahren auf der Bildungsskala angesetzt (höchstmögliche Niveau). Demgegenüber wird einer Person, welche die Hauptschule ohne Abschluß verlassen hat, ein Wert von 7 Bildungsjahren zugewiesen.¹⁰⁴

Die Ergebnisse der Analyse der durchschnittlichen Bildungsniveaus anhand standardisierter Bildungsjahre sind in Tabelle 1 abgebildet. In der Reihe „Ø pro Gruppe“ wird wiederum deutlich, daß die in Abbildung 24 aufgedeckte Geschlechterungleichheit zu einem gewissen Teil tatsächlich auf Bildungsunterschiede zurückgeführt werden kann. Die durchschnittliche Bildungsdauer der Frauen liegt um 1,9 Jahre unter der der männlichen Laien und 3,9 Jahre unter der der Geistlichen.

Tabelle 1: Durchschnittliche Bildungsniveaus der Beschäftigten in den vier Laufbahngruppen in Jahren, Standardabweichungen in Klammern

	Geistliche	männl. Laien	weibl. Laien
Einfacher Dienst	-	-	9,9 (1,46)
Mittlerer Dienst	-	11,9 (3,03)	11,7 (2,11)
Gehobener Dienst	18 (0,00)	15,6 (2,50)	15,0 (2,72)
Höherer Dienst	18 (0,00)	17,5 (1,15)	17,8 (0,73)
Ø pro Gruppe	18 (0,00)	16,0 (2,80)	14,1 (3,17)

Die *Standardabweichung* (als Kennwert der Repräsentativität des Mittelwertes) von 3,17 Jahren für die Frauen insgesamt gibt jedoch wieder, daß die Bildungsabschlüsse der Frauen sehr inhomogen sind.¹⁰⁵ Auf der einen Seite gibt es

¹⁰³ Vgl. Helberger, C., 1988: Eine Überprüfung der Linearitätsannahme der Humankapitaltheorie. In: Bodenhofer, H.-J. (Hg.): Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt. Berlin, S. 151-170; Falk, I. 1988: Berufsunterbrechung als Determinante des Einkommensabstandes zwischen Männern und Frauen. Eine empirische Analyse mit Daten des ALLBUS 1986. Graue Literatur

¹⁰⁴ Eine genaue Aufstellung der Operationalisierung der Variablen "Bildungsjahre" findet sich im Anhang.

¹⁰⁵ Die *Standardabweichung* gibt das Ausmaß der Streuung der Werte um den Durchschnittswert (arithmetisches Mittel) an. Eine hohe Standardabweichung weist auf einen weniger repräsentativen Mittelwert hin als ein Mittelwert bei einer niedrigen Standardabweichung. In diesem Fall sagt eine hohe Standardabweichung aus, daß sich die betreffende Gruppe aus sehr unterschiedlichen Bildungsniveaus zusammensetzt, während eine niedrige Standardabweichung belegt, daß fast alle Gruppenmitglieder den angegebenen Durchschnittswert aufweisen. Vgl. dazu: Benninghaus, H., 1989: Deskriptive Statistik. Stuttgart; Bortz, J., 1989: Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin - Heidelberg - New York - Tokio

sehr viele Frauen, die ein relativ niedriges formales Bildungsniveau aufweisen, während gleichzeitig ein großer Anteil der Frauen über sehr hohe Bildungsabschlüsse verfügt. Wie allerdings schon gezeigt wurde, führt ein derart hohes Bildungsniveau zumindest bei den Frauen nicht automatisch zu ihrer Positionierung in der Laufbahnguppe des höheren Dienstes, für die diese Frauen formal qualifiziert sind.

Hervorzuheben ist der Vergleich von männlichen und weiblichen Laien im mittleren und höheren Dienst. Gemessen an Bildungsjahren beträgt die erforderliche Mindestqualifikation für den mittleren Dienst 10 Jahre.¹⁰⁶ Werden die Mittelwerte der Männer (11,9 Jahre) und der Frauen (11,7 Jahre) analysiert, so wird deutlich, daß beide Gruppen die notwendige Mindestqualifikation für den mittleren Dienst im Durchschnitt weit übertreffen. Die relativ hohe Standardabweichung der männlichen Laien von 3,03 Jahren zeigt jedoch, daß sehr viele Angehörige dieser Männergruppe die erforderliche Mindestqualifikation unterschreiten. Statistisch betrachtet läßt sich die Standardabweichung so interpretieren, daß die Hälfte aller männlichen Laien lediglich ein Bildungsniveau von 8,78 (11,9 - 3,03) Jahren aufweist.

Bei einer Standardabweichung von 2,11 Jahren für die Frauen ist dies bei einem Durchschnittswert von 11,7 Jahren in viel geringerem Ausmaß der Fall. Das bedeutet, daß anteilmäßig sehr viel mehr männliche Laien die erforderliche Mindestqualifikation nicht erbringen, als dies bei den weiblichen Beschäftigten der Fall ist.

Noch deutlicher wird dieses Ungleichheitsmuster im höheren Dienst. Die Standardabweichung von 1,15 Jahren gibt an, daß statistisch betrachtet die Hälfte der männlichen Laien dieser Laufbahnguppe ein Bildungsniveau von 16,35 Jahren (Durchschnittswert minus Standardabweichung) aufweist, also deutlich unter der erforderlichen Mindestqualifikation von 18 Bildungsjahren (Abitur und Hochschulabschluß) für den höheren Dienst liegt. Bei den Frauen ist dies jedoch in weitaus geringerem Umfang der Fall. Statistisch weist die Hälfte der unter der erforderlichen Mindestqualifikation im höheren Dienst beschäftigten Frauen einen Bildungsdurchschnitt von immerhin 17,1 Jahren auf.

d) Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ungleichheitsstruktur, die in Abbildung 24 aufgedeckt wurde und die den bei der Diözese beschäftigten Frauen im Durchschnitt Positionen mit geringeren Arbeitsanforderungen zuweist als den Männern, ist nur bedingt auf Bildungsnachteile zurückzuführen. Von ihrem qualifikatorischen Leistungspotential her erfüllen, wie die Analyse zeigt, mindestens 406 Frauen die notwendigen Bildungsvoraussetzungen, um verantwortungsvolle und qualitativ höchstwertige Aufgaben im höheren Dienst auszuführen. 194 dieser Frauen werden jedoch

¹⁰⁶ Dies entspricht der für die Erreichung des Realschulabschlusses benötigten Anzahl von Schuljahren. Siehe auch im Anhang: Operationalisierung der Variable "Bildung".

nicht in Positionen des höheren Dienstes eingesetzt. Demgegenüber gibt es keine männlichen Laien, die trotz Hochschulabschluß nicht im höheren Dienst tätig sind. Darüber hinaus weisen die 212 tatsächlich im höheren Dienst beschäftigten Frauen im Vergleich zu den männlichen Laien ein im Durchschnitt höheres formales Qualifikationsniveau auf.

Resümierend muß festgestellt werden, daß Frauen ihre formalen Qualifikationen weit seltener als Männer durch die Besetzung adäquater Positionen in große berufliche Entfaltungsspielräume (Positionen mit hohen Anforderungen) und hohes Einkommen überführen können. Gemessen an ihren teilweise hohen Qualifikationen sind viele Frauen in unterbezahlten Positionen tätig. Dies kann für Geistliche oder männliche Laien kaum festgestellt werden.

Die formale Regelung des öffentlichen Dienstes, wonach hohe Qualifikationen den Zugang zu hohen Positionen ermöglichen, wird durchgängig fast nur von den bei der Diözese beschäftigten Männern realisiert. Frauen hingegen bleiben weit hinter dieser Möglichkeit zurück. Überraschende Ergebnisse liefert ein Vergleich von männlichen und weiblichen Laien, die trotz Vollzeitbeschäftigung und gleichwertigen formalen Bildungsabschlüssen erhebliche Einkommensunterschiede aufweisen (siehe Abbildung 26).

Die Grundvergütung der vollzeitbeschäftigen weiblichen Laien, die die Mindestqualifikation für den Zugang zum mittleren Dienst (Realschulabschluß) vorweisen können, liegt im Durchschnitt DM 227 unter der der männlichen Laien mit vergleichbaren Bildungsabschlüssen. Auf dem Qualifikationsniveau des gehobenen Dienstes (Fachhochschulabschluß) beträgt diese Differenz bereits DM 354.



Abbildung 26

Die durchschnittliche monatliche Grundvergütung aller Vollzeitbeschäftigen mit Hochschulabschluß liegt bei DM 4086, die der entsprechenden männlichen

Laien bei DM 3863, die der vergleichbaren Frauen lediglich bei DM 3398. Dies bedeutet eine Geschlechterdifferenz von monatlich DM 465, welche eindeutig nicht auf Qualifikationsunterschiede zurückzuführen ist.

Hohe Qualifikation als Hierarchisierungsprinzip gereicht den Frauen nicht automatisch zum Vorteil. Ganz im Gegenteil: Je höher das formale Qualifikationsniveau, desto geringer sind die Chancen der Frauen, ihre Qualifikation in gleicher Weise wie die Männer in adäquate Positionen innerhalb der Diözesanorganisation zu überführen. Frauen können ihr formales Qualifikationspotential nicht annähernd so gut ausschöpfen wie die bei der Diözese beschäftigten Männer.

Die formal-qualifikatorischen Eingruppierungsregelungen des öffentlichen Dienstes, auf welche sich die Diözese bei der Beschäftigung ihrer BAT-vergüteten Angestellten und der B- und A-besoldeten Beamten selbst verpflichtet hat, haben also nicht unbedingt positive Wirkungen auf die monatlichen Grundvergütungen der Frauen. Unklar bleibt jedoch, ob dieses Phänomen auf eine unkorrekte Eingruppierungspraxis seitens des Personalamtes, auf eine selbst-schädigende Bewerbungspraxis der Mitarbeiterinnen oder auf generelle Arbeitsmarktnachteile (aufgrund der Wahl bestimmter geschlechtsspezifischer Berufen) von Frauen zurückzuführen ist.

3. Laufbahnen und Berufserfahrung

Die oben aufgezeigten Grundvergütungsunterschiede zwischen den Geschlechtern sind nicht nur Ausdruck individuell erbrachter formaler Qualifikationen, sondern auch das Ergebnis von individuellen Karrierewegen. Das heißt, die Beschäftigten sind durch die von ihnen in die Organisation eingebrachten Qualifikationen nicht ein für allemal in ihren beruflichen Positionen festgelegt, sondern können durch die Sammlung von Berufserfahrung in der Hierarchie der durch Anforderungsmerkmale gekennzeichneten Positionen aufsteigen.

Die Beförderungen im öffentlichen Dienst vollziehen sich in den gesetzlich vordefinierten Binnenstrukturen der Laufbahnguppen, welche jeweils in einzelne Eingruppierungs- bzw. Besoldungsstufen unterteilt sind (siehe Abbildung 23).¹⁰⁷ Da nicht alle Positionen einer Laufbahnguppe durch identische Aufgaben, Anforderungen und Verantwortungsbereiche gekennzeichnet sind, wird anhand unterschiedlich gewichteter Leistungsanforderungsmerkmale eine Hierarchie von Positionen gebildet. Die so anhand ihrer Anforderungsmerkmale gegliederten Positionen werden den Laufbahnen innerhalb der Laufbahnguppen zugeordnet. Innerhalb der Laufbahnguppen bilden sich hierarchische Beziehungen zwischen den Inhabern der unterschiedlich bewerteten Positionen

¹⁰⁷ Die hierarchischen Binnenstrukturen der BAT-Vergütungsordnungen haben aufgrund der tarifvertraglichen Regelungen von Gewerkschaften und staatlichen Arbeitgebern quasi-gesetzlichen Charakter. Sie sind mit denen der Beamtenbesoldungsordnung durchaus vergleichbar.

idealtypisch ab.¹⁰⁸ Obwohl sich diese Hierarchie vor allem finanziell ausdrückt (in der unterschiedlichen Höhe der Grundvergütungen), bedeutet sie für die Inhaber der Positionen auch, über ganz unterschiedlich ausgeprägte Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten im beruflichen Alltag zu verfügen.

In den folgenden Untersuchungsschritten wird mit Hilfe der sogenannten Normierten Einkommensskala (NES), die den Vergleich der verschiedenen Anstellungsarten (Beamte, Angestellte usw.) ermöglicht, überprüft, ob Frauen in gleicher Weise wie Männer an der Möglichkeit der Beförderung partizipieren und dadurch ihre Position innerhalb der organisationalen Hierarchie verbessern können. Dabei steht nicht der Prozeß der Beförderung, sondern deren vorläufiges Ergebnis (die Eingruppierung am Stichtag der Erhebung) im Mittelpunkt.

- a) Vergleichbarkeit der verschiedenen Anstellungsarten durch die Normierte Einkommensskala

Die hierarchischen Positionen der Beschäftigten sind unabhängig von den verschiedenen Anstellungsarten (G-Besoldung, Beamtenbesoldung, usw.), denen diese angehören, mit Hilfe der sogenannten Normierten Einkommensskala (NES) vergleichbar.¹⁰⁹ Da Beamte und BAT-vergütete Angestellte im öffentlichen Dienst in den gleichen Arbeits- und Organisationszusammenhängen tätig sind, werden ihnen Positionen mit vergleichbaren Anforderungsmerkmalen zugeordnet. Auch der Zugang zu den Laufbahngruppen und deren hierarchisch gegliederten Laufbahnen ist an vergleichbare Voraussetzungen und Mechanismen gekoppelt.

Aus diesen Gründen sind auch die *Entlohnungsgrundsätze* für Beamte, Angestellte und Arbeiter fast identisch. Mit Hilfe der NES lassen sich nicht nur die Grundeinkommen der verschiedenen Anstellungsarten vergleichen, sondern auch Verantwortungsbereiche, Entfaltungsspielräume und innerorganisationale Einflußmöglichkeiten ihrer Inhaber. Daher ist ein Angestellter der BAT-Gruppe IIa formal mit einem Beamten der Besoldungsgruppe A13 vergleichbar.

¹⁰⁸ Vgl. Mettelsiefen, B. - Pelz, L. - Rahmann, B., 1986: Verdienstdynamik im öffentlichen Sektor. Göttingen, S. 35ff.

¹⁰⁹ Vgl. Brandes, W. et al., 1989: Eingruppierungsunterschiede von Frauen und Männern beim Staat als Arbeitgeber. In: Mitteilungen aus der Arbeits- und Berufswelt, 2/89, S. 248-276

Tabelle 2: Die Normierte Einkommensskala (NES)

Wert	BAT-Vergütung ¹¹⁰	Beamtenbesoldung ¹¹¹	Geistlichenbesoldung ¹¹²
1,0			
2,0	X		
3,0	IXb		
4,0	IXa		
5,0	VIII		
6,0	VII		
7,0	VIIa, VIIb		
8,0	Vc	A8	
9,0	Vb, Va	A9	
10,0	IVb	A10	
11,0	IVa	A11	P5
12,0	III	A12	
12,5	IIb		
13,0	II, IIa	A13	
14,0	Ib	A14	
15,0	Ia	A15	P1-P4
16,0	I	A16	
18,0		B2	
19,0		B3	
20,0		B4	
24,0		B8	

In Tabelle 2 (NES) werden die vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) der drei Anstellungsarten der Diözesanorganisation (Geistlichen- und Beamten-Besoldete, sowie BAT-Vergütete) in die Normierte Einkommensskala (NES) übertragen.¹¹³ Die jeweiligen Eingruppierungen und Besoldungsstufen werden der NES entsprechend ihrem Grundeinkommen zugewiesen. In den ersten beiden Spalten sind, abgetrennt durch horizontale Doppelstriche, die vier Laufbahngruppen zu erkennen und in der dritten Spalte die kirchenspezifische Priesterlaufbahn.¹¹⁴

¹¹⁰ Bundes-Angestelltentarifvertrag, BAT, Bund/Länder, Stand 01.01.93

¹¹¹ Bundesbesoldungstabellen A und B, Stand 01.05.93

¹¹² 36. Besoldungstabelle, Stand 01.06.92

¹¹³ Abgesehen von den Pfarrern der Besoldungsstufen P1-P4 bleiben bei der Untersuchung der monatlichen Grundvergütung auch hier alle Zulagen (z.B. Alters-, Orts- oder Kinderzulagen) unberücksichtigt. Die indirekte Wohnungszulage der Pfarrer, die aus der kostenlosen Überlassung von Wohnraum entsteht, wurde in dieser Tabelle pauschal verrechnet, da dadurch das Grundeinkommen erhöht wird. Die anderen Zulagen werden gleichverteilt auf alle Beschäftigten unabhängig von ihrer Anstellungsart gewährt.

¹¹⁴ Offiziell werden die Priester nach der besonderen Besoldungsgruppe P1 bis P4 entlohnt, die von der Grundvergütung her einer A13-Stelle bis A14-Stelle entspricht. Diese direkte Entlohnung gibt den finanziellen Status der Priester jedoch nicht korrekt wieder. Sobald sie eine Pfarrgemeinde leiten, wohnen sie mietfrei in Dienstwohnungen, den Pfarrhäusern. Diese Art indirekter Gratifikation durch die Diözese, die in dieser Form keiner anderen Beschäftigtengruppe zuteil wird, kann als zusätzliches Einkommen betrachtet werden. Bei einer durchschnittlichen statistischen Mietbelastung normaler Arbeitnehmer in Höhe von 20 Prozent

...

b) Beförderungsmechanismen des öffentlichen Dienstes

Innerhalb der Laufbahngruppen gelten in der Diözese die Eingruppierungsgrundsätze des öffentlichen Dienstes. Berufsanfänger werden i.d.R. dem sogenannten Eingangsamt der jeweiligen Laufbahngruppe zugeordnet. Hierbei handelt es sich um die jeweils niedrigsten Stufen der vier Laufbahngruppen: In der NES gilt die Stufe 1 für den einfachen Dienst, die Stufe 5 für den mittleren Dienst, die Stufe 9 für den gehobenen und die Stufe 13 für den höheren Dienst. Von dort aus werden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nach erfolgreich durchlaufener Probezeit (bei Beamten Anwärterschaft genannt) in die nächsthöhere Stufe befördert. Die Ersteingruppierung von „Quereinsteigern“, d.h. Personen, die vor ihrer Anstellung im öffentlichen Dienst schon bei anderen Arbeitgebern tätig waren, erfolgt anhand ihrer Berufserfahrung meist jedoch auf die zweitniedrigste Stufe der entsprechenden Laufbahngruppe.

Unter bestimmten Voraussetzungen können Beschäftigte von einer Laufbahngruppe in eine höhere Laufbahngruppe befördert werden. Der Grundgedanke, der sich dahinter verbirgt, ist folgender: Mit zunehmender Berufserfahrung können Beschäftigte, die zwar nicht die erforderliche Mindestqualifikation für die nächsthöhere Laufbahngruppe aufweisen, in diese aufsteigen, da sie im Laufe ihrer beruflichen Tätigkeit Erfahrungen sammeln, die ihr Leistungspotential steigern und sie zur Besetzung höherer Positionen befähigen. Der Bewährungsaufstieg ist ein wichtiges personalpolitisches Mittel, um die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für die Ausübung ihrer Tätigkeiten zu motivieren.¹¹⁵

Aus einer Leistungssteigerung durch zunehmende Berufserfahrung lassen sich von den Beschäftigten jedoch *keine Ansprüche* auf eine Höhergruppierung

ihrer Monatseinkommens erhöht sich die Grundvergütung der Geistlichenbesoldungsgruppe P1-P4 von DM 3282.85 auf DM 3939.42. Dies entspricht nicht mehr der NES-Stufe 13 (A13 oder BAT IIa), sondern der Grundvergütung der Beamtenbesoldungsgruppe A 15, bzw. der Vergütungsgruppe BAT Ib (NES-Stufe 15). Gleichermaßen gilt auch für beamtenbesoldete Geistliche, die eine Priesterweihe erhalten haben. Gleichzeitig erhalten die Pfarrer jedoch keinen Ortszuschlag. Eine weitere Art indirekter Gratifikation stellt die Zuteilung einer Pfarrhelferin dar, die den Haushalt des Pfarrers führt. Diese Pfarrhelferinnen werden in der Regel aus den Etats der Pfarrgemeinden finanziert.

Somit besteht bei den Priestern - anders als bei den BAT-Vergüteten oder säkularen Kirchenbeamten - im Grunde genommen keine anfängliche Eingruppierung in das Eingangsamt des höheren Dienstes, sondern sie werden direkt nach ihrer offiziellen Einstellung als Gemeindepfarrer ohne den langen Umweg über den Bewährungsaufstieg oder die Regelbeförderung im mittleren Bereich dieser höchsten Laufbahngruppe eingruppiert. Die Priester erhalten nach ihrer zweiten Dienstprüfung direkt nach dem endgültigen Abschluß ihrer Berufsausbildung ohne weitere Umwege eine Grundvergütung, die im Sinne des kirchlichen Arbeitsvertrags- und Dienstrechts mit der eines Direktors durchaus vergleichbar ist. Zur durchschnittlichen Mietbelastung Vgl.: Krause, P., 1992: Einkommensarmut in der Bundesrepublik Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 49, S. 3-17

¹¹⁵ Vgl.: Mettelsiefen, B., et al., 1988

ableiten. Höhere Berufserfahrung stellt lediglich eine Anwartschaft auf eine höhere Laufbahn dar.

Beförderungsmöglichkeiten sind im öffentlichen Dienst streng durch sogenannte *Stellenkegel* reglementiert. Mit Hilfe dieses personalpolitischen Instruments wird die hierarchische Organisationsstruktur der Positionen stabilisiert. Da die Zahl der Führungspositionen in Arbeitsorganisationen relativ niedrig ist, muß der Zugang zu diesen Positionen reguliert werden. Aus diesem Grund sind Beförderungen in der Regel nur möglich, wenn in der Positionshierarchie eine Stelle innerhalb der eigenen Laufbahnguppe frei wird.

Das folgende Beispiel illustriert die Wechselwirkungen zwischen individuell angesammelten Berufserfahrungen (Anwartschaften) und des Stellenkegel¹¹⁶: Der Posten eines Dienststellenleiters der Vergütungsgruppe BAT I wird infolge einer Pensionierung frei. Dieser BAT I-Position sind laut Stellenkegel mindestens acht Angestellte der Vergütungsgruppe IIa untergeordnet. In der Regel wird im öffentlichen Dienst unter diesen acht Angestellten diejenige Person für die Nachfolge der BAT I-Stelle ausgewählt, die aufgrund ihrer „Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung“ bereits belegt hat, den gestellten Anforderungen gewachsen zu sein.¹¹⁷ Hierbei handelt es sich in der Regel um diejenige Person, die der Organisation bereits am längsten angehört, sprich: die größte Berufserfahrung aufweisen kann.¹¹⁸

Falls nun jemand aus der Gruppe der acht BAT-IIa-Vergüteten in die freigewordene BAT-I Position nachrückt, kann dies innerhalb der Organisation weitere Karrieremöglichkeiten eröffnen. Die Lücke innerhalb der Gruppe der acht BAT IIa-Stellen muß wieder ausgefüllt werden. In einer solchen Situation wird diese Lücke, da es sich bei der BAT IIa-Stelle - wie man auch anhand der NES erkennen kann - um ein sogenanntes Eingangssamt handelt, im öffentlichen Dienst meist mit geeigneten „Aufrückern“ aus der nächst niedrigeren Laufbahnguppe geschlossen. Hierbei handelt es sich im Normalfall wiederum aufgrund der Berufserfahrung um den Dienstältesten oder die Dienstälteste aus der nächstunteren Laufbahnguppe. Der oder die ausgewählte Beschäftigte der Vergütungsgruppe BAT III hat somit seine/ihre höchstmögliche Position seiner/ihrer Berufskarriere erreicht. Die unterste Stufe der nächsthöheren Laufbahnguppe wird zum Endpunkt der eigenen Karriere. (Es sei denn der/die Betroffene reicht eine inzwischen absolvierte Höherqualifikation - in unserem Fall ein Hochschulstudium - nach.)

Bei interner Rekrutierung des Personalkörpers führt der Wegfall einer hohen Position eine ganze Beförderungswelle innerhalb der Organisation herbei, die

¹¹⁶ Vgl. Friedrich, P. - Pfeilsticker, A., 1985: Bestimmung der Zahl öffentlicher Bediensteter. Stellenkegelwirkungen dargestellt im Rahmen eines Simulationsmodells der Verwaltungskoordinierung. In: Friedrich, P. et al. (Hg.): Produktivitätssentwicklung staatlicher Leistungen. Berlin, S. 199-286

¹¹⁷ siehe §1 Bundeslaufbahnverordnung, 1978, BGB I.I., S. 1763

¹¹⁸ Vgl. Klinkenberg, U. 1993: Organisatorische Gestaltung und Stellenbewertung. Zusammenhänge dargestellt am Beispiel des BAT. In: Personal, Jg. 45, S. 120-124

sich vom oberen Ende der NES bis an ihr unteres Ende fortsetzen kann. Die Grenzen der Beförderungen sind dabei durch die Laufbahnguppen gesteckt. Im besten Fall kann man auch ohne entsprechende formale Qualifikation bei sehr langer Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst in die niedrigste Laufbahn der nächsthöheren Laufbahnguppe aufsteigen.

Zusammenfassend läßt sich für die Hierarchisierungsregeln des öffentlichen Dienstes festhalten: Neben der allgemeinen *formalen Qualifikation* gilt *Berufserfahrung bzw. Bewährung* als weiteres Hierarchisierungsprinzip. Das Leistungsmerkmal *Qualifikation* verteilt die Beschäftigten somit *auf* die Laufbahnguppen und das Leistungsmerkmal *Berufserfahrung* ist wesentliches Kriterium zur Positionierung der Beschäftigten *innerhalb* der hierarchisch gegliederten Laufbahnguppen.

Innerhalb des öffentlichen Dienstes erfolgt die finanzielle Gratifikation, d.h. die Zuordnung zu den Laufbahnen idealtypisch betrachtet nach dem Leistungs-, bzw. Beitragsprinzip, auch wenn in der Literatur häufig davon ausgegangen wird, daß die Entlohnung von Beamten offiziell dem Alimentationsprinzip folgt.¹¹⁹

c) Binnenanalyse der Laufbahnguppen

Ein wichtiges Ergebnis der bisherigen Untersuchungen ist, daß die Regel, die Beschäftigten aufgrund ihres formalen Bildungsniveaus zu bewerten, nur eingeschränkte Anwendung im Personalkörper der Diözese findet. Viele Frauen sind niedriger eingruppiert als ihre männlichen Kollegen mit vergleichbaren Abschlüssen. Aber auch die Zuordnungsregel, die Beschäftigten ihrer individuellen Berufserfahrung entsprechend zu positionieren und einzugruppieren, wird in der Diözese nicht auf beide Geschlechter gleichermaßen angewandt. Die Frage, inwieweit das Kriterium der gesammelten Berufserfahrung bei der Eingruppierung der diözesanen Beschäftigten Anwendung findet, steht im Mittelpunkt der folgenden Analyseschritte.

Einleitend muß eine Bestandsaufnahme der aktuellen Verteilung von Frauen, männlichen Laien und Geistlichen auf die verschiedenen Stufen der NES vorgenommen werden. Den verschiedenen, an den Laufbahnguppen orientierten Hierarchiestufen der NES können insgesamt 3620 Personen zugeordnet werden. Dabei handelt es sich um 177 Beamtenbesoldete, 2660 BAT-Vergütete und 663 Geistlich-Besoldete sowie 120 Personen aus sonstigen Anstellungarten, die aufgrund ihrer Entlohnung (meist Stundenvergütung auf BAT-Basis) ebenfalls einer der Hierarchiestufen zugeordnet werden können.¹²⁰

¹¹⁹ Vgl. Wiese, W., 1982: Beamtenrecht. Köln - Berlin - Bonn - München, S. 12; Scheerbarth, H.W. - Höffken, H., 1976: Beamtenrecht. Siegburg, S. 101ff. und 320ff.

¹²⁰ Die in der Analyse nicht berücksichtigten 452 Beschäftigten befinden sich in Ausbildungsverhältnissen (Alumnen, Azubis, Praktikanten oder Volontäre), beziehen Festgehälter,

...

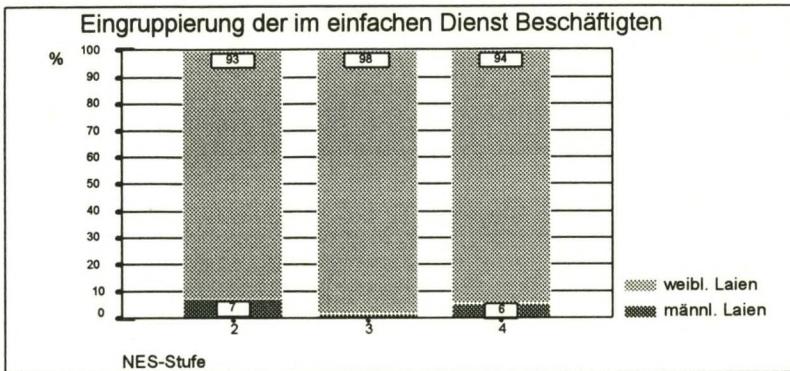


Abbildung 27

Wie Abbildung 27 zeigt, sind die Frauen innerhalb des einfachen Dienstes in allen Laufbahnen fast gleichmäßig überrepräsentiert. Wie bereits die einleitenden Einkommensanalysen im Zusammenhang mit dem Erwerbsstatus zeigten, ist dieser Bereich niedrigster Verdienstmöglichkeiten fast ausschließlich mit Frauen besetzt.

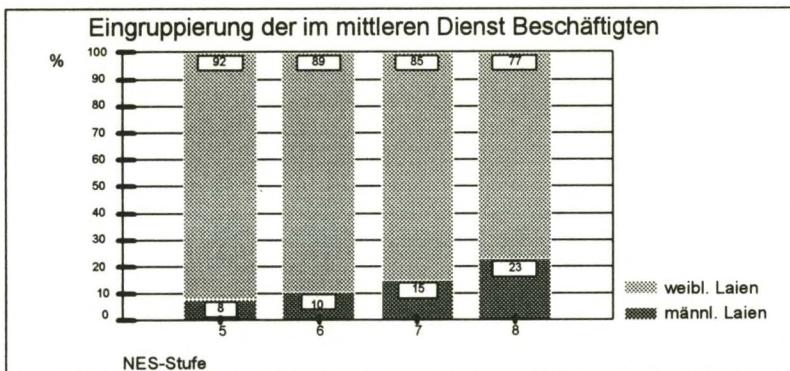


Abbildung 28

Von 279 Beschäftigten des einfachen Dienstes sind lediglich neun Männer. Die Analyse des mittleren Dienstes (Abbildung 28) weist auf eine geschlechts-spezifische Verteilung der dort Beschäftigten hin. Männliche Laien sind, gemessen an ihrem Gesamtanteil an dieser Laufbahnguppe, in deren höchster Laufbahn (Entlohnungsstufe) eindeutig überrepräsentiert. Obwohl sie lediglich einen Anteil von 14,2 Prozent aller Beschäftigten dieser Laufbahnguppe ausmachen,

bzw. individuelle Sondertarife oder befinden sich in sogenannten Ordensgestellungsverträgen.

stellen sie in dessen höchster Entlohnungsstufe - NES-Wert von 8 - einen Anteil von 23,7 Prozent. Frauen stellen 85,8 Prozent der insgesamt 802 Beschäftigten dieser Laufbahngruppe, sind jedoch lediglich mit einem Anteil von knapp über 77 Prozent in dessen höchster Entlohnungsstufe vertreten. Dies entspricht einer fast neunprozentigen Unterrepräsentation der Frauen in den Top-Positionen dieser Laufbahngruppe.

Ein ähnlich negatives Ergebnis ergibt die Laufbahnanalyse des gehobenen Dienstes (Abbildung 29). Die Frauen stellen unter den insgesamt 1291 Beschäftigten dieser Laufbahngruppe einen Anteil von 76,5 Prozent, sind jedoch in dessen höchster Entlohnungsstufe (NES-Wert 12) mit nur 30 Prozent eindeutig unterrepräsentiert. Die Differenz zwischen Gesamtanteil und Anteil der Beschäftigten in der höchsten Laufbahn (Entlohnungsstufe) beträgt 46,5 Prozentpunkte.

Läßt man die Geistlichen aus dieser Analyse heraus, um die Nachteile der Frauen gegenüber ihren männlichen Laien-Kollegen genauer in den Blick zu nehmen, so stellen die 988 Frauen einen Gesamtanteil von 79,8 Prozent aller Laien in dieser Hierarchiegruppe. Unter den insgesamt 84 ungeweihten Beschäftigten der Top-Positionen dieser Laufbahn liegt ihr Anteil bei 35,7 Prozent und die Differenz zu ihrem Gesamtanteil bei 44,1 Prozentpunkten. Das Auslassen der Geistlichen hat also praktisch keinen Einfluß auf diesen Wert. Das bedeutet, daß die Unterrepräsentation der Frauen in den Top-Positionen dieser Laufbahngruppe nicht auf eine einseitig bevorzugte Eingruppierung der Geistlichen dieser Hierarchiestufe zurückzuführen ist.

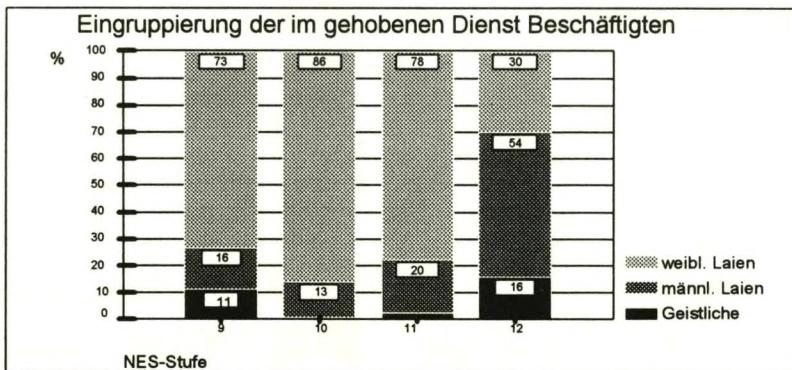


Abbildung 29

Im höheren Dienst stellen die weiblichen Angestellten 212 von 1248 Beschäftigten, was einem Anteil von 17 Prozent entspricht (Abbildung 30). Von diesen 212 Frauen befinden sich jedoch 198 (93,4 Prozent!) in dessen niedrigster Entlohnungsstufe (NES-Wert 13). Die restlichen im höheren Dienst tätigen Frauen sind, mit zwei Ausnahmen in der nächsthöheren Entlohnungsstufe (NES-Wert 14) angesiedelt. Das bedeutet, daß in den eigentlichen Spitzenpositionen (höchsten Laufbahnen) des regulären höheren Dienstes (ohne die Mini-

sterialbesoldung der Gruppe B), nämlich den NES-Stufen 15 und 16, ganze zwei Frauen beschäftigt sind. Dies entspricht bei insgesamt 691 Beschäftigten in diesen Entlohnungsstufen einem Anteil von 0,28 Prozent.

Läßt man wiederum die Geistlichen, die den Großteil der Beschäftigten in den Top-Positionen des regulären höheren Dienstes stellen, außer Betracht und analysiert nur das Verhältnis der männlichen und weiblichen Laien zueinander, ergeben sich folgende Relationen: Unter den 33 nicht geweihten Top-Managern der Diözese (NES 15 und 16) stellen die Frauen lediglich 6,06 Prozent (zwei Frauen), während ihr Gesamtanteil an den 556 ungeweihten Beschäftigten in dieser Laufbahnguppe 38,5 Prozent beträgt. Das bedeutet, daß die weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Laien in weitaus größerem Maße unterrepräsentiert sind, als dies im mittleren und gehobenen Dienst der Fall ist.

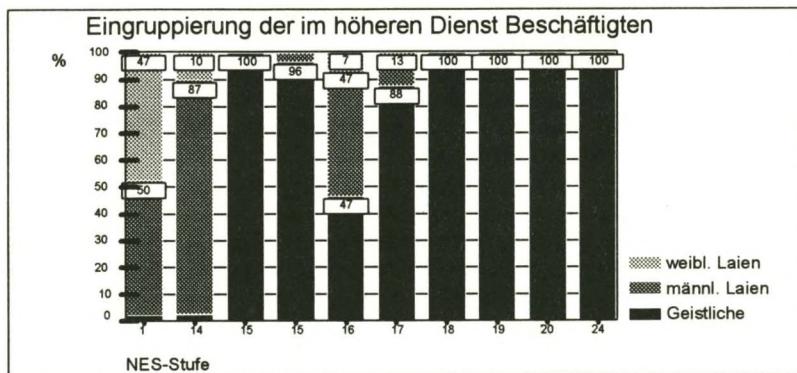


Abbildung 30

Faßt man diese Ergebnisse zusammen, stellt sich heraus, daß Frauen in den Top-Positionen aller Laufbahnguppen sowohl gegenüber ihren männlichen Kollegen als auch gegenüber den Geistlichen - gemessen an ihrem jeweiligen Gesamtanteil der Laufbahnguppen - stark unterrepräsentiert sind. Die festgestellte Ungleichverteilung nimmt ungeachtet formaler Qualifikationsunterschiede über die Laufbahnguppen hinweg zu. Besteht im einfachen Dienst eine Differenz von 2,4 Prozentpunkten zwischen Gesamtanteil und Anteil an den Top-Positionen, so sind es im mittleren Dienst bereits 8,7 und im gehobenen Dienst schließlich schon über 45 Prozentpunkte. In der höchsten Laufbahnguppe - dem höheren Dienst - sind die Frauen, gemessen an ihrem Gesamtanteil von lediglich 17 Prozent (212 von 1248), mit einem Anteil von 6,06 Prozent an den beiden höchsten Laufbahnen unterrepräsentiert: Erstens stellen sie nur einen verschwindend kleinen Anteil der in dieser Laufbahnguppe insgesamt Beschäftigten und zweitens - wiederum im Vergleich mit den drei niedrigeren Laufbahnguppen - auch den geringsten Anteil an dessen Top-Laufenbahnen.

- d) Geringere Einkommenschancen der Frauen aufgrund fehlender Berufserfahrung ?

Ein großer Teil der innerhalb der Laufbahnguppen feststellbaren Eingruppierungsunterschiede zwischen den Geschlechtern ist auf die Anwendung der bereits thematisierten Eingruppierungsregeln des öffentlichen Dienstes zurückzuführen. Über alle Laufbahnen hinweg betrachtet liegt die durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer der in den vier Laufbahnguppen beschäftigten Frauen bei 7,9 Jahren. Für die männlichen Laien beträgt sie 9,6 Jahre und für die Geistlichen laut Datensatz 14,5 Jahre.¹²¹

Die zentrale Frage in diesem Zusammenhang ist, ob die Differenz in der durchschnittlichen Zugehörigkeitsdauer zwischen männlichen und weiblichen Laien, die sich auf durchschnittlich 1,7 Jahre beläuft, alle aufgezeigten Eingruppierungsungleichheiten erklären kann.

Einen Anhaltspunkt für die Klärung dieser Frage liefert Abbildung 31. Die dort abgebildeten durchschnittlichen Zugehörigkeitsdauern der Beschäftigten in den vier Laufbahnguppen verweisen darauf, daß die vorgefundenen Eingruppierungsunterschiede zwischen den Geschlechtern im *mittleren* und *höheren Dienst* anscheinend auf unterschiedliche Zugehörigkeitsdauern zurückgeführt werden können.

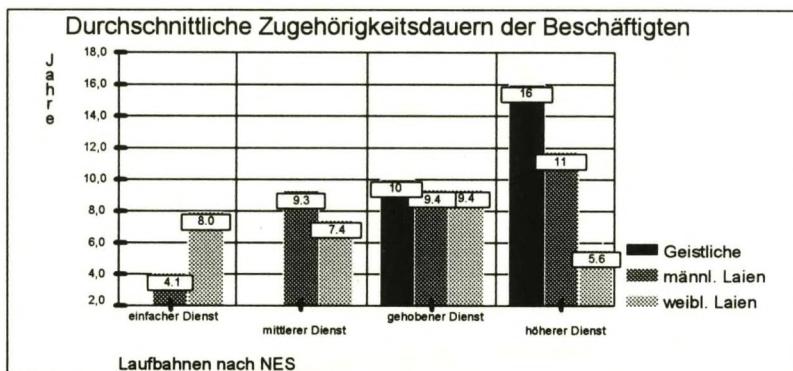


Abbildung 31

Im mittleren Dienst liegt die durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer der Frauen fast 1,9 Jahre unter der ihrer männlichen Kollegen. Im höheren Dienst handelt es sich sogar um eine Differenz von 6,1 Jahren. Dort sind die männlichen Laien im Durchschnitt bereits mehr als doppelt so lange tätig wie ihre weiblichen Kollegen und hatten vermutlich die Gelegenheit, entsprechend grö-

¹²¹ Da die Zugehörigkeitsdauer der Geistlichen in den Personaldaten nicht korrekt wiedergegeben ist, wollen wir uns bei der Klärung dieser Frage auf einen Vergleich männlicher und weiblicher Laien beschränken.

Bere Berufserfahrung zu sammeln. Ein ungleiche Bezahlung der Geschlechter scheint in diesen Laufbahngruppen auf den ersten Blick formal gerechtfertigt zu sein, zumal die von der Diözese anerkannten Entlohnungsregeln des öffentlichen Dienstes Eingruppierungsunterschiede vorsehen, die auf individuelle Zugehörigkeitsdauer bzw. auf statistisch unterstellte Berufserfahrungswerte zurückgeführt werden.

Ein gegenteiliges Bild liefert die Betrachtung der Durchschnittswerte des *einfachen* und des *gehobenen Dienstes*. Im gehobenen Dienst liegt die durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer der männlichen und weiblichen Laien fast auf gleicher Höhe (Abbildung 31). Trotzdem sind die Frauen - wie bereits festgestellt - in den dortigen Top-Laufbahnen eindeutig unterrepräsentiert. Im einfachen Dienst, der Laufbahngruppe, in welcher eine relativ geringfügige Unterrepräsentation weiblicher Laien in der höchsten Eingruppierungsstufe vorgefunden wurde, müßten angesichts der durchschnittlichen Zugehörigkeitsdauern eigentlich die männlichen Laien am unteren Ende der Laufbahngruppe stehen. Sie sind im Durchschnitt lediglich seit 4,1 Jahren bei der Diözese beschäftigt, die Frauen hingegen seit 7,8 Jahren.

e) Einzelanalyse der Beschäftigten des höheren und des gehobenen Dienstes

Auch für den höheren Dienst läßt sich anhand einer Einzelanalyse der Beschäftigten die These belegen, daß Frauen mit gleichen formalen Berufserfahrungswerten (durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer) niedriger eingruppiert sind als Männer. Abbildung 32 verdeutlicht diesen Sachverhalt.

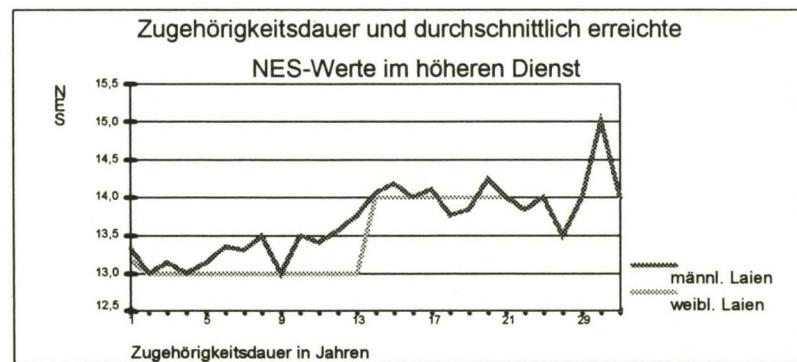


Abbildung 32

Die 212 im höheren Dienst beschäftigten Frauen sind bei gleicher durchschnittlicher Zugehörigkeitsdauer deutlich niedriger eingruppiert als ihre männlichen Kollegen. Weiterhin läßt sich belegen, daß die durchschnittliche Eingruppierungshöhe der weiblichen Beschäftigten mit zunehmender Zugehörigkeitsdauer in der Regel *nicht* steigt. Das bedeutet, daß die weiblichen Beschäftigten,

die eine Anstellung im höheren Dienst gefunden haben, im Normalfall nicht befördert werden.

Ganz anders stellt sich die Situation der männlichen Laien dar (Abbildung 32). Ab einer Zugehörigkeitsdauer von neun Jahren liegt die durchschnittliche Eingruppierung deutlich über der des Eingangsamtes (NES 13), und schon innerhalb der ersten zehn Jahre weicht ihre Kurve häufig nach oben ab. Zudem weist ihre Kurve im Gegensatz zu der der Frauen im zeitlichen Verlauf (d.h. mit Zunahme der Zugehörigkeitsdauer) eine eindeutig steigende Tendenz auf. Männer steigen also mit zunehmender Zugehörigkeitsdauer in immer höhere Positionen auf und können ihre gesammelte Berufserfahrung in Einkommenssteigerungen umsetzen. Von einigen Ausnahmen abgesehen, können die bei der Diözese beschäftigten männlichen Laien also in der Regel mit einer Beförderung rechnen.

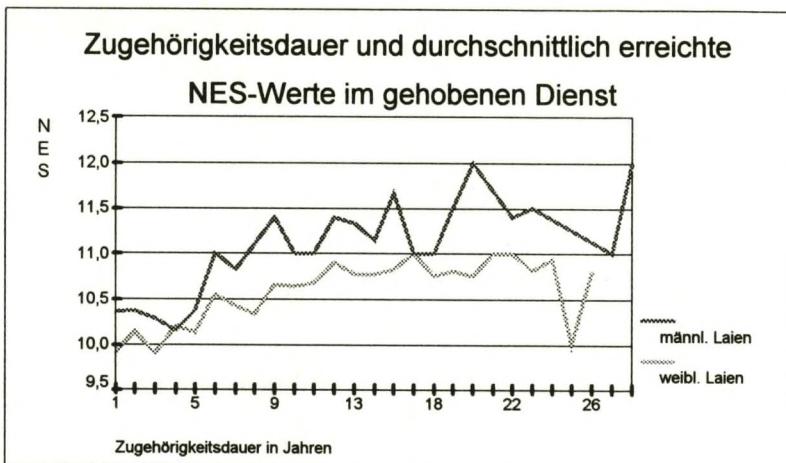


Abbildung 33

Einen ähnlichen Befund ergibt die Analyse der Beschäftigten des gehobenen Dienstes (Abbildung 33). Auch hier liegt die Kurve der durchschnittlichen Eingruppierungswerte der männlichen Laien deutlich über der der Frauen. Zwar können die von der Diözese angestellten Frauen im Gegensatz zu ihren Kolleginnen im höheren Dienst im Verlauf ihrer Berufskarriere offensichtlich mit einer Beförderung rechnen. Ihre Kurve steigt im Verlauf ihrer Erwerbskarrieren im Durchschnitt an. Gleichwohl können sie ihre individuell angesammelten formellen Berufserfahrungswerte nicht in gleicher Weise wie die Männer in Beförderungen umsetzen. Deren Kurve steigt nämlich im Durchschnitt wesentlich stärker an.

Dieses Ergebnis wiegt um so schwerer, als oben bereits festgestellt wurde, daß innerhalb dieser Laufbahnguppe besonders viele überqualifizierte Frauen (mit Hochschulabschluß) tätig sind. Eigentlich müßte man davon ausgehen

können, daß das Personalamt zumindest diese Gruppe von Frauen ebenso behandelt wie ihre männlichen Kollegen.

f) Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Analyse des Zusammenhangs von individueller Laufbahnzugehörigkeit und Berufserfahrung hat ergeben, daß die formalen Eingruppierungs- und Beförderungsregeln des öffentlichen Dienstes, auf welche sich die Diözese als Arbeitgeber selbst verpflichtet hat, nicht einheitlich angewandt werden. Bei Männern und Frauen werden erhebliche Unterschiede festgestellt. Weder die Zuordnung der weiblichen Beschäftigten zu den Laufbahngruppen anhand ihrer eingebrochenen formalen Qualifikation noch die Beförderung der Frauen aufgrund gesammelter Berufserfahrung folgt durchgängig den Mustern, die für die Männer festzustellen sind.

Abschließend läßt sich dies eindrucksvoll anhand der durchschnittlichen Eingruppierung der weiblichen Beschäftigten mit abgeschlossenem Hochschulabschluß demonstrieren. Sie sind von der Höhe ihrer Eingruppierung her gegenüber den männlichen Laien eindeutig benachteiligt, obwohl sie die gleichen formalen Leistungsmerkmale (Qualifikation und Zugehörigkeitsdauer) aufweisen. Diese anhand der formalen Bewertungskriterien des öffentlichen Dienstes nicht erklärbaren Eingruppierungsunterschiede haben einschneidende Konsequenzen für die monatliche Grundvergütung. Sie liegt bei den vollzeitbeschäftigte Akademikerinnen im Durchschnitt bei DM 3361, während die vollzeitbeschäftigte Akademiker der Diözese (nur die Laien) im Durchschnitt eine monatliche Grundvergütung von DM 3774 beziehen.

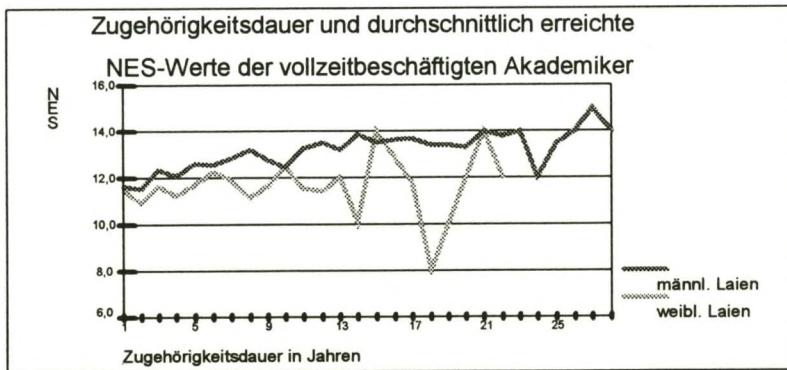


Abbildung 34

Wie Abbildung 34 zeigt, verstärkt sich die durchschnittliche Differenz der Grundvergütung, die sich in den Eingruppierungen widerspiegelt, im Verlauf der Erwerbskarrieren. Dies läßt sich darauf zurückführen, daß die voll-

zeitbeschäftigen Akademikerinnen bei vergleichbarer Berufserfahrung seltener befördert werden als ihre männlichen Kollegen.

4. *Eingruppierungsnachteile durch Teilzeitbeschäftigung ?*

Die Eingruppierungsregeln des öffentlichen Dienstes differenzieren in bezug auf die individuell erworbene Berufserfahrung nicht zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigung. Die Berufserfahrung, das neben der schulischen und beruflichen Formalqualifikation wichtigste Eingruppierungsmerkmal, wird anhand der Organisations- oder Berufszugehörigkeitsdauer in Jahren gemessen und nicht mit einem Teilzeitfaktor verrechnet. Die Besoldungs- und Vergütungsregeln des öffentlichen Dienstes sind Elemente eines relativ alten Personalwirtschaftsinstruments, das bis heute keine Regelungsmechanismen für die sich erst in jüngerer Zeit zu einem Massenphänomen ausgeweitete Teilzeitbeschäftigteproblematik entwickelt hat.

Es lassen sich Eingruppierungsunterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigen mit ansonsten vergleichbaren Leistungsmerkmalen (Bildung und Berufserfahrung) feststellen. Zum Beispiel weisen vollzeitbeschäftigte männliche Akademiker mit einer Zugehörigkeitsdauer von sechs bis zehn Jahren einen durchschnittlichen NES-Wert von 13,0 auf, ihre weiblichen Pendants einen Wert von 12,1. Teilzeitbeschäftigte männliche Laien erreichen bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19,25 und 38,4 Stunden einen NES-Wert von 12,3, Frauen rangieren bei 11,8. Für teilzeitbeschäftigte männliche Laien mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 19,25 Stunden liegt der NES-Wert bei 12,0 gegenüber 11,3 für Frauen.

Die Höhe der Eingruppierungen von Männern und Frauen schwankt mit dem Kriterium Voll- oder Teilzeitarbeit. Dieser Effekt kann jedoch statistisch nicht auf Teilzeitarbeit als alleinige Ursache zurückgeführt werden. Das Phänomen der Teilzeitbeschäftigung (auch bei den im Beispiel genannten Männern) ist eng mit der Problematik spezifischer Berufe (in der Mehrzahl Frauenberufe) verknüpft, die teilzeitfähig sind.

Eine Analyse möglicher nachteiliger Wirkungen von Teilzeitarbeit auf die individuelle Eingruppierungshöhe kann erst nach der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Berufszugehörigkeit und Eingruppierungshöhe geleistet werden.

5. *Nachteile durch die Ergreifung typischer „Frauenberufe“*

Wie bisher gezeigt wurde, sind die Eingruppierungs- und damit auch Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht vollständig durch geschlechtsspezifische Unterschiede der Qualifikationsniveaus oder der angesammelten Berufserfahrungen zu erklären.

Wie auch in anderen Arbeitsorganisationen lässt sich in der Diözese feststellen, daß die verschiedenen Berufe geschlechtsspezifisch *segregiert* sind, d.h. *sie werden fast ausschließlich von Männern bzw. Frauen ausgeübt*. So finden sich

in der Diözese unter den insgesamt 58 Berufen 20, die zu über 65 Prozent von Männern ausgeübt werden, und 21 Berufe, die einen Frauenanteil von über 65 Prozent aufweisen.

Mit anderen Worten: Unter den 58 in der Diözese anzutreffenden Berufen gibt es 20 typisch männliche Berufe mit insgesamt 1083 Beschäftigten, 14 davon werden ausschließlich von 751 Männern ausgeübt. Alle Geistlichen-Berufe beispielsweise sind reine Männerdomänen. Aber auch andere Berufe, die Frauen formal zugänglich sind, wie etwa „Verwaltungsfachleute“ oder „Kraftfahrer“, weisen sehr geringe Frauenanteile auf. 21 typisch weibliche Berufe werden von insgesamt 1977 Beschäftigten und 10 ausschließlich von (165) Frauen ausgeübt. Beispiele typischer „Frauenberufe“ sind „Gemeindereferentin“, „Gymnasiallehrerin“, „Reinigungskraft“ oder „Sekretärin“. Lediglich 17 Berufe mit insgesamt 497 Beschäftigten sind, wendet man die 65-Prozent-Marke an, nicht hochgradig segregiert. Beispiele hierfür sind „Sachbearbeiter“, „Verwaltungsfachkräfte“ oder „Köche“.¹²²

Das Ausmaß der Segregation wird in sozialwissenschaftlichen Studien üblicherweise mit dem Segregationsindex D beschrieben. Ein Wert von 100 besagt, daß alle Berufe, die in der Untersuchungseinheit ausgeübt werden, strikt nach Geschlecht getrennt sind, während ein Wert von 0 ausdrückt, daß alle in der Grundgesamtheit auftretenden Berufe zu je gleichen Teilen von Männern und Frauen ausgeübt werden.¹²³

Im Fall der Diözese läßt sich insgesamt ein Segregationsindex von 58,2 feststellen, was angesichts eines bundesdurchschnittlichen Segregationsindexes

¹²² Die Kodierung der Berufe erfolgte in Anlehnung an die Klassifizierung der Berufe (KdB) der Bundesanstalt für Arbeit; siehe Bundesanstalt für Arbeit, 1988: Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbennungen. Nürnberg. Um der Spezifik der Diözese jedoch gerecht zu werden, wurden neue Berufsklassen im seelsorgerischen Bereich in das Schema eingeführt. Eine Übersicht dieser spezifischen Berufsklassifizierung mit den jeweiligen Frauenanteilen findet sich im Anhang.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß uns von 285 der insgesamt 4072 Beschäftigten keine beruflichen Angaben vorliegen. 27 weiteren Personen konnte keine Berufsklasse zugewiesen werden, da offensichtlich falsche Berufsangaben gemacht wurden. Die Berufsklassen 8902, 8904, 8905 und 8921 sind lediglich aus Gründen der Vollständigkeit vercodet worden. Bei diesen insgesamt 203 Personen handelt es sich jedoch nicht um voll Berufstätige im Sinne der Untersuchung, da sie sich entweder noch in Ausbildung befinden oder überwiegend einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen. Somit liegen der Berufsanalyse insgesamt 3557 Personen mit verwertbaren Angaben zugrunde.

¹²³ Die Formel des Segregationsindexes lautet:

$$D = 1/2 \sum |(W_i / W) - (M_i / M)| * 100$$
$$i = 1$$

wobei W_i die Anzahl der Frauen im Beruf i darstellt, W die Gesamtanzahl der Frauen, M_i die Anzahl der Männer im Beruf i , M die Gesamtanzahl der Männer und n die Anzahl der ausgeübten Berufe.

von 36,4 extrem hoch erscheint.¹²⁴ Nicht einmal in den 60er Jahren war der bundesdurchschnittliche Segregationsindex annähernd so hoch. Lediglich in stark patriarchalen südamerikanischen Gesellschaften wie etwa Ecuador, Panama oder Venezuela werden heute noch ähnlich hohe Werte erreicht.¹²⁵ Diese strikte Aufteilung der diözesanen Berufe läßt sich hauptsächlich auf den Ausschluß der Frauen von sämtlichen Weiheämtern zurückführen. Läßt man bei der Berechnung des diözesanen Segregationsindexes diejenigen Berufe, deren Ergrifung eine Weihe voraussetzt unberücksichtigt, so ergibt sich ein Wert von 37,1 für den Segregationsindex, welcher sich dem Bundesdurchschnitt von 36,4 annähert.

Der festgestellte hohe Segregationsindex (58,2) drückt aus, daß die zahlenmäßig wichtigsten Berufe, die in der Diözesanorganisation ausgeübt werden, meist als typische „Männer- oder Frauenberufe“ bezeichnet werden können. Der quantitativ stärkste Beruf innerhalb der Diözesanorganisation ist mit 644 Beschäftigten der des Pfarrers. Unter ihnen befindet sich keine einzige Frau. An zweiter Stelle rangieren die Grund-, Haupt-, Real- und Berufsschullehrer (in der Tabelle als „Andere Lehrer“ bezeichnet). Unter den 434 Beschäftigten dieses Berufs stellen die Frauen mit 382 Personen einen Anteil von 88 Prozent. Der zahlenmäßig dritt wichtigste Beruf ist mit 317 Beschäftigten der der Sekretärin mit einem Frauenanteil von 98,4 Prozent, gefolgt vom Katechetinnenberuf (316 Beschäftigte) mit einem Frauenanteil von 96,5 Prozent. Unter den 20 am häufigsten ausgeübten Berufen in der Diözese finden sich lediglich fünf Berufe, die einen Frauen- bzw. Männeranteil von unter 35 Prozent, also geringe Merkmale geschlechtsspezifischer Segregation aufweisen. Insgesamt sind 3060 Beschäftigte der Diözese in Berufen tätig, die eindeutig geschlechtsspezifisch segregiert sind. Dies entspricht einem Anteil von 81,1 Prozent aller Beschäftigten mit verwertbaren beruflichen Angaben.

Als erstes wichtiges Ergebnis läßt sich feststellen, daß es einen direkten Zusammenhang zwischen der Höhe der durchschnittlichen Eingruppierung und dem Frau-enanteil eines Berufes gibt. Um diesen Zusammenhang verdeutlichen zu können, wird wieder auf die Normierte Einkommensskala (NES) zurückgegriffen, die die Eingruppierungen der verschiedenen Anstellungsarten (BAT-Vergütete, Beamten- und Geistlichen-Besoldete) miteinander vergleichbar macht.

¹²⁴ Die Angabe des Bundesdurchschnitts geschlechtsspezifischer Segregation stammt aus: Jacobs, J.A. - Lim, S.T., 1995: Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries 1960-1980. In: Jacobs, J.A. (Hg.): Gender Inequality at Work. Thousand Oaks - London - New Delhi, S. 259-293. S. 276

¹²⁵ Jacobs, J.A., 1995, S. 276.

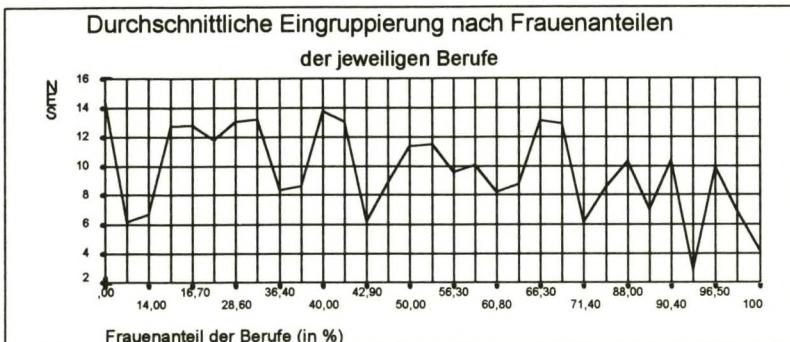


Abbildung 35

In Abbildung 35 ist der Zusammenhang zwischen niedrigen Grundvergütungen und hohen Frauenanteilen in den verschiedenen Berufen deutlich zu erkennen: Je höher der Frauenanteil an den verschiedenen Berufen ist, desto niedriger liegt dessen durchschnittliche Eingruppierung. Die Kurve der durchschnittlich erreichten NES-Werte sinkt von links (Berufe mit niedrigen Frauenanteilen) nach rechts (Berufe mit hohem Frauenanteil) in der Tendenz deutlich ab. Die Ausschläge nach oben (hohe NES-Werte und damit hohe Eingruppierungen) sind in der linken Hälfte der Abbildung (Berufe mit relativ niedrigen Frauenanteilen) wesentlich zahlreicher und ausgeprägter als in der rechten Hälfte (Berufe mit hohen Frauenanteilen). In dieser rechten Hälfte (der „Frauenhälfte“) sind häufig deutliche Ausschläge der Kurve nach unten (niedrige NES-Werte) zu beobachten. Mit anderen Worten: Weiblich segregierte Berufe werden im Durchschnitt deutlich niedriger eingruppiert als männlich segregierte Berufe.

a) Bildungsrenditen als Indikator für die Wertschätzung von Berufen

Die geringeren Erwerbschancen in „Frauenberufen“ sind jedoch weder ausschließlich auf ein im Durchschnitt niedrigeres Bildungsniveau dieser Berufe noch auf eine im Durchschnitt geringere Berufserfahrung der Frauen in segregierten „Frauenberufen“ zurückzuführen. Um nachzuweisen, daß insgesamt in der Diözese betrachtet den Inhabern von „Frauenberufen“ bei gleicher individueller Qualifikation geringere Erwerbschancen geboten werden als den Inhabern von „Männerberufen“, werden sogenannte *Bildungsrenditen* errechnet.

Ein Vergleich der berufsspezifischen Bildungsrenditen läßt Rückschlüsse auf die Wertschätzung der Berufe in der Diözesanorganisation zu. *Bildungsrenditen geben an, wieviele Punkte auf der NES pro Bildungsjahr im Durch-*

*schnitt erreicht werden.*¹²⁶ Gleiche Bildungsabschlüsse (Bildungsinvestitionen der Individuen) können je nach Berufswahl zu unterschiedlichen Ergebnissen für die Berufsinhaber führen. Mit Bildungsrenditen wird dem Phänomen nachgegangen, daß es Berufe in der Diözesanorganisation gibt, die zwar gleiche formale Bildungsniveaus (z.B. Hochschulabschlüsse) aufweisen, jedoch äußerst unterschiedlich eingruppiert werden. Verwaltungsfachleute mit einem durchschnittlichen Bildungsniveau von 16,5 Jahren (entspricht FH-Niveau) verdienen im Durchschnitt trotz gleicher Bildungsdauer wesentlich mehr als Lehrer mit PH-Ausbildung (16,3 Bildungsjahre) und haben zudem bessere Aufstiegschancen. Für den „Männerberuf“ der Verwaltungsfachleute (Frauenanteil: 14,4 Prozent) läßt sich eine statistische Bildungsrendite von 0,70 feststellen und für den „Frauenberuf“ der Lehrerin mit PH-Abschluß (Frauenanteil: 88,0 Prozent) eine Bildungsrendite von nur 0,56.

Hohe Bildungsrenditen weisen auf eine hohe organisationale oder gesellschaftliche Wertschätzung bestimmter Berufe hin, die sich in vergleichsweise hohen Eingruppierungen der Berufsinhaber widerspiegelt.

Die Erwerbschancen der verschiedenen Berufe hängen stark von ihrem jeweiligen Professionalisierungsgrad (siehe die Diskussion zu den Professionalisierungsprozessen der Gemeinde- und PastoralreferentInnen) und von ihren innerorganisationalen Macht- und Einflußressourcen ab (siehe die Analyse der Führungsebenen), die sich u.a. in der Eingruppierungs- und Ausschreibungspraxis des diözesanen Personalamts niederschlagen.

In Berufen, in denen pro Bildungsjahr besonders wenige Punkte auf der NES-Skala erreicht werden können, wird demnach von der Diözesanorganisation eine besonders geringe finanzielle Wertschätzung zuteil, und Berufe mit besonders hohen Bildungsrenditen (mit vielen NES-Punkten pro Bildungsjahr) werden seitens der Organisation als besonders hochwertig bzw. wichtig eingestuft.¹²⁷

¹²⁶ Normalerweise wird die Wertigkeit verschiedener Berufe anhand des sogenannten Berufsprestiges erhoben. Diese Größe drückt die gesamtgesellschaftliche Achtung, Wertschätzung oder Bedeutung der Berufe aus, da sie zumindest in jüngerer Zeit auf der Erhebung von repräsentativen Umfragedaten basiert. (Siehe vor allem Wegener, B., 1988: Kritik des Prestiges. Opladen; Wegener, B., 1992: Concepts and Measurement of Prestige. In: Annual Review of Sociology, Jg. 18, S. 253-280.) In unserer Studie sind jedoch nicht gesamtgesellschaftliche Vorstellungen beruflicher Wertigkeiten von Interesse, sondern in erster Linie die Wertschätzung der Berufe durch die Diözesanorganisation.

¹²⁷ Ein direkter Vergleich der durchschnittlichen Eingruppierungen würde die Wertschätzung der Berufe durch die Diözesanorganisation nicht korrekt wiedergeben, da Bildungsunterschiede - die, wie bereits festgestellt, einen großen Einfluß auf die Höhe der Eingruppierung ausüben - unberücksichtigt blieben. Eingruppierungsunterschiede, die auf Bildungsdifferenzen zwischen den Geschlechtern beruhen, würden die Analyse verzerrten. Auch der Einfluß der Berufserfahrung auf die Eingruppierung und somit auch die Bildungsrendite wird zumindest teilweise dadurch kontrolliert, daß die Eingruppierungsdaten zum Einstellungsdatum verwendet wurden. Unterschiedliche Niveaus organisationsspezifischer Be-

...

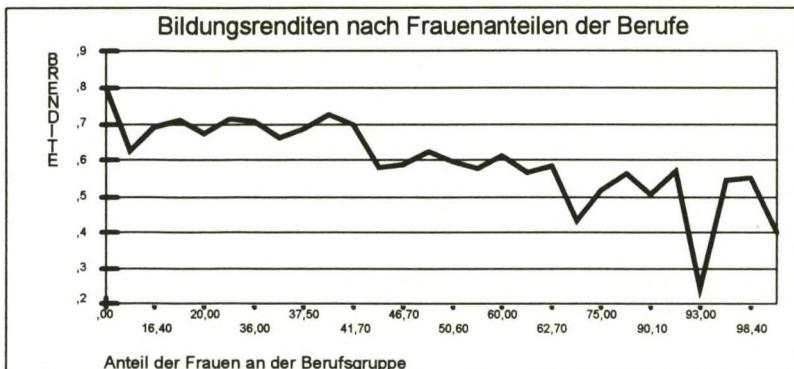


Abbildung 36

An Abbildung 36 wird ersichtlich, daß die jeweils erreichten Bildungsrenditen um so geringer ausfallen, je höher der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe ist. Die Kurve sinkt merklich von links (niedriger Frauenanteil) nach rechts (hoher Frauenanteil) ab. Das bedeutet, daß die Erwerbschancen in Berufen, die überproportional häufig von Frauen ausgeübt werden, weitaus schlechter sind als in Berufen, die anteilmäßig stark von Männern besetzt werden. „Frauenberufen“ wird in der Diözesanorganisation eine geringere (finanzielle) Wertschätzung zuteil als „Männerberufen“.

Unabhängig von der geschlechtsspezifischen Segregation der Berufe läßt sich festhalten, daß Berufen mit höheren Qualifikationsniveaus vergleichsweise höhere Bildungsrenditen zugebilligt werden als Berufen mit niedrigeren Bildungsniveaus. Auch im öffentlichen Dienst verdienen Angehörige akademischer Berufe (bei einem Bildungsniveau von 18 Bildungsjahren) mehr als doppelt soviel wie Angehörige sogenannter angelernter Berufe (Bildungsniveau von 9 Bildungsjahren).

Dieser Zusammenhang von beruflichem Qualifikationsniveau und damit erreichbaren individuellen Bildungsrenditen wird in Abbildung 37 dargestellt. Die darin abgebildete Höhe der durchschnittlich erreichten Bildungsrenditen steigt deutlich in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau der untersuchten Berufe.

Berufserfahrung in den verschiedenen Berufen haben somit keinen Einfluß auf die Bildungsrenditen. Dennoch bleiben die Bildungsrenditen der Berufe durch unterschiedliche Niveaus der Berufserfahrungswerte vor Eintritt in ein Arbeitsverhältnis mit der Diözese verzerrt. Es wird an späterer Stelle mit inferenzstatistischen Mitteln noch nachgewiesen, daß die Eingruppierungshöhe auch bei Kontrolle der allgemeinen Berufserfahrung (vor Eintritt in ein Arbeitsverhältnis mit der Diözese) mit zunehmendem Frauenanteil sinkt.

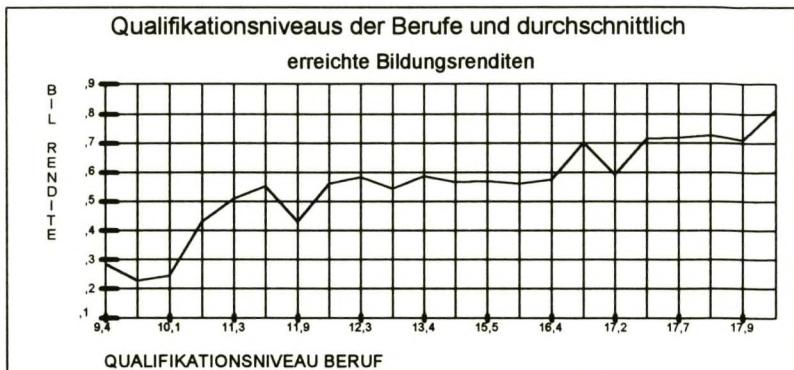


Abbildung 37

Das heißt, die geringere finanzielle Wertschätzung weiblicher Berufe hängt damit auch von einem geschlechtsunabhängigen Bewertungsprozeß ab. Das im Vergleich zu den „Männerberufen“ im Durchschnitt geringere Qualifikationsniveau von „Frauenberufen“ ist zum Teil darauf zurückzuführen, daß insbesondere Frauen älterer Jahrgänge eine geringere Bildungsbeteiligung als gleichaltrige Männer aufweisen und sich das allgemeine Qualifikationsniveau der Frauen erst mit der Bildungsexpansion am Ende der sechziger Jahre dem der Männer allmählich anpaßte.¹²⁸ Die oben in Abbildung 36 aufgezeigten niedrigeren Bildungsrenditen der Frauenberufe sind teilweise auf deren im Durchschnitt niedrigere Qualifikationsniveaus zurückzuführen.

Wie im folgenden jedoch nachgewiesen wird, gibt es unabhängig von den in den Regeln des öffentlichen Dienstes an *geschlechtsunabhängigen Qualifikationskriterien* ausgerichteten Bewertungsprozessen auch eine *geschlechtsspezifische Unterbewertung* von „Frauenberufen“.

b) Unterbewertung qualifikatorisch vergleichbarer Berufe

Aufschluß über diesen geschlechtsspezifischen Unterbewertungsprozeß liefert Abbildung 38. Als unterbewertet gelten dabei diejenigen Berufe, deren Ausübung ihren Inhabern geringere Erwerbschancen (Bildungsrenditen) bieten als Berufe, die ein gleichwertiges formales Qualifikationsniveau aufweisen. Die Kurven der Bildungsrenditen mehrheitlich von Frauen besetzter Berufe (gestrichelte Kurven) liegen fast durchgängig unter denen der mehrheitlich von Männern ausgeübten Berufe (dunkle, durchgezogene Kurven). Das bedeutet,

¹²⁸ Vgl. Blossfeld, H.-P., 1989: Kohortendifferenzierung und Karriereprozess: eine Längsschnittstudie über die Veränderung von Bildungs- und Berufschancen im Lebensverlauf; Frankfurt a.M. - New York; Thränhardt, D., 1990: Bildungspolitik; in: von Beyme, K. - Schmidt, M. (Hg.): Politik in der Bundesrepublik Deutschland. Opladen, S. 177-202

daß den „Frauenberufen“ in der Diözese auch bei gleichwertigem Qualifikationsniveau eine geringere Wertschätzung als den „Männerberufen“ entgegengebracht wird.¹²⁹

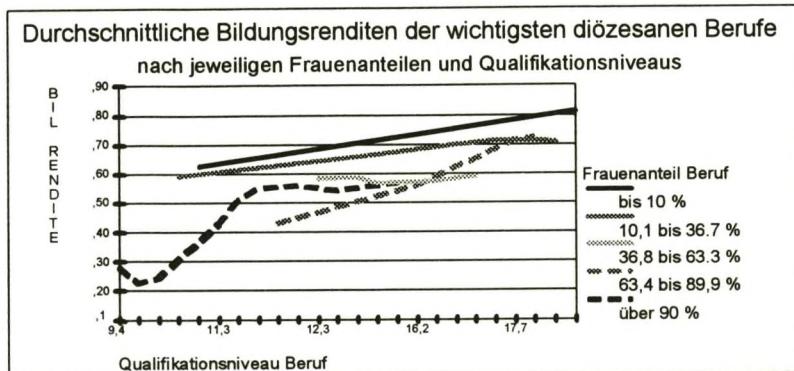


Abbildung 38

Diese unabhängig vom Qualifikationsniveau festgestellte geschlechtsspezifische Unterbewertung der von Frauen dominierten Berufe läßt sich auch nicht, wie der folgende Analyseschritt zeigen wird, auf berufsspezifische Zugehörigkeits- und damit Berufserfahrungswerte zurückführen. Anhand des Beispiels der akademischen Berufe kann diese These nachgewiesen werden.

In Abbildung 39 wird die durchschnittliche Eingruppierung der Beschäftigten aller Berufe verglichen, deren Egreifung einen Hochschulabschluß voraussetzt. Die Abbildung gibt die Höhe der durchschnittlichen Eingruppierungen verschiedener, unterschiedlich geschlechtsspezifisch segregierter Berufe in Abhängigkeit von der jeweiligen Zugehörigkeitsdauer (Berufserfahrung) der Berufsinhaber wieder. Die gestrichelten Linien, die die überproportional mit Frauen besetzten Akademikerberufe darstellen, liegen selbst bei gleicher individueller Berufserfahrung (und bei vergleichbarem Qualifikationsniveau) deutlich unter den erzielbaren Einkommen der „Männerberufe“.¹³⁰ Berufe mit einem Frauenanteil von über 90 Prozent (schwarze gestrichelte Linie) liegen bei gleicher Qualifikation (akademischer Abschluß) und gleicher individueller Zugehörigkeitsdauer deutlich unter der durchschnittlichen Eingruppierung der

¹²⁹ Die Abbildung bezieht sich auf alle Berufe, die von mehr als 15 Beschäftigten ausgeübt werden und deren durchschnittliche Eingruppierung durch das Personalamt daher als nicht zufällig angesehen werden kann.

¹³⁰ Die individuelle Zugehörigkeitsdauer der Beschäftigten wurde um eventuell vorliegende Beschäftigungsunterbrechungen, wie etwa Mutterschaftsurlaub, Kuraufenthalt oder ähnliches reduziert. Somit werden die zu erwartenden Berufserfahrungsdefizite, die sich vor allem den Frauen mit diskontinuierlichen Berufsverläufen zuschreiben lassen, zumindest teilweise kontrolliert. Vgl. Falk, I. 1988

eindeutig von Männern dominierter Berufe (schwarze durchgehende Linie: - Frauenanteil unter zehn Prozent).

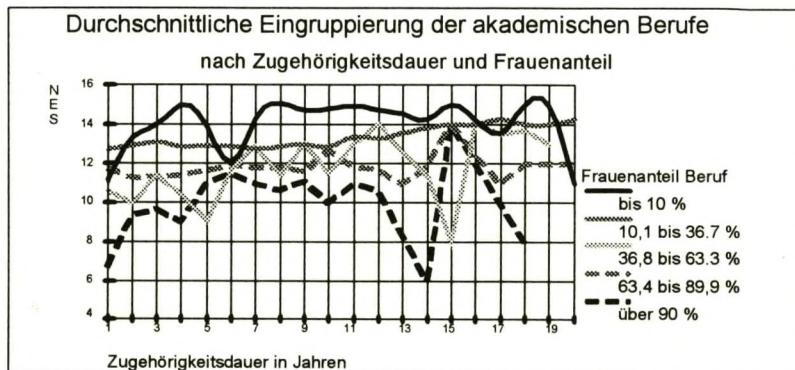


Abbildung 39

Das festgehaltene Ergebnis bleibt auch dann praktisch unverändert, wenn das individuelle Lebensalter als Näherungswert für angesammelte Berufserfahrung herangezogen wird, wie dies bei der Eingruppierung und Beförderung der Beamten-Besoldeten der Fall ist.

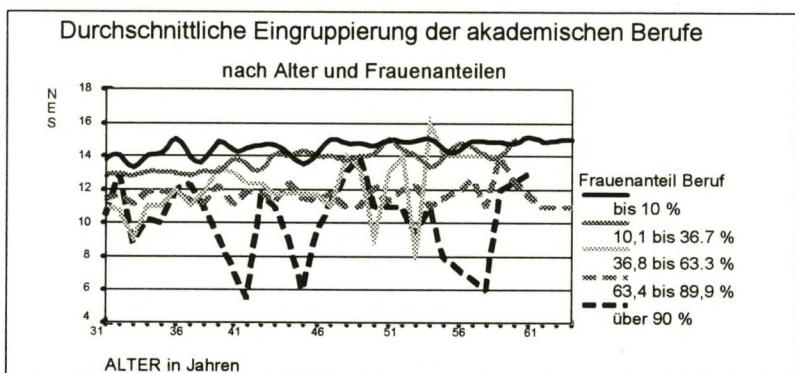


Abbildung 40

Abbildung 40 zeigt, daß die finanzielle Wertschätzung der Berufe, die sich in der jeweiligen Eingruppierung widerspiegelt, bei vergleichbarer formaler Qualifikation eindeutig mit dem jeweiligen berufsspezifischen Frauenanteil variiert. Die Kurvenverläufe in dieser Abbildung haben sich gegenüber den Kurvenverläufen in Abbildung 39 in ihrer Tendenz nicht verändert.

c) Erklärungsansätze für die Unterbewertung bestimmter Berufsbereiche

Für die Unterbewertung von „Frauenberufen“ werden in der sozialwissenschaftlichen Literatur häufig *funktionale* Argumente aufgeboten, mit denen nachgewiesen werden soll, daß die von Frauen besetzten Berufe von geringerer Bedeutung für die Durchsetzung der jeweiligen Organisationsziele sind. Diese Argumentation greift jedoch, wie im folgenden gezeigt wird, viel zu kurz.¹³¹

Zunächst muß jedoch festgehalten werden, daß derartigen funktionalen Argumenten eine gewisse Plausibilität *auf den ersten Blick* nicht abgesprochen werden kann. Werden die anfänglichen Eingruppierungen, die Bildungsniveaus und insbesondere die Bildungsrenditen der vier in der Diözesanorganisation beobachtbaren Berufsbereiche miteinander verglichen, so läßt sich daraus eine mit funktionalen Argumenten legitimierbare Reihenfolge der „Wichtigkeit von Berufsbereichen“ in der Diözesanorganisation ablesen.

Tabelle 3: Die Berufsbereiche* der Diözese mit Qualifikationsniveaus, Bildungsrenditen und der jeweiligen Eingruppierung zum Einstellungsdatum¹³²

	Bildungsrendite	Qualifikationsniveau	Ø NES bei Einstellung	N
Seelsorgeberufe	0,73	17,43	12,77	1387
Pädagogische Berufe	0,58	15,52	9,05	1009
Büro- und Verwaltungsberufe	0,57	13,16	7,51	876
Instandsetzungs- und Instandhaltungsberufe	0,35	10,66	3,57	387

* ohne Berufswechsler

Anhand der durchschnittlichen Eingruppierung der Beschäftigten zum Zeitpunkt ihrer Einstellung läßt sich eine für die Diözesanorganisation funktional begründete Berufsfeldhierarchie identifizieren.

¹³¹ Zu funktionalen Erklärungsansätzen Vgl.: Davis, K. - Moore, W.E., 1945. Some Principles of Stratification. In: American Sociological Review, Jg. 10, S. 242-249; Merton, R.K., 1957: Manifest and Latent Functions. In: Ders.: Social Theory and Social Structure. Towards the Codification of Theory and Research. Glencoe, S. 19-84

¹³² In dieser Tabelle sowie der gesamten folgenden Analyse wird der Berufsbereich sozialpflegerischer Berufe aus zwei Gründen nicht berücksichtigt. Erstens handelt es sich bei den Inhabern derartiger Berufe lediglich um eine sehr geringe Fallzahl von 56 Personen. Zweitens können die in der Diözese ausgeübten Berufe dieses Bereichs nicht als repräsentativ gelten. Besonders einkommensschwächere Berufe mit niedrigeren Qualifikationsniveaus (z.B. Altenpfleger, Kinderbetreuer etc.) werden in der Diözesanorganisation nicht ausgeübt, da diese Tätigkeiten organisational in den Caritasverband ausgelagert sind.

Den höchsten Wert auf der Normierten Einkommensskala (NES) zum Zeitpunkt der Anstellung erhalten die Angehörigen der Seelsorgeberufe. Mit einem durchschnittlichen NES-Wert von 9,05 werden die Angehörigen der pädagogischen Berufe eingruppiert. An dritter Stelle der Berufsgruppenhierarchie finden sich bei einem durchschnittlichen NES-Wert von 7,51 die Büro- und Verwaltungsberufe und an unterster Stelle die Angehörigen der Instandsetzungs- und Instandhaltungsberufe (NES-Wert von 3,57). Auch die beobachteten Bildungsrenditen und Qualifikationsniveaus folgen dieser hierarchischen Abstufung der Berufsbereiche.

Die vorgefundene Berufshierarchie deckt sich signifikant mit den ebenfalls hierarchisch abgestuften vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, höherer und gehobener Dienst). Seelsorgeberufe sind mit einem durchschnittlichen Qualifikationsniveau von 17,43 Bildungsjahren in der Regel akademische Berufe, die den Zugang zum höheren Dienst ermöglichen. Pädagogische Berufe mit einem durchschnittlichen Qualifikationsniveau von 15,52 Jahren erfüllen in der Regel die Zugangsvoraussetzungen für den gehobenen Dienst. Die Büro- und Verwaltungsberufe lassen sich anhand ihres durchschnittlichen Qualifikationsniveaus dem mittleren Dienst, die Instandsetzungs- und Instandhaltungsberufe dem einfachen Dienst zuordnen.

Diese empirisch beobachtbare, in den Erwerbschancen der Individuen wirkende Gewichtung der Berufsbereiche in der Diözesanorganisation lässt sich anhand folgender, für eine Organisation mit religiösen Zielsetzungen funktionaler Argumente nachvollziehen:

Die Seelsorgeberufe als Kernbereich kirchlicher Tätigkeitsfelder bieten die besten Erwerbschancen. Inhaber der Seelsorgeberufe verbreiten das Wort Gottes, halten die kirchliche Gemeinschaft der Gläubigen aufrecht, vermitteln in großem Umfang kirchliche Werte sowie Verhaltensvorstellungen und vollziehen identitätsstiftende rituelle (Weihe-)Handlungen.

Die zweite Stelle innerhalb der beobachteten Rangfolge nehmen danach die Berufe des Bildungsbereichs ein. Insbesondere die ReligionslehrerInnen an den allgemeinbildenden Schulen tragen maßgeblich zur Verbreitung katholischer Wertvorstellungen bei, indem sie - fast die gesamte katholische Jugend der Diözese erreichend - zur tragenden Säule religiöser Sozialisation geworden sind. Selbst die im Durchschnitt formal vergleichsweise niedrig qualifizierten Katechetinnen und Grundschullehrerinnen haben daran einen wichtigen Anteil, da sie die christliche Orientierung der Schüler in jungen Jahren am nachhaltigsten prägen können.¹³³ Die eminente Bedeutung dieser Berufsgruppe wird in den

¹³³ Vgl. Fend, H., 1991: Identitätsentwicklung in der Adoleszenz. Lebensentwürfe, Selbstfindung und Weltaneignung in beruflichen, familiären und politisch-weltanschaulichen Bereichen. Stuttgart; Reinmuth, W., 1982: Religionsunterricht kontra Kirche? Die kirchliche Dimension des Schulfaches 'Ev. Religion'. In: Feige, A.: Erfahrungen mit Kirche: Daten und Analysen einer empirischen Untersuchung über Beziehungen und Einstellungen junger Erwachsener zur Kirche. Braunschweig, S. 249-273; Grytzka, U. H., 1979: Sozialisation und

...

kommen den Jahren noch weiter zunehmen, wenn berücksichtigt wird, daß die Vermittlung religiöser Werte durch das Elternhaus immer weiter zurückgeht.¹³⁴

Auf der folgenden Position der beobachteten Rangfolge stehen die Büro- und Verwaltungsberufe. Sie tragen nicht unmittelbar zur Verbreitung der kirchlichen Sendung bei, sondern wirken eher im Hintergrund. Dennoch sind sie von erheblicher Bedeutung bei der Aufrechterhaltung und Unterstützung der erstgenannten Berufsbereiche, indem sie die gesamte Organisation übernehmen und den Trägern der außenwirksamen Berufsbereiche ermöglichen, sich weitgehend auf ihre eigentlichen Aufgaben zu konzentrieren.

An unsterter Stelle der beobachteten Rangfolge finden sich die Berufe der Instandsetzung- und Instandhaltung. Reinigungskräfte, Hausmeister und Hauswirtschafterinnen tragen beispielsweise zwar ebenso wie die Büro- und Verwaltungsberufe zur Aufrechterhaltung der Diözesanorganisation bei, werden aber dennoch als nachrangig eingestuft.¹³⁵

Die oben geäußerte Vermutung, daß Frauen nur deshalb geringere Erwerbschancen haben, weil sie in den für die Organisation zentralen (funktional wichtigsten) Berufsbereichen unterrepräsentiert sind, läßt sich anhand der folgenden Abbildung für die Diözesanorganisation nachvollziehen.¹³⁶

Religionsunterricht. Möglichkeiten und Grenzen religionspaedagogischer Rezeption der Sozialisationsforschung für den Religionsunterricht. Bonn

¹³⁴ Vgl. Allensbachstudie, 1993: Sie weist nach, daß sich insbesondere die mit der Kindererziehung betrauten Frauen immer weniger mit den Normen und Werten der katholischen Kirche identifizieren. Religiöse Sozialisation im Sinne der katholischen Kirche findet demnach in immer geringerem Umfang im Elternhaus statt.

¹³⁵ Träger dieser Berufe fallen i.d.R. weniger weitreichende Entscheidungen oder arbeiten seltener mit vertraulichen Daten als etwa Verwaltungsangestellte und gelten als leichter austauschbar. Dennoch ist es kaum vorstellbar, daß die Diözese ohne dieses Berufsfeld noch voll funktionsfähig wäre. Die Nachrangigkeit ergibt sich also nicht aus funktionalen Argumenten, sondern eher aus ökonomischen Marktargumenten. Man kann die Träger dieser Berufe niedriger entlohen, da aufgrund der Marktlage und der geringen Qualifikationsanforderungen schnell Ersatzkräfte gefunden werden. Eine hohe Anzahl von Kündigungen und eine große Fluktuation in diesem Berufsbereich bleiben fast ohne Wirkung für die Diözese. Vgl. Sengenberger, W. (Hg.), 1978: Der gespaltene Arbeitsmarkt. Frankfurt a.M.; Doeringer, G.B. - Piore, M.J., 1971: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington (Mass.).

¹³⁶ Die Abkürzungen der Abbildung 41:

Seel. = Pastoral- und Seelsorgeberufe

Päd. = Pädagogische Berufe und Bildungsberufe

Büro = Büro- und Verwaltungsberufe

Inst. = Instandsetzungs- und Instandhaltungsberufe

Diese Abbildung umfaßt alle in der Diözesanorganisation beschäftigten Mitarbeiter, für die eine gültige Berufsbezeichnung vorliegt. Sie beinhaltet auch diejenigen Beschäftigten, denen aufgrund ihres Anstellungsverhältnisses keine Werte auf der NES zuwiesen werden konnten. Daher unterscheiden sich die Fallzahlen von denen in der vorherigen Tabelle.

bestätigt zunächst, daß Frauen im mutmaßlich wichtigsten Berufsfeld (Seelsorgeberufe: „Seel.“) mit einem Anteil von ca. 22 Prozent (321 von 1431) besonders stark unterrepräsentiert sind. Der Seelsorgebereich der Diözese kann somit als Männerdomäne gelten. Damit profitieren Frauen anteilmäßig sehr viel weniger als Männer von den durchschnittlich sehr hohen Eingruppierungen, welche in diesem Berufsbereich erzielt werden.

Am entgegengesetzten Ende der beobachteten Rangfolge - bei den eher nachrangigen Instandsetzungs- und Instandhaltungsberufen („Inst.“) - sind Frauen mit einem Anteil von über 80 Prozent (313 von 387) besonders stark überrepräsentiert. Damit sind anteilmäßig bedeutend mehr Frauen von den durchschnittlich niedrigen Erwerbschancen dieses Tätigkeitsbereichs betroffen als Männer.

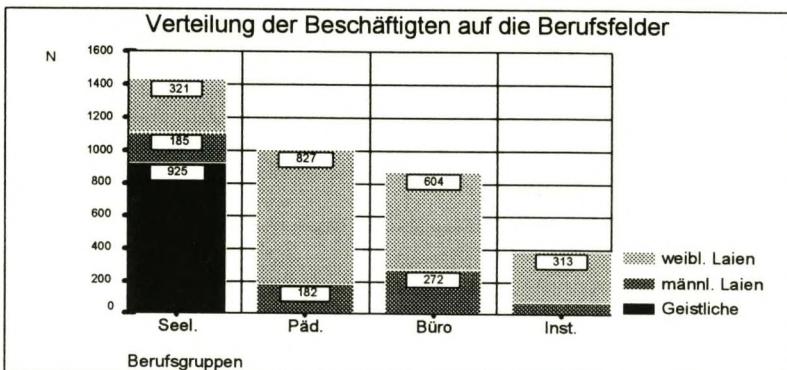


Abbildung 41

Mit einem Frauenanteil von fast 70 Prozent kann auch der Bereich der zahlenmäßig bedeutsamen Büro- und Verwaltungsberufe („Büro“) als Frauendomäne gelten. Auch bei dieser Berufsgruppe handelt es sich um einen Bereich mit relativ geringen Erwerbschancen.

Die bisherigen Ergebnisse stützen die These, daß die statistisch ermittelten Eingruppierungsunterschiede zwischen den Geschlechtern unter anderem darauf zurückzuführen sind, daß Frauen in den von der Diözesanorganisation als nachrangig bewerteten Berufsfeldern über- und in als besonders wichtig erachteten Berufsfeldern unterrepräsentiert sind.

d) Unterbewertung weiblich segregierter Berufe

Werden die typischen „Männer-“ und „Frauenberufe“ *innerhalb* der verschiedenen Berufsbereiche miteinander verglichen, so wird deutlich, daß nicht funktionale Argumente von Vor- oder Nachrangigkeit für die postulierten Organisationsziele die nachteilige Eingruppierung bzw. die niedrigeren Erwerbschancen weiblich dominierter Berufe rechtfertigen können, sondern daß allein ein hoher

Frauenanteil in den verschiedenen Berufen der vier identifizierten Berufsbereiche für die Erklärung von Eingruppierungsdifferenzen ausreichend zu sein scheint.

Der Zusammenhang (die unterschiedliche Gewährung von Erwerbschancen in gleichen Berufsbereichen) wird in Tabelle 4 verdeutlicht. Es lassen sich zum Teil enorme Unterschiede hinsichtlich der Ersteingruppierung (zum Einstellungszeitpunkt) zwischen männlich und weiblich segregierten Berufen innerhalb der vier beobachtbaren Berufsbereiche feststellen. Die hierarchische Auffassung und Bewertung der vier identifizierten Berufsbereiche findet sich in der nach „Frauen- und Männerberufen“ differenzierten Analyse (Tabelle 4) nur für die vorwiegend von Männern besetzten Berufe wieder.

Werden die Bildungsrenditen der von Männern dominierten Berufe (Spalte 2, Tabelle 4) innerhalb der verschiedenen Berufsbereiche miteinander verglichen, so folgen sie dem aufgezeigten hierarchischen Berufsstrukturmuster. Die Bildungsrenditen für Männerberufe im Seelsorgebereich sind höher als die der Männerberufe im pädagogischen Bereich, diese sind wiederum höher als die der Männerberufe im Büro- und Verwaltungsbereich, und am unteren Ende stehen die Männerberufe im Instandsetzungs- und Instandhaltungsbereich mit einer Bildungsrendite von 0,57.

Das eingangs festgestellte, scheinbar funktionale Prinzip des Wertigkeitstüfes der diözesanen Berufe löst sich jedoch mit der geschlechtsspezifischen Differenzierung der Berufsbereiche auf. Die erzielbaren Erwerbschancen in „Frauenberufen“ liegen durchgängig unter denen der „Männerberufe“ in den verschiedenen Berufsbereichen (siehe Spalte „Bildungsrenditen“ in Tabelle 4).

Daß die unterschiedliche Höhe der erzielbaren Einkommen nicht der selbstgesetzten Wertschätzungsordnung der Berufsbereiche in der Diözese folgt, wird besonders deutlich, wenn die „Frauenberufe“ des seelsorgerischen Bereichs mit den „Männerberufen“ des Büro- und Verwaltungsbereichs verglichen werden. Die beiden zahlenmäßig bedeutsamen seelsorgerischen „Frauenberufe“¹³⁷ werden bei einem durchschnittlichen Qualifikationsniveau von 15,28 Bildungsjahren im Schnitt deutlich niedriger eingruppiert als die im Vergleich dazu niedriger qualifizierten „Männerberufe“ des Büro- und Verwaltungsbereiches (Durchschnitt von 14,99 Bildungsjahren).

¹³⁷ Dabei handelt es sich um die Berufe Gemeindereferentin und Pfarramts- und Missionshelferin. Der zu zwei Dritteln von Männern dominierte Beruf Pastoralreferent/in wird in der vorliegenden Analyse als "Männerberuf" behandelt.

Tabelle 4: Die Berufsbereiche* der Diözese nach typischen „Männer-“ oder „Frauenberufen“, nach deren Bildung in Jahren und Eingruppierung zum Einstellungsdatum¹³⁸

	Anzahl der Berufe	Ø Bildungsrenditen	Ø Bildung in Jahren	Ø NES bei Einstellung	N
Seelsorgeberufe					
„Männerberufe“	3	0,77	17,99	13,92	747
„Frauenberufe“	2	0,55	15,28	8,37	236
Pädagogische Berufe					
„Männerberufe“	3	0,72	17,89	12,86	37
„Frauenberufe“	3	0,62	15,69	9,67	841
Büro- und Verwaltungsbereufe					
„Männerberufe“	5	0,58	14,99	8,72	222
„Frauenberufe“	9	0,51	11,85	6,05	332
Instandsetzungs- und Instandhaltungsbereufe					
„Männerberufe“	7	0,57	11,35	6,51	67
„Frauenberufe“	6	0,35	10,73	3,75	314

* ohne Berufswechsler

Ähnliches gilt bei einem Vergleich der „Frauenberufe“ im Büro- und Verwaltungsbereich mit den „Männerberufen“ im Instandsetzungs- und Instandhaltungsbereich. Trotz der beobachteten Nachrangigkeit dieser Berufe im hierarchischen Gefüge der Berufsbereiche werden die „Männerberufe“ vom Personalamt finanziell höher bewertet als die im Durchschnitt eine höhere formale Qualifikation aufweisenden „Frauenberufe“. Auch die Bildungsrenditen dieser „Männerberufe“ liegen mit 0,57 Punkten auf der NES pro Bildungsjahr deutlich über denen der „Frauenberufe“ im Büro- und Verwaltungsbereich mit einer Bildungsrendite von 0,51. Sogar die „Frauenberufe“ im seelsorgerischen Be-

¹³⁸ „Männerberufe“ des seelsorgerischen Bereichs: Pfarrer, Diakone, Pastoralreferent/in. „Frauenberufe“: Gemeindereferent/in und Pfarramts-/Missionshelfer/in. „Männerberufe“ des Pädagogischen und Bildungsbereichs: Dirigent/in, Dozent/in, wiss. Assistent/in. „Frauenberufe“: Gymnasiallehrer/in, Andere Lehrer/innen (PH) und Katechet/in. Büro und Verwaltungsbereich: „Männerberufe“: Reprograph/in, Direktionsassistent/in, Verwaltungsfachleute, Registratur/in, Büro- und Amtsboten. „Frauenberufe“: Buchhändler/in, Telefonist/in, Bürofachkräfte, Stenokontorist/in, Sekretär/in, Phonotypist/in, Bürohilfskräfte, Bibliotheksfachkräfte und Archivmitarbeiter/in. Instandsetzungs- und Instandhaltungsbereufe: „Männerberufe“: Gärtner/in, Elektriker/in, Bauhilfsarbeiter/in, Architekten/in, Techniker/in, Hauswarte und Kraftfahrer/in. „Frauenberufe“: Kochgehilfe/in, Pförtner/in, Hauswirtschaftsleiter/in, Hauswirtschafter/in, Hauswirtschaftsgehilfe/in und Reinigungskräfte. Siehe auch Anhang.

Die sozialpflegerischen Berufe wurden aufgrund ihrer niedrigen Fallzahlen und der damit geringen Bedeutung nicht aufgeführt. Die sechs Männer, die die zwei „Männerberufe“ innerhalb dieses Bereiches konstituieren, dürfen nicht als strukturbildend angesehen werden, da sie rein zufällig höher eingruppiert sein können.

rufsbereich weisen trotz höherer Wertschätzung ihres Berufsbereichs durch die Diözesanorganisation niedrigere Bildungsrenditen auf als die von Männern dominierten Berufe im untersten Bereich der vier hierarchisch geordneten Berufsfelder (Instandsetzungs- und Instandhaltungsberufe).

Daß der Zusammenhang von Qualifikationsniveau und gewährten Bildungsrenditen ebenfalls einem geschlechtsspezifischen Muster folgt, läßt sich anhand der ausgewerteten Daten in Tabelle 5 klar nachvollziehen. In dieser Tabelle sind die zahlenmäßig bedeutendsten Berufe der Diözesanorganisation, nach ihren empirisch beobachtbaren Qualifikationsniveaus (durchschnittliche Bildung in Jahren) geordnet. Diese Ordnung ermöglicht einen Vergleich von Gruppen qualifikatorisch annähernd gleichwertiger Berufe (aus den verschiedensten Berufsbereichen).

In der Tabelle finden sich einige signifikante Beispiele für die Unterbewertung verschiedener Berufe allein aufgrund ihres Frauenanteils. Hauswarte - bei einem Frauenanteil von 13,95 Prozent ein eindeutiger „Männerberuf“ - weisen bei einem durchschnittlichen Qualifikationsniveau von 10,26 Bildungsjahren eine Bildungsrendite von fast 0,59 NES-Punkten pro Bildungsjahr auf. Der qualifikatorisch wie funktional gleichwertige Beruf der Reinigungskräfte - mit einem Frauenanteil von 92,99 Prozent nahezu ein reiner „Frauenberuf“ - erhält jedoch lediglich eine Bildungsrendite von 0,25 NES-Punkten pro Bildungsjahr.

Die Vermutung, daß Frauenberufe im Durchschnitt niedriger eingruppiert werden, weil sie häufig in scheinbar funktional nachrangigen Berufsbereichen verortet sind, läßt sich ebensowenig bestätigen wie die Annahme, den Frauen würden geringere Erwerbschancen zuteil werden, weil sie im Durchschnitt niedrigere Qualifikationsniveaus aufweisen.¹³⁹

¹³⁹ Ähnlich wie in funktionalen Erklärungsansätzen wird auch in ökonomischen Marktansätzen argumentiert. Mit Segmentationsansätzen etwa ließe sich theoretisch ein im Durchschnitt geringeres Einkommen von "Frauenberufen" auf deren Arbeitsmarktnachteile zurückführen. Neoklassischen ökonomischen Theorien zufolge, wie etwa dem Konzept der dualen Ökonomie von Doeringer und Piore, müßten die Erwerbschancen der Beschäftigten in Marktsegmenten, die sogenannte "Jedermannqualifikationen" verlangen, niedriger sein als in Marktsegmenten, die ein hohes Qualifikationsniveau aufweisen. Dieser Ansatz kann jedoch die in der Diözese vorgefundenen Eingruppierungsunterschiede zwischen "Frauen-" und "Männerberufen" nicht erklären. Wie man in den Abbildungen 37 und 38 sehen kann, sind zwar die Bildungsrenditen in Berufen mit geringem Qualifikationsniveau niedriger als beispielsweise in akademischen Berufen (Qualifikationsniveau von 18), aber dennoch bleiben die Bildungsrenditen von "Frauenberufen" mit geringen Qualifikationsniveaus unter denen von "Männerberufen" mit ebenfalls geringen Qualifikationsniveaus. Zum Ansatz der dualen Ökonomie siehe Doeringer, G.B. - Piore, M.J., 1971: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington (Mass.).

Auch der Versuch, die Eingruppierungsunterschiede qualifikatorisch gleichwertiger, jedoch geschlechtsspezifisch segregierter Berufe auf höhere Bildungsrenditen in organisationspezifischen Berufsbereichen - wie insbesondere bei den Seelsorgeberufen - zurückzuführen, mißlang. Dem sogenannten ISF-Ansatz folgend, müßten die Erwerbschancen in Berufsberei-

...

Tabelle 5: Bildungsrenditen qualifikatorisch vergleichbarer Berufe der Diözese mit jeweiligen Frauenanteilen, Qualifikationsniveaus und Eingruppierungsniveaus bei Beschäftigungsbeginn nach Berufsklassen*

	Ø Bildungsrendite	Frauen Anteil in %	Ø Bildung in Jahren	Ø NES bei Einstellung	N
Elektriker	0,6931	00,00	10,01	7,00	5
Hauswarte u.ä.	0,5653	13,95	10,26	5,80	43
Reinigungskräfte	0,2419	92,99	10,13	2,45	157
Mesner	0,5881	11,76	10,90	6,41	17
Bürofachkräfte	0,5256	90,10	11,34	5,96	192
Sekretäre	0,5380	98,42	11,58	6,23	317
Hauswirtschafter	0,4221	100,00	11,30	4,77	3
Buchhalter	0,6787	37,50	11,64	7,90	8
sonst. Sachbearbeiter	0,6505	62,71	12,39	8,06	59
Katecheten	0,5401	96,52	12,85	6,94	316
Architekten	0,7068	16,70	15,79	11,16	6
Gemeindereferenten	0,5799	90,79	15,59	9,04	228
hohe Verwaltungsangest.	0,7737	14,42	16,48	12,75	215
Freizeitlehrer	0,6361	56,25	16,40	9,16	16
Andere Lehrer	0,5532	88,02	16,27	9,08	434
Sozialarbeiter	0,6471	20,00	17,00	11,00	5
Bildungsreferenten	0,6862	50,56	17,21	11,81	89
Pädagogen	0,6173	60,00	17,27	10,66	10
Pfarrer (P1-P4)	0,8333	00,00	18,00	15,00	644
Priester in Verwaltung	0,8161	00,00	18,00	14,69	27
Dozenten u.ä.	0,7121	28,57	17,68	12,59	35
Pastoralreferenten	0,7094	36,04	17,96	12,74	197
Psychologen u.ä.	0,7232	68,75	17,70	12,80	48
Gymnasiallehrer	0,7276	69,23	17,95	13,06	91

* ohne Berufswechsler

Ähnliches lässt sich bei einem Vergleich von Mesnern und Sekretärinnen beobachten. Der Beruf des Mesners - bei einem Frauenanteil von 11,76 Prozent ein eindeutiger „Männerberuf“ - weist trotz geringerer formaler Qualifikation eine deutlich höhere Bildungsrendite als der „Frauenberuf“ der Sekretärin auf (Frauenanteil von 96,52 Prozent).

Gymnasiallehrer - mit einem Frauenanteil von 69,23 Prozent eindeutig ein „Frauenberuf“ - erhalten mit 0,73 Punkten auf der NES pro Bildungsjahr geringere Bildungsrenditen als der qualifikatorisch weitaus niedriger einzustufende „Männerberuf“ des höheren Verwaltungsangestellten (Bildungsrendite: 0,77).

chen, die ausschließlich in der Diözese vorkommen und auch von ihr ausgebildet werden, durchgängig höher sein als in Berufsbereichen, die sogenannte Jedermannqualifikationen bzw. fachspezifische Qualifikationen verlangen, die auf dem Arbeitsmarkt in weit größerem Umfang angeboten werden. Höhere Erwerbschancen in organisationsspezifischen Berufsbereichen, die auf eine höhere Nachfrage zurückgeführt werden können, treten lediglich bei den Pfarrern auf. Nur ihnen kann eine höhere Bildungsrendite als qualifikatorisch gleichwertigen Berufen nachgewiesen werden, während besonders bei den "Frauenberufen" des organisationsspezifischen Bereichs keine systematisch hohen Bildungsrenditen erzielt werden. Zum ISF-Ansatz siehe Sengenberger, W. (Hg.), 1978: Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a.M.

e) Zusammenfassung der Ergebnisse

Als Zwischenergebnis läßt sich festhalten, daß die insgesamt niedrigeren Erwerbschancen der „Frauenberufe“ in der Diözese nur *zum Teil* darauf zurückzuführen sind, daß einige dieser Berufe ein niedrigeres Qualifikationsniveau aufweisen. Dennoch sind die Erwerbschancen qualifikatorisch gleichwertiger Berufe um so geringer, je höher der Frauenanteil der Berufsgruppe ist. Es ist offensichtlich, daß die Diözesanorganisation die in den Eingruppierungsregeln des öffentlichen Dienstes angelegten Freiräume bezüglich der Eingruppierung verschiedener Berufe häufig dazu nutzt, diejenigen *Stellen, die mit Inhabern von „Frauenberufen“ besetzt werden, bei gleicher funktionaler Wertigkeit der jeweiligen Berufsbereiche und gleichem Qualifikationsniveau im Durchschnitt niedriger zu bewerten als Stellen, die mit Inhabern von „Männerberufen“ besetzt werden*. Viele „Frauenberufe“ können im Vergleich zu qualifikatorisch gleichwertigen „Männerberufen“ als unterbewertet gelten.

6. Ursachen der Unterbewertung von „Frauenberufen“

Wie demonstriert wurde, läßt sich die festgestellte niedrigere Wertschätzung typischer „Frauenberufe“ in der Diözesanorganisation nicht auf formal meßbare Leistungsunterschiede zurückführen. In der Diözesanorganisation läßt sich eine Berufshierarchie aufdecken, die nicht anhand objektiv meßbarer Qualifikationsniveaus oder unterschiedlich gewichtbarer Funktionsnotwendigkeiten legitimiert werden kann. Den Leistungszuschreibungen auf die verschiedenen Berufe sind formelle und politische Arbeitsbewertungsprozesse anhand der Formulierung sogenannter allgemeiner Tätigkeitsmerkmale vorgelagert, die für die meisten nichtkirchlichen Berufe außerhalb der Diözesanorganisation von den Tarifpartnern des öffentlichen Dienstes konsensual ausgehandelt werden.¹⁴⁰

Auch in den Regelwerken des öffentlichen Dienstes läßt sich eine Hierarchie verschiedener - teilweise qualifikatorisch vergleichbarer - Berufe beobachten. Qualifikatorisch vergleichbare Berufe (in Abbildung 42 die Berufe B, D und C) bieten unterschiedliche Erwerbschancen. Vor allem im BAT (Anlage 1 und 1a) werden die Berufe der eingangs beschriebenen Hierarchie von Anforderungsmerkmalen in unterschiedlicher Höhe zugeordnet. Inhaber des Berufs X haben beispielsweise in Abhängigkeit von den zwei individuellen Merkmalen Qualifikation und Berufserfahrung Zugang zu einer bestimmten Spanne von Laufbahnen innerhalb der qualifikationsadäquaten Laufbahngruppe. Solange die Berufsinhaber in den Organisationen des öffentlichen Dienstes normale, mit dem eigenen Berufsbild einhergehende Tätigkeiten ausüben, bleiben sie dieser vorgesehenen Eingruppierungsspanne verhaftet.

¹⁴⁰ Vgl. Breier, A. - Uttlinger, S., 1993: Eingruppierung und Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im öffentlichen Dienst. Kommentar. Band I und II, Loseblattsammlung (Stand 1. März 1993). München. Siehe dort § 22 BAT, Anlagen 1a und 1b

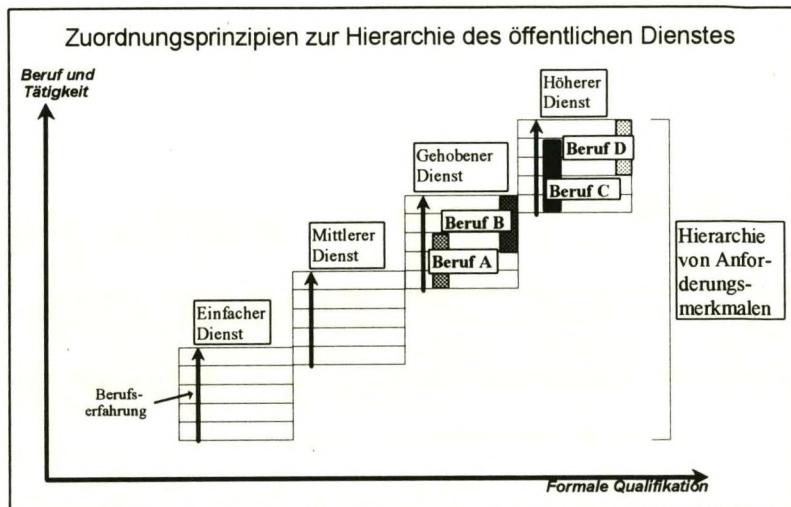


Abbildung 42

Die Hierarchie der Berufe im öffentlichen Dienst ist das Ergebnis der Zuordnung der Berufe zu einer bestimmten Spanne von Anforderungsmerkmalen, die ihrerseits vordefiniert sind. Berufen ist somit implizit eine Spanne von Anforderungsmerkmalen zugeschrieben. So soll z.B. der Beruf X je nach Einsatz des Berufsinhabers mindestens in Positionen, die „gründliche Fachkenntnisse zu einem Viertel der geleisteten Arbeitszeit“ als Anforderungsmerkmal aufweisen, eingesetzt werden (BAT VII), maximal jedoch in Stellen, die „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse zur Hälfte der geleisteten Arbeitszeit“ verlangen (BAT VII).

Dies hat zur Folge, daß im öffentlichen Dienst für die meisten in der Diözesanorganisation ausgeübten Berufe eine gewisse Spanne von möglichen Eingruppierungen vorgesehen ist und die Karrierewege ihrer Inhaber somit schon zu Beschäftigungsbeginn stark reglementiert werden. Dies bedeutet: Es werden den verschiedenen, anhand der Anforderungsmerkmale des öffentlichen Dienstes hierarchisch gegliederten Stellen der Diözesanorganisation Personen zugeordnet, die durch ihren *Beruf* charakterisiert sind. Dabei sind Qualifikation und Berufserfahrung eher zusätzliche Merkmale der durch den jeweiligen Beruf charakterisierten Person.

Frauen und Männer werden - wie gezeigt wird - als Träger bestimmter, geschlechtsspezifisch segregierter Berufe in unterschiedlicher Weise der diözesanen Stellenhierarchie zugeordnet. Diese Zuordnung der Berufsinhaber auf die verschiedenen Stellen erfolgt anhand der Hierarchie vordefinierter Anforderungsmerkmale, denen aus verschiedenen Gründen geschlechtsspezifische Zuordnungen zugrunde liegen.

Diese stellenspezifischen Arbeitsanforderungen werden anhand der im BAT vorgeschriebenen Kriterien festgelegt. Sie finden sich in Anlage 1a der BAT-

Vergütungsordnung, den besonderen Tarifverträgen (ebenfalls Anlage 1a BAT) und den besonderen Funktionsfallgruppen. Die dort beschriebenen Tätigkeitsmerkmale beschreiben teils konkrete Funktionen, die häufig deckungsgleich mit bestimmten Berufen sind, teils abstrakt umschriebene Anforderungen, wie etwa „einfachere Tätigkeiten“, „gründliche Fachkenntnisse“, „selbständige Leistungen“ oder „besondere Schwierigkeiten“.

Die an diesen formalen Anforderungsmerkmalen orientierten Eingruppierungsspannen der verschiedenen Berufe werden *in der Regel* von der Diözese übernommen.¹⁴¹ Dies hat erstens zur Folge, daß Angehörige ein und desselben Berufes durchaus unterschiedlich eingruppiert sein können, und zweitens, daß eine gewisse Berufshierarchie auch innerhalb der verschiedenen Laufbahnen zu beobachten ist. Dabei läßt sich die im BAT vorfindbare Berufshierarchie auf den politischen Aushandlungsprozeß zwischen Arbeitgeber- (Bund, Länder und Gemeinden) und Arbeitnehmervertretungen (ÖTV oder DAG) zurückführen.¹⁴²

Die Berufshierarchie wie auch die hierarchische Verortung der einzelnen Berufstätigkeiten basiert dabei auf der Summe der Stellenbeschreibungen, die von den Arbeitnehmern erstellt und von ihren Vorgesetzten abgezeichnet werden. Diese Stellenbeschreibungen werden von den Tarifkommissionen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach den im BAT bereits vordefinierten Arbeitsanforderungen ausgewertet. Daraus entwickeln die Tarifparteien ihre Vorstellungen, wie die verschiedenen Berufsgruppen zu bewerten bzw. einzugruppieren sind. Die endgültige Eingruppierungsspanne ist somit prinzipiell als Ergebnis des Verhandlungsprozesses zwischen formal *gleichberechtigten* Arbeitgeber- und Arbeit-

¹⁴¹ Vgl. Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1990, Band 1, Gliederungsnummer 4.

¹⁴² Die Bewertung rein kirchenspezifischer Berufe - etwa Pastoral- und Gemeindereferent/in, Mesner/in, Katechet/in oder Pfarrer - unterliegt dabei nicht einem derartigen Aushandlungsprozeß. Die kirchlichen Berufe werden von der Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts (KODA) bewertet. Die KODA ist von ihrer Zusammensetzung her den gemeinsamen Tarifkommissionen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen vergleichbar. Die Arbeitnehmervertreter (Mitarbeiter oder Berufsverbände) können zwar ihre jeweilige Arbeitssituation darstellen, haben jedoch letztendlich kein Mitspracherecht bzw. keine Druckmittel, um die Entscheidungen der KODA nachhaltig zu beeinflussen. Die Kirche als Arbeitgeber ist aufgrund ihrer gesetzlichen Sonderstellung als "Tendenzunternehmen" in der Lage, Gewerkschaftsbildungen oder gar Streiks innerhalb ihrer Belegschaft unter Androhung fristloser Entlassungen erfolgreich zu verhindern. Eine prinzipielle Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer innerhalb der Kirche besteht also nicht. Siehe dazu Blanke, T., 1990: Das Arbeitskampfrecht des Grundgesetzes und das neue Arbeitskampfkonzept des BAG. In: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, Jg. 7., S. 209-213; Isensee, J., 1986: Die verfassungsrechtliche Verankerung der Tarifautonomie. In: Walter-Raymond-Stiftung (Hg.): Die Zukunft der sozialen Partnerschaft: 23. Kolloquium München, 18. bis 20. März 1985, Köln. S. 159-193

nehmervertretungen zu betrachten.¹⁴³ Nicht nur die formalen, scheinbar objektiven Arbeitsanforderungen, sondern auch politische Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern beeinflussen somit die Position verschiedener Berufe in den Hierarchien des öffentlichen Dienstes und der Diözesanorganisation.

Mögliche Diskriminierungen von „Frauenberufen“ in der Diözese können sich demnach in zwei verschiedenen Prozessen der Arbeitsbewertung einstellen. Einer dieser Prozesse ist der der tariflichen Aushandlung der Eingruppierungsspannen für die verschiedenen Berufe. Er ist der diözesanen Stellenbewertung anhand der im BAT beschriebenen Anforderungsmerkmale vorgelagert und findet in den gemeinsamen Tarifkommissionen des öffentlichen Dienstes (für diejenigen Berufe, die auch im öffentlichen Dienst ausgeübt werden) oder in der Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechtes (KODA) für die rein kichenspezifischen Berufe statt.

Im BAT besteht eine festgelegte traditionelle Rangfolge bereits bewerteter Anforderungsmerkmale beruflicher Tätigkeiten. Die Einordnung der Berufe in diese Anforderungshierarchie, die häufig als „funktionale“ Anforderungshierarchie ausgegeben wird, beruht jedoch letztlich auf politischen Aushandlungsprozessen und Machtverhältnissen.

Der andere Prozeß, in dem mögliche Diskriminierungen von „Frauenberufen“ hervorgerufen werden können, findet sich in der Praxis der diözesanen Stellenbewertung selbst. Eine diskriminierende Stellenbewertung durch das bischöfliche Personalamt der Diözese liegt dann vor, wenn die mit „Frauenberufen“ besetzten Stellen innerhalb der für die verschiedenen Anforderungsmerkmale vorgesehenen Eingruppierungsspannen systematisch unterbewertet werden.

Die in der Diözese zu beobachtende geschlechtsspezifische Berufshierarchie ist damit Ergebnis zweier verschiedener Prozesse. Der eine findet in der Diözese statt, und der andere kann als Ergebnis von Entscheidungsprozessen gesehen werden, das von der Tarif- und Beschäftigungspolitik der Diözesanorganisation unabhängig ist und sich im Kirchlichen Dienst- und Arbeitsvertragsrecht niederschlägt.

Im folgenden werden vier Ebenen benannt, auf denen diskriminierende Unterbewertungsmechanismen der in der Mehrzahl von Frauen besetzten Berufe identifiziert werden können. Erstens handelt es sich dabei um die Übernahme geschlechtsspezifisch verzerrter und somit diskriminierender Arbeitsbewertungen aus der Berufshierarchie des öffentlichen Dienstes. Zweitens wird diese Berufshierarchie, die die Frauen benachteiligt, von der Diözesanorganisation verstärkt, indem sie einzelne, von Männern dominierte Berufe aus politischen Gründen (nicht mit Leistungsargumenten) aufwertet. Drittens sind Frauen in der katholischen Kirche als Arbeitnehmerinnen relativ machtlos, vor allem wenn es darum geht, bei der Bewertung der reinen Kirchenberufe durch die KODA

¹⁴³ Vgl. Keller, B., 1977: Zu einer Theorie der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Jg. 22, S. 113-128

Mitspracherechte geltend zu machen. Als viertes Element wird die geschlechts-spezifische Stellenbewertung der Diözesanorganisation als ein die Frauen und ihre Berufe diskriminierender Mechanismus aufgedeckt.

a) Übernahme diskriminierender Arbeitsbewertungen aus dem öffentlichen Dienst

Schon für den öffentlichen Dienst ist aus sozialwissenschaftlichen Studien bekannt, daß die in die Tarifverhandlungen eingebrachten Stellenbeschreibungen vieler „Frauenberufe“ oftmals nicht deren tatsächliche Arbeitsanforderungen wiedergeben und diese damit in den Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes systematisch unterbewertet werden. Als Hauptursache dieser Benachteiligung geben diese Studien eine unzureichende Berücksichtigung von Fraueninteressen im Aushandlungsprozeß zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften an, denn Frauen sind in den Spitzen beider Organisationen nach wie vor stark unterrepräsentiert.¹⁴⁴ Somit wird die Unkenntnis bzw. die diskriminierende Wahrnehmung der meist männlichen Unterhändler bezüglich der Frauenberufe und deren tatsächlichen Arbeitsanforderungen den Frauen zum Fallstrick.

Auch der BAT ist nicht frei von Diskriminierungsmechanismen. Zwar handelt es sich hierbei um ein rationales bzw. formales Instrument zur Bewertung von Arbeit, jedoch scheinen Fraueninteressen darin nicht angemessen berücksichtigt zu werden. Das bedeutet nicht, daß die im BAT bestehenden Anforderungskriterien per se diskriminierende Wirkungen haben, sondern vielmehr, daß die dort vorgesehenen Bewertungsregeln nicht konsequent auf „Frauenberufe“ angewandt werden. In einem jüngst erschienenen Sammelband wurde dies eindrucksvoll für Arzthelferinnen, Sekretärinnen, Krankenpflegerinnen, Erzieherinnen und Frauen in sogenannten hausarbeitsnahen Berufen dargestellt.¹⁴⁵ Dort wird in der Zusammenschau deutlich, daß vor allem die im BAT postulierten Arbeitsanforderungen und Tätigkeitsmerkmale, die diesen weiblichen Berufen

¹⁴⁴ Vgl. Dürk, B., 1994: Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte - Die Aufwertungskampagne von Frauen in der ÖTV. In: Winter, R. (Hg.): Frauen verdienen mehr: Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsystem. Berlin, S.117-132; Winter, R., 1994: Entgeltlichkeit in Tarifverträgen - Ein uneingelöster Rechtsanspruch. In: Winter, R. (Hg.): Frauen verdienen mehr: zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsystem. Berlin, S. 133-162; England, P. - Dunn, D., 1988: Evaluating Work and Comparable Worth. In: Annual Review of Sociology, Jg. 14, 1988, S. 227-248; Welzmueller, R., 1990: Niedrige Arbeitseinkommen. In: Diether D. - Hanesch, W., (Hg.): Armut im Wohlstand. Frankfurt a.M., S.129-141; Pohl, S., 1981: Frauen und Lohndiskriminierung. Haben die Gewerkschaften versagt? In: Blätter für deutsche und internationale Politik, Jg. 26, S. 64-72; Europäischer Gewerkschaftsbund (Hg.), 1976: Die erwerbstätigen Frauen. Weissbuch über die Arbeitnehmerinnen in Europa. Brüssel; Rheis, S. - Rhiemeier, D. (Hg.), 1990: Trümmerfrauen - Hausfrauen - Quotenfrauen. Die Zukunft der Frauenarbeit. Bochum

¹⁴⁵ Vgl. Winter, R. (Hg.), 1994, Kapitel IV

als Grundlage ihrer Eingruppierung zugeschrieben werden, viel zu niedrig ange- setzt sind.

Angelsächsische Studien haben bereits dargelegt, daß Frauen dazu neigen, die an sie gestellten Arbeitsanforderungen in ihren eigenen *Stellenbeschreibungen* selbst zu unterschätzen. Sie vergleichen die in ihren Berufen an sie gestellten Arbeitsanforderungen mit denen, die sie aus „Männerberufen“ oft nur unzureichend kennen, und kommen selbst zum Schluß, daß ihre Tätigkeiten geringere Anforderungen beinhalten.¹⁴⁶ Ein gängiges Muster ist dabei die Unterbewertung körperlich einfacher Bürotätigkeiten im Vergleich zu körperlich anstrengenden mechanischen Arbeiten, die häufig in männlichen Berufen des niedrigeren Einkommensbereiches ausgeführt werden. Die sozialen und verbalen Fähigkeiten, welche häufig in derartigen „Frauenberufen“ verlangt werden, gelten dabei in der Literatur im Vergleich mit den eher mechanischen Anforderungen der „Männerberufe“ als unterbewertet.¹⁴⁷

Die Unterbewertung weiblicher Berufe im BAT ist somit nicht nur das Ergebnis einer diskriminierenden Einschätzung der Berufe durch die fast ausschließlich männlich besetzten Tarifkommissionen. Auch die Wahrnehmung der Arbeitsanforderungen durch die Berufsinhaberinnen selbst begünstigt deren Geringschätzung.

Dies läßt sich anhand eines Fallbeispiels aus einer Studie veranschaulichen. Die Tätigkeiten einer Erzieherin zu Beschäftigungsbeginn wurden mit den Anforderungsmerkmalen „gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse“ (in einem zeitlichen Anteil von 50 Prozent) gekennzeichnet. Das führte bis zur Tarifrunde 1990 zu einer anfänglichen Eingruppierung in BAT VII.¹⁴⁸ Die Tätigkeitsbeschreibungen der Bundesanstalt für Arbeit weisen jedoch eindeutig darauf hin, daß Erzieherinnen mindestens zur Hälfte ihrer Tätigkeit selbständige und besonders verantwortungsvolle Leistungen erbringen müssen.¹⁴⁹ Diese Arbeitsanforderungen erfordern eine Zuordnung der Erzieherinnen zur Vergütungsgruppe IVb. Die diskriminierende Übereinkunft der Tarifparteien, Erzieherinnen zu Beginn ihrer Tätigkeit jedoch nur auf BAT VII einzugruppieren, kostete die betroffenen Frauen somit vier Punkte auf der NES.¹⁵⁰

Eine ähnliche Unterbewertung weiblicher Berufe wurde in anderen Untersuchungen bereits für Sekretärinnen, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe festgestellt, typische „Frauenberufe“ also, die auch in der Diözese ausgeübt werden. Mit der Selbstverpflichtung der deutschen Diözesen auf die Entlohnungs-

¹⁴⁶ Vgl. Dex, S., 1985: The Sexual Division of Work. New York; Reskin, B., 1988: Bringing the men back. Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. In: Gender and Society, Jg. 2, S. 58-81

¹⁴⁷ Vgl. England, P.- Chassie, M. - McCormack, L., 1982: Skill Demands and Earnings in Female and Male Occupations. In: Sociology and Social Research, Jg. 66, S. 147-168

¹⁴⁸ Vgl. Winter, R., 1994, S. 255

¹⁴⁹ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) 1989: Blätter zur Berufskunde: Erzieher/Erzieherin (2-IV A-20). Nürnberg

¹⁵⁰ Vgl. Winter, R., 1994, S. 257ff.

regeln des öffentlichen Dienstes werden diese diskriminierenden Arbeitsbewertungen auch von der Diözese Rottenburg-Stuttgart übernommen und in die eigene Organisation hereingetragen.¹⁵¹

b) Politische Aufwertung einzelner „Männerberufe“ durch die Diözese

Zusätzlich zu diesen aus dem öffentlichen Dienst übernommenen Diskriminierungsmechanismen werden in der Diözesanorganisation einzelne Berufe - die auch bei öffentlichen Arbeitgebern ausgeübt werden - offensichtlich aus rein politischen Erwägungen heraus aufgewertet. So werden etwa die Kraftfahrer der Diözese zu Beginn ihrer Beschäftigung durchschnittlich bei einem NES-Wert von 5,8 eingruppiert, obwohl die erforderliche Qualifikation sowie die anzusetzenden Arbeitsanforderungen sicherlich nicht höher zu bewerten sind als bei Kochgehilfen, Bürohilfskräften, Hauswirtschafterinnen oder Phonotypistinnen, die im Durchschnitt niedriger eingruppiert werden. Auch die Hausmeister (Hauswarte) sind in der Diözese mit einer Eingangseingruppierung von 5,8 bewertet, obwohl dies von den Arbeitsanforderungen her nicht gerechtfertigt erscheint. Ihnen werden von seiten der Diözese im Durchschnitt zumindest gründliche Fachkenntnisse als Arbeitsanforderung zugeschrieben.¹⁵²

Als Begründung für diese relative Überbewertung der beiden „Männerberufe“ wird in der Diözese der Ernährerstatus des Mannes innerhalb der Familie herangezogen. So wurde die Eingruppierung der Hausmeister mittlerweile auf BAT VI (NES 7) angehoben mit dem Argument, daß deren Frauen sich ganz der Kindererziehung widmen (sollen), wobei diese Begründung innerhalb der Diözese auch „offen so gesagt wird“.¹⁵³ Obwohl die Tätigkeit von Hauswarten keine eigenständigen Leistungen im Sinne des BAT beinhaltet, werden sie eingruppiert wie Hauswirtschaftsleiter oder Elektriker, von welchen derartige Leistungen durchaus erbracht werden müssen.¹⁵⁴

Ähnliches gilt offensichtlich auch für Kraftfahrer. Obwohl neben dem Führerschein keine weitere female Qualifikation erforderlich ist und die Arbeitsanforderungen bei weitem nicht annähernd so hoch zu bewerten sind wie die

¹⁵¹ Zur Unterbewertung vgl. Baumgart, F., 1983: "Sonstige" Bedienstete oder Managerin ohne Aufstiegschancen? Sekretärin: Typischer Frauenarbeitsplatz an der Gesamthochschule. In: Prisma, Nr. 31, S. 28-30; Winter, R. (Hg.), 1994: Kap IV. Eine gute Einführung in das Thema findet sich in Duerk, B., 1991: Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht... Frauen im Öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 44, S. 724-733

¹⁵² Siehe Anhang. Dort findet sich eine vollständige Aufzählung aller in der Diözesanorganisation ausgeübten Berufe mit folgenden Durchschnittswerten: Ersteingruppierung, Qualifikationsniveau, Bildungsrenditen, Frauenanteile. In einer Tabelle werden die verschiedenen Berufe den im BAT vorgesehenen Arbeitsanforderungen, ausgehend von ihren durchschnittlichen Ersteingruppierungen, zugeordnet.

¹⁵³ Interview UN, S. 13f.

¹⁵⁴ Vgl. Anhang

der Sekretärinnen, werden sie bei Beschäftigungsbeginn im Durchschnitt fast genauso hoch eingruppiert. Die Diözesanleitung verstößt mit dieser Form politischer Arbeitsbewertung ganz eindeutig gegen die im BAT postulierte Forderung, „daß die mit dem Stelleninhaber verbundenen subjektiven Merkmale [bei der Anforderungsbewertung] unberücksichtigt bleiben müssen.“¹⁵⁵

Die politische Arbeitsbewertung von „Männerberufen“ im Niedriglohnbereich, welche keineswegs auf den formalen Arbeitsanforderungen beruht, führt dazu, daß viele in der Diözese ausgeübten „Frauenberufe“ bei gleicher formaler Qualifikation und gleichen Arbeitsanforderungen im Durchschnitt niedriger als „Männerberufe“ eingruppiert werden. Zusätzlich zu der für den öffentlichen Dienst schon festgestellten Diskriminierung der „Frauenberufe“ müssen die Frauen, besonders im Niedrigeinkommensbereich des einfachen und mittleren Dienstes, im Verhältnis zu den Männern eine Entwertung ihrer Arbeit hinnehmen, weil ihnen seitens der Diözese die Rolle der Hausfrau und Mutter zugeschrieben wird. Selbst Frauen, die unverheiratet sind, keine Kinder haben und auch keine Familienplanung vornehmen, werden durch diesen Umstand illegitimerweise benachteiligt.

Die relative Unterbezahlung der im Niedriglohnbereich der Diözese beschäftigten Frauen - z.B. der Reinigungskräfte und Kochgehilfinnen - läßt sich nicht dadurch rechtfertigen, daß sie durch ihre Männer finanziell abgesichert sind. Erstens sind längst nicht alle Frauen in diesen Berufen verheiratet, und zweitens sind selbst verheiratete Frauen dieses Bereichs weitaus höheren Lebensrisiken ausgeliefert als vergleichbare Männer. Anhand dieser politisch motivierten Aufwertung von „Männerberufen“, welche die Aufrechterhaltung traditioneller Familienstrukturen zum Ziel hat, läßt sich eine diskriminierende Ungleichbehandlung weiblich segregierter Berufe durch die Diözesanleitung feststellen, die unter keinen Umständen auf generalisierte Leistungs- oder Anforderungsmerkmale der betreffenden Berufe zurückzuführen ist.

c) Relative Machtlosigkeit der Arbeitnehmerinnen in der KODA

Wie sich am Beispiel der politischen Aufwertung von „Männerberufen“ im Niedriglohnbereich bereits zeigen läßt, haben Frauen keine große Einflußmöglichkeit innerhalb der KODA. In der KODA, die paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzt ist, werden rechtliche Fragen der Arbeitsvertragsgestaltung behandelt.¹⁵⁶ Der geringe Einfluß der „Frauenberufe“ in diesem Gremium röhrt aus verschiedenen Quellen her.

Erster problematischer Punkt ist die relative Unterrepräsentanz von Frauen in der KODA. Sie läßt sich unter anderem aus den Bestimmungen bezüglich des passiven Wahlrechts (Wählbarkeit) herleiten. Paragraph 5 Abs. 3 der Bistums-

¹⁵⁵ Kuss, W., 1992, S.10

¹⁵⁶ Vgl. Bistums-KODA-Ordnung §2. In: Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1990, Gliederungsnummer 0.2

KODA-Ordnung legt fest: „Wählbar sind die hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“¹⁵⁷. Da jedoch bekannt ist, daß ein beträchtlicher Anteil der bei der Diözese beschäftigten Frauen nebenberuflich (d.h. unter 50 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit) tätig ist, liegt auf der Hand, daß diese Regelung vor allem die Frauen benachteiligt.¹⁵⁸ Die Interessen nebenberuflich erwerbstätiger Frauen werden in diesem Gremium vermutlich nur sehr eingeschränkt wahrgenommen.

Zweitens kann der Bischof die Beschlüsse der KODA faktisch mit einem Veto blockieren. Anders als im öffentlichen Dienst ist der oberste Dienstgeber in der Diözese nicht zu Kompromissen gezwungen, kann sich also gegen den ausdrücklichen Willen der KODA durchsetzen. In der Bistums-KODA-Ordnung (§ 10 Abs. 3) heißt es hierzu lapidar: „Beschlüsse, die dem geltenden Kirchenrecht widersprechen, sind unwirksam. Ob eine Unwirksamkeit vorliegt, stellt der Bischof fest.“¹⁵⁹

Drittens ist der Handlungsspielraum der KODA hinsichtlich der arbeitsvertraglichen Regelungen eines diözesanen Kernbereiches stark eingeschränkt. In § 2, 1 der Bistums-KODA-Ordnung ist festgeschrieben: „In die Regelung der bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung kann die Kommission nicht eingreifen.“¹⁶⁰ Der *gemeinsamen* Gestaltung von Arbeitsinhalten für den seelsorgerischen Berufsbereich ist damit ein Riegel vorgeschnitten. Verhandlungen über Arbeitsinhalte ganzer Berufsbereiche - im öffentlichen Dienst häufig Gegenstand von Tarifverhandlungen - etwa von PastoralreferentInnen, GemeindereferentInnen oder KatechetInnen, aber auch der ReligionslehrerInnen sind nicht vorgesehen. Der Bischof kann diesbezügliche Beschlüsse der KODA unter dem Hinweis auf ihre Nichtzuständigkeit ablehnen.

Die Konsequenzen dieser - weit hinter den Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite des öffentlichen Dienstes zurückbleibenden - Regelungen für die bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen lassen sich an der Situation der Katechetinnen verdeutlichen. Der mittlerweile vom Aussterben bedrohte Beruf wird, wie im folgenden gezeigt wird, gemessen an den tatsächlichen Arbeitsanforderungen drastisch unterbewertet. Zwar weisen die meisten Katechetinnen keine besonders hohe formale Qualifikation auf (ihr durchschnittliches Qualifikationsniveau liegt bei 12,85 Bildungsjahren), die ihnen eine Zuordnung zum höheren Dienst ermöglichen würde, aber von den Arbeitsanforderungen und Einsatzorten her betrachtet müßten sie mindestens ebenso eingruppiert werden wie ErzieherInnen oder LehrerInnen an Grund-, Haupt- und Realschulen. Dies würde eine Aufwertung von BAT VIa/VIb (NES 6,9) auf BAT Vb/Va (NES 9) bedeuten.¹⁶¹

¹⁵⁷ Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1990, Gliederungsnummer 0.2, S. 3

¹⁵⁸ Eine ähnliche Regelung besteht aufgrund des diskriminierenden Charakters im öffentlichen Dienst nicht.

¹⁵⁹ Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1990, Gliederungsnummer 0.2, S. 5

¹⁶⁰ Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1990, Gliederungsnummer 0.2, S. 2

¹⁶¹ Vgl. Anhang

Obwohl die KätechetInnen „selbständige Leistungen“ im Religionsunterricht erbringen und sie über „umfassende und vielseitigen Fachkenntnisse“ verfügen, die angesichts mangelnder Weiterbildungsangebote seitens der Diözese teilweise eigenständig erworben werden, und obwohl sie besondere Verantwortung gegenüber Eltern, Kindern und nicht zuletzt auch der Kirche übernehmen, werden diese Frauen weitaus schlechter eingruppiert als die im Durchschnitt formal gleichwertig gebildeten Sachbearbeiter oder Buchhalter. Selbst Elektriker und Techniker oder auch Hauswirtschafterinnen werden bei formal geringeren Arbeitsanforderungen besser entlohnt.

Im Sinne der diözesanen Zielsetzung handelt es sich beim Beruf der Kätechetin sowie bei allen anderen Lehrern im religiöspädagogischen Bereich sogar um Tätigkeiten, die sich durch eine „besondere Bedeutung“ und „besondere Schwierigkeit“ im Sinne von BAT-Anforderungsmerkmalen auszeichnen. Sie tragen unmittelbar zur Verbreitung der kirchlichen Sendung bei und übernehmen nach speziellen Ausbildungswegen Aufgaben, die in früheren Zeiten von Diakonen oder Pfarrern wahrgenommen wurden. Die besondere Schwierigkeit und Bedeutung dieser Berufe ergibt sich aus zweierlei Gesichtspunkten: Einerseits handelt es sich dabei um die allgemein abnehmende Bereitschaft der Frauen, ihre Kinder nach traditionellen kirchlichen Wertvorstellungen zu erziehen, wie dies in der Allensbach-Studie dargelegt wurde.¹⁶² Wenn nun die Bereitschaft in der katholischen Bevölkerung sinkt, die eigenen Kinder gemäß den Vorstellungen der Kirche zu erziehen, fällt den religiöspädagogischen Fachkräften der Diözese eine gesteigerte Verantwortung zu. Dies müßte sich im Sinne der diözesanen Zielsetzung - der Verbreitung der kirchlichen Sendung - darin niederschlagen, die mit dieser Aufgabe betrauten Berufe ständig fachlich höher zu qualifizieren und die Träger dieser Berufe durch entsprechende Aufwertung für ihre Aufgabe zu motivieren.

Andererseits liegt die besondere Schwierigkeit religiöspädagogischer Berufe - etwa gegenüber Sachbearbeitern, Architekten und Informatikern - darin begründet, daß der Umgang mit einer Gruppe von Kindern oder Jugendlichen enorme Anforderungen stellt. Nicht nur gründliche und umfassende pädagogische Kenntnisse sind Voraussetzung für die Erfüllung dieser Berufe, sondern auch eine enorme Belastbarkeit in berufsbedingten Streßsituationen. Ähnlich der Berufe im sozialpflegerischen Bereich sind Träger von Bildungsberufen, insbesondere wenn sie den direkten Kontakt mit Schülern beinhalten, vom so genannten Burn-out-Syndrom betroffen. Wie bereits in verschiedenen sozialwissenschaftlichen Studien belegt, leiden Lehrer und Inhaber anderer pädagogischer Berufe häufig unter derart starken psychischen Belastungen, daß sie nach wenigen Jahren beruflicher Tätigkeit schlichtweg „verbraucht“ sind.¹⁶³

¹⁶² Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach, 1993

¹⁶³ Vgl. Hoffmann, E., 1987: Zwischen Engagement und Enttäuschung. Das 'Burn-out'-Syndrom. In: Die deutsche Schule, Jg. 79, S. 430-439; Grassel, H., 1975: Zur Untersuchung der Lehrertätigkeit und Lehrerwirksamkeit. In: Kessel, W. (Hg.): Sozialpsychologische Probleme der Schulklasse. Berlin. S. 147-167; Edelwich, J & A. Brodsky, 1984:

Diese enormen Arbeitsanforderungen würden eine Eingruppierung pädagogischer Bildungsberufe auf der NES-Stufe 12 (BAT III) durchaus rechtfertigen. Lehrer mit PH-Abschluß (andere Lehrer) hätten auch die nötige formale Qualifikation, um am oberen Ende des gehobenen Dienstes eingruppiert zu werden. Tatsächlich rangieren sie mit 9,1 Punkten auf der NES jedoch fast ausschließlich am unteren Ende dieser Laufbahnguppe.

Katechetinnen weisen zwar keine hinreichende formale Qualifikation für eine derartige Eingruppierung im gehobenen Dienst auf, doch bei „Männerberufen“ scheinen formale Qualifikationskriterien - wie bereits gezeigt - kein Hindernisgrund zu sein, in eine höhere Laufbahnguppe aufzusteigen. Die oben skizzierten Arbeitsanforderungen der Katechetinnen würden deren Höhergruppierung - zumindest in das Beförderungsamt des gehobenen Dienstes (NES 9, bzw. BAT Vb/Va) - durchaus rechtfertigen.

Besonders deutlich wird die diskriminierende Arbeitsbewertungspraxis in der Diözesanorganisation, wenn man sich vor Augen hält, daß immerhin 27 Prozent der Katechetinnen unverheiratet sind. Darunter finden sich auch viele Frauen, die aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters höchstwahrscheinlich auch nicht mehr heiraten werden. Sie werden unter Wert bezahlt und können sich gleichzeitig bei der Absicherung ihrer Lebensrisiken nicht auf einen Ehemann bzw. dessen Rente verlassen. Dies trifft natürlich auch auf alle anderen alleinlebenden Frauen zu, die in diesem Bereich beschäftigt sind. Die Zuschreibung der Rolle des männlichen Berufstätigen als alleinigem Familiennährer geht häufig an der Realität weiblicher Lebensentwürfe und am System der bundesdeutschen Sozialversicherungen vorbei.

d) Geschlechtsspezifische Stellenbewertung in der Diözese

Eine andere diözesane Diskriminierungsform von „Frauenberufen“ besteht darin, den Rahmen der möglichen Eingruppierungen bei „Männerberufen“ voll auszuschöpfen, während „Frauenberufe“ eher im Mittelfeld der im BAT vorgesehenen Eingruppierungsspanne angesiedelt werden. Damit werden die bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen nicht nur durch die insgesamt niedriger angesetzte Eingruppierungsspanne benachteiligt, sondern zusätzlich noch durch die relative Unterbewertung ihrer Arbeitsanforderungen mittels der geschlechtsspezifischen Stellenbewertung durch das Personalamt.

Die Spanne möglicher Eingruppierungen der verschiedenen Berufe hängt dabei einerseits von der individuell gesammelten Berufserfahrung bzw. einer gewissen Bewährungszeit und andererseits von den konkret zugewiesenen Aufgaben innerhalb der organisationalen Hierarchie ab. In Abhängigkeit von der Amts- bzw. Organisationsgröße werden im BAT daher in der sogenannten

Ausgebrannt. Das 'Burnout'-Syndrom in den Sozialberufen. Salzburg; Cramer, M., 1982: Professionelles Helfen und seine Krisen. In: Keupp, H & D. Rerrich (Hg.): Psychosoziale Praxis: Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen. München. S. 199-208

Stellenbewertung spezifische Anforderungsmerkmale vordefiniert, die darüber bestimmen, auf welchem Niveau der für den jeweiligen Beruf vorgesehenen Eingruppierungsspanne sich die Beschäftigten befinden.

Die Stellenbewertung ist dabei definiert als „die Ermittlung des Wertes aller der Stelle durch Aufgabenverteilung zugeordneten Aufgaben und Funktionen auf der Grundlage von qualitativen Anforderungsmerkmalen. Der Bewertungsakzent liegt in der Summe der qualitativen Anforderungen.“¹⁶⁴ Dabei muß die Stellenbewertung „sachkundig, verantwortungsbewußt, objektiv und *nur auf der Grundlage von Anforderungen und Funktionen* durchgeführt werden.“¹⁶⁵ Ziel ist es, „eine objektive, von persönlichen Qualitäten des Arbeitsplatzinhabers unabhängige Aussage über den Wert der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen zu erhalten. Nicht der Arbeitsplatzinhaber, sondern die Stelle mit ihrer Aufgabensubstanz als kleinste Organisationseinheit bildet die Grundlage für die Stellenbewertung.“¹⁶⁶

Tabelle 6: Durchschnittliche Eingruppierung der wichtigsten segregierten Berufe mit Eingruppierungsspanne und Frauenanteilen.

	Ø NES	Min NES	Max NES	N	Frauen (%)
„Männerberufe“					
Verwaltungsfachleute	13,10	11	17	171	16,40
Hauswarte u.ä.	6,76	3	8	33	14,00
Dozenten u.ä.	13,18	12	14	22	28,60
Pfarrer (P1-P4)	15,00	15	15	636	0,00
Diakone (Hauptberuf)	12,37	9	16	47	0,00
Priester in Verwaltung (A/B)	17,63	14	24	27	0,00
Pastoralref./assistenten	13,19	11	14	148	36,00
Ø der 7 Berufe	13,03	10,71	15,43		
„Frauenberufe“					
Bürofachkraft	7,16	5	12	149	90,10
Sekretäre	6,98	5	11	239	98,40
Bürohilfskräfte	6,38	3	8	13	71,40
Psychologen u.ä.	13,13	11	16	24	68,80
Gymnasiallehrer	13,16	13	16	56	66,30
Andere Lehrer	10,36	5	14	284	88,00
Gemeinderef	10,47	9	13	184	90,40
Katecheten	9,96	5	13	289	96,50
Hauswirtschafter	5,68	3	8	25	100,00
Hauswirtschaftsgehilfen	3,19	3	5	59	100,00
Reinigungskräfte	3,07	2	7	111	93,00
Kochgehilfen	3,38	3	5	13	100,00
Ø der 12 Berufe	7,74	5,58	10,67		

¹⁶⁴ Kuss, W., 1992: Arbeitsplatzbewertung nach dem BAT. Stuttgart. S.9

¹⁶⁵ Kuss, W., 1992. S.10. Hervorhebung d. A.

¹⁶⁶ Kuss, W., 1992, S.10

Wie aus Tabelle 6 ersichtlich, beträgt die durchschnittliche *Eingruppierungsspanne* der „Frauenberufe“ 5,09 Punkte auf der NES und die der „Männerberufe“ 4,72 Punkte.¹⁶⁷ Dabei sind die Inhaber von „Männerberufen“ durchschnittlich in weitaus höher bewerteten Stellen angesiedelt als ihre zumeist weiblichen Kollegen in „Frauenberufen“. Die durchschnittliche Eingruppierung der sieben „Männerberufe“ liegt bei 13,03 Punkten auf der NES-Skala und die der 12 „Frauenberufe“ lediglich bei 7,74 Punkten.

Die im Durchschnitt größere Eingruppierungsspanne der „Frauenberufe“ weist zwar auf größere Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb dieser Berufe hin, doch dabei findet die relativ große Mobilität innerhalb der „Frauenberufe“ insgesamt auf einem niedrigeren Eingruppierungsniveau statt. Außerdem bedeutet das gleichzeitig, daß die Karrierewege innerhalb der „Frauenberufe“ weit länger sind als in „Männerberufen“.

Besonders interessant ist die Tatsache, daß die mit „Frauenberufen“ besetzten Stellen in der Diözesanorganisation durchschnittlich mit wesentlich größerem Abstand zur höchstmöglichen Eingruppierungsstufe bewertet werden, als dies bei den mit „Männerberufen“ besetzten Stellen der Fall ist. Die Differenz der maximalen Eingruppierungshöhe zur durchschnittlichen Eingruppierungshöhe beträgt bei den „Männerberufen“ 2,40 Punkte auf der NES, bei den „Frauenberufen“ 2,93.

Dieser Umstand deutet darauf hin, daß der mögliche Eingruppierungsrahmen der „Männerberufe“ bei der Stellenbewertung durch das Personalamt stärker ausgeschöpft wird als der mögliche Eingruppierungsrahmen der „Frauenberufe“. Entweder werden Inhabern von „Männerberufen“ tatsächlich Positionen zugeordnet, die höhere Arbeitsanforderungen stellen, oder die Positionen, welche mit Inhabern von „Frauenberufen“ besetzt sind, werden vom Personalamt systematisch unterbewertet. Wie die maximalen Eingruppierungshöhen verdeutlichen, ist es durchaus möglich, Positionen, die mit höheren Arbeitsanforderungen verbunden sind, mit Inhabern von „Frauenberufen“ zu besetzen. Der größere Abstand der durchschnittlichen Eingruppierung zur maximalen Eingruppierungshöhe der „Frauenberufe“ deutet jedoch darauf hin, daß dies weitaus seltener als in „Männerberufen“ geschieht.

7. Zusammenfassung

Bisher wurde demonstriert, daß die bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen im Durchschnitt weit niedriger eingruppiert werden als männliche Laien oder Geistliche. Die individuellen Verdienstmöglichkeiten der weiblichen Mitarbeiter sind also wesentlich geringer als die der Männer.

¹⁶⁷ Die Eingruppierungsspanne läßt sich als die Differenz der beobachteten maximalen und minimalen Eingruppierungswerte des jeweiligen Berufes errechnen.

Als Ursachen für die bestehende Eingruppierungsdifferenz wurden nicht nur leistungsbezogene individuelle Unterschiede wie geringere Berufserfahrung oder Bildung identifiziert, sondern vor allem geschlechtsspezifische Berufs- (Eingruppierungsnachteile in Frauenberufen) oder Standeszugehörigkeiten (Eingruppierungsvorteile für Geistliche).

Die Frage, in welchem Ausmaß die genannten Einflußgrößen die Höhe der individuellen Eingruppierung beeinflussen und ob bzw. welche Wechselwirkungen zwischen den Einflußgrößen bestehen, läßt sich nur mit Hilfe inferenzstatistischer Verfahren nachweisen.

Wie in den Sozialwissenschaften üblich, wurde zur Klärung dieser Frage eine sogenannte lineare Regression erstellt, die, ausgehend von den beobachtbaren Daten, eine Funktion zur Berechnung der Eingruppierungshöhe (NES) errechnet. Anhand dieser Funktion können die in der Diözesanorganisation angewandten Bewertungsmaßstäbe aufgedeckt und deren jeweiliger Einfluß auf die Eingruppierungshöhe der Beschäftigten bestimmt werden.

Der große Vorteil eines solchen Regressionsmodells liegt darin begründet, daß die anhand der deskriptiven Statistiken gewonnenen Eindrücke über die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Faktoren (a) mathematisch belegt und (b) die Wichtigkeit der einzelnen Faktoren bei der Bemessung der Eingruppierungshöhe quantifiziert werden können.

Die durch die Regression für jede Person geschätzte Größe (abhängige Variable) ist der jeweilige NES-Wert. Die Schätzung basiert auf den Angaben (unabhängigen Variablen) Bildung (BILD: in Jahren), allgemeine Berufserfahrung (ALLGEBE: Berufserfahrung vor Eintritt in die Diözesanorganisation), spezielle Berufserfahrung (SPEZBE: Zugehörigkeitsdauer in Jahren), „besonderer Bonus“ für Geistliche (GEISTL: Geistliche erhalten den Wert 1 und andere den Wert 0), „besonderer Geschlechtsabzug“ für Frauen (FRAU: Frauen erhalten den Wert 1 und Männer den Wert 0) und Frauenanteil der jeweiligen Berufsgruppe (PCTFBER).

Da bekannt ist, daß „Frauenberufe“ im Durchschnitt ein niedrigeres Qualifikationsniveau aufweisen als „Männerberufe“, wird in das Modell noch das Qualifikationsniveau des aktuell ausgeübten Berufs (QUALBER) aufgenommen, obwohl dieser Faktor deskriptiv nicht behandelt wurde.¹⁶⁸

Mit Hilfe der Regressionsgleichung (siehe Fußnote) kann die Eingruppierung für jeden einzelnen Beschäftigten anhand der unabhängigen Variablen sehr genau vorhergesagt werden. Auch wenn die in der Tabelle abgebildeten Gruppenmittelwerte der unabhängigen Variablen für Geistliche, männliche Laien oder Frauen in die Gleichung eingesetzt werden, ergeben sich durchschnittliche NES-Werte, die nur geringe Abweichungen von den tatsächlich beobachteten NES-Werten aufweisen. Die Güte des Rechenmodells läßt sich darüber hinaus am Wert R^2 erkennen. Er beläuft sich auf 0,852. Das heißt, daß ausgehend von

¹⁶⁸ Die Nichtberücksichtigung dieser Variablen würde dazu führen, daß der Faktor Frauenanteil des Berufs überschätzt würde.

den verwendeten unabhängigen Variablen 85,2 Prozent aller in der Diözesanorganisation vorfindbaren Eingruppierungsunterschiede erklärt werden können.¹⁶⁹

Tabelle 7: Einkommensfunktionsschätzung der Beschäftigten (N = 3644)
 Abhängige Variable: NES (linear). Unabhängige Variablen mit den geschätzten Werten Beta und B. Beobachtete Mittelwerte für Geistliche (G), männliche Laien (M) weibliche Laien (W) und Gesamtmittelwerte (I). R² und S.E.¹⁷⁰

Faktor	Beta	Variable	B	G	M	W	I
const			-3,446037	1,00	1,00	1,00	1,00
Bildung	0,258	BILD	0,266307	18,00	16,01	14,17	15,58
Qualifikationsniveau des Berufs	0,490	QUALBE	0,604773	18,00	15,94	14,22	15,46
allgemeine Berufserfahrung	0,028	ALLGBE	0,037974	13,42	9,65	12,92	12,37
spezielle Berufserfahrung	0,215	ALLGBE ²	-8,696723	279,79	164,43	266,92	248,89
		SPEZBE	0,165011	13,33	10,21	7,91	9,85
		SPEZBE ²	-0,002666	224,68	167,43	102,19	148,79
Geistlichen-Bonus	0,053	GEISTL	0,400880	1,00	0,00	0,00	0,27
Frauen-Abzug	-0,054	FRAU	-0,353883	0,00	0,00	1,00	0,52
Frauenanteil d. Berufs	-0,094	PCTFBER	-0,007655	0,00	41,28	83,67	52,29
		R ² (adj.)	0,8522				
		S.E.	1,2529				

BILD: Schul- und Berufsbildung in Jahren. QUALBER: Qualifikationsniveau des Berufs. ALLGBE: Berufserfahrung vor Eintritt in Jahren. ALLGBE²: Quadrierter Therm. SPEZBE: Zugehörigkeitsdauer in Jahren. SPEZBE²: Quadrierter Therm. GEISTL: Dummy (1 = Geistlicher). FRAU: Dummy (1 = Frau). PCTFBER: Frauenanteil am jeweiligen Beruf in Prozent.

Wie stark die einzelnen unabhängigen Variablen bei der Erklärung der Eingruppierungshöhe wirken und in welcher Richtung sie dies tun (ob sie dazu beitragen, die individuelle Eingruppierung zu erhöhen oder zu senken), lässt sich anhand der *Beta-Werte* erkennen. Je höher der jeweilige Beta-Wert einer unabhängigen Variablen ist, desto größer ist ihr Einfluss auf die Eingruppierungshöhe. Variablen mit kleinen Beta-Werten hingegen haben nur einen geringen Einfluss auf die Höhe der Eingruppierung.

¹⁶⁹ Dieser R²-Wert belegt, daß das Modell die in der Diözese vorgefundenen Eingruppierungsunterschiede sehr gut erklären kann. Ähnliche sozialwissenschaftliche (Einkommens-) Untersuchungen haben meist weit geringere R²-Werte, auch wenn sie ähnliche unabhängige Variablen verwenden. Vgl. Brandes, W. et al., 1989

¹⁷⁰ Gemäß den B-Werten in der Regressionstabelle lautet die geschätzte lineare Regressionsgleichung:

$$\text{NES} = -3,446037 + 0,266307 * \text{BILD} + 0,604773 * \text{QUALBER} + 0,037974 * \text{ALLGBE} - 0,00087 * \text{ALLGBE}^2 + 0,165011 * \text{SPEZBE} - 0,002666 * \text{SPEZBE}^2 + 0,40088 * \text{GEISTL} - 0,353883 * \text{FRAU} - 0,007655 * \text{PCTFBER}$$

Besonders wichtig sind die Vorzeichen der Beta-Werte. Positive Vorzeichen besagen, daß die dazugehörige unabhängige Variable zur Erhöhung der Eingruppierung beiträgt, negative Vorzeichen hingegen belegen, daß die dazugehörige Variable negativen Einfluß auf die Eingruppierung ausübt.

Das Modell verdeutlicht, daß die *individuellen* Leistungsmerkmale Bildung und Berufserfahrung eine große Rolle bei der Bemessung der individuellen Eingruppierungshöhe spielen. Von den individuell erhobenen Leistungsmerkmalen hat das individuelle Bildungsniveau (BILD) den größten positiven Einfluß auf die Höhe der Eingruppierung (Beta: 0,258). Die allgemeine Berufserfahrung (vor Eintritt in ein Arbeitsverhältnis mit der Diözesanorganisation) hingegen übt nur einen relativ geringen Einfluß auf die Höhe der Eingruppierung aus (Beta: 0,028). Sehr viel vorteilhafter für die individuelle Eingruppierung ist es, eine große spezielle Berufserfahrung (Zugehörigkeitsdauer zur Organisation) aufzuweisen (Beta: 0,251).

Auch die Faktoren *Geistlicher* und *Qualifikationsniveau des Berufs* haben eine positive Wirkung auf die individuelle Eingruppierungshöhe. Geistliche erhalten - unabhängig von allen anderen individuellen Merkmalen, die sie aufweisen - einen besonderen, nicht unbeträchtlichen Eingruppierungsbonus (Beta: 0,053). Das heißt, sie werden allein aufgrund ihrer Standeszugehörigkeit zum Klerus bei sonst gleichen Merkmalen höher eingruppiert und somit auch besser bezahlt als alle anderen Beschäftigten der Diözesanorganisation. Die Regression belegt also, daß Geistliche (Pfarrer und Diakone) aufgrund ihrer im Durchschnitt höheren Eingruppierung in der Diözesanorganisation einzigartige materielle Vorteile genießen.

Das extrem hohe Beta des Qualifikationsniveaus des ausgeübten Berufs (QUALBER = 0,490) verweist darauf, daß der wichtigste isolierbare Faktor bei der Bemessung der individuellen Eingruppierung das Qualifikationsniveau des jeweils ausgeübten Berufs ist. Beschäftigte, die höchstqualifizierte Berufe (Berufe mit hohen durchschnittlichen Qualifikationsniveaus) ausüben, erzielen die höchsten Eingruppierungen, und zwar völlig unabhängig davon, ob sie selbst ein hohes individuelles Bildungsniveau aufweisen.

Wie in der Deskription bereits gezeigt wurde, finden sich in der Diözesanorganisation viele männliche Laien, die trotz eines relativ geringen individuellen Bildungsniveaus (ohne Hochschulabschluß) im höheren Dienst tätig sind. Hierbei handelt es sich meistens um Berufswechsler, die zu Beginn ihrer Anstellung einen geringer qualifizierten Beruf ausübten und nach einer gewissen Zeit in eine höherqualifizierte Position wechselten.

Frauen können derart „lukrative“ Berufswechsel jedoch weitaus seltener vollziehen. Viele von ihnen sind trotz hoher formaler Qualifikation in Berufen und Positionen tätig, die weit niedriger eingruppiert werden, als dies der individuellen Qualifikation angemessen wäre. Dies spiegelt sich im Faktor *Frauen-Abzug* wider. Allein die Tatsache, eine Frau zu sein, hat negative Wirkung auf die individuelle Eingruppierungshöhe. Die Variable FRAU weist ein negatives Beta von -0,54 auf.

Frauen werden also in der Diözesanorganisation bei ansonsten identischen Merkmalen allein aufgrund ihres Geschlechts niedriger eingruppiert als Männer.

Selbst Frauen, die ohnehin schon aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem niedrig qualifizierten Beruf benachteiligt sind, müssen zusätzliche Eingruppierungseinbußen hinnehmen. In der Literatur wird ein solch negativer Beta-Wert dieser Variable fast durchgängig als Beweis für das Vorliegen direkter Diskriminierung interpretiert.¹⁷¹

Zusätzliche Nachteile entstehen den meisten Frauen in der Diözesanorganisation dadurch, daß „Frauenberufe“ - ebenfalls ungeachtet ihres Qualifikationsniveaus - weit niedriger eingruppiert werden als „Männerberufe“. Dies lässt sich am Beta-Wert der Variable PCTFBER (Frauenanteil des ausgeübten Berufs) erkennen: Er beläuft sich auf -0,094. Dieser Wert ist ein *struktureller Geschlechtsabzug für die Inhaber weiblich segregierter Berufe*, der sich auf die politische Aufwertung von „Männerberufen“ in der Diözese, die systematische Unterbewertung von Frauenberufen durch das Personalamt, die Übernahme diskriminierender Eingruppierung von Frauenberufen aus den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes und aus der Bewertung kirchlicher Frauenberufe durch die deutsche Bischofskonferenz zurückführen lässt. Mit anderen Worten ausgedrückt lässt sich dies auch als *versteckte bzw. indirekte Diskriminierung* interpretieren.¹⁷²

Nur 28,95 Prozent der durchschnittlichen Eingruppierungsdifferenz zwischen Männern und Frauen werden durch die individuellen Leistungsmerkmale Bildung und Berufserfahrung erklärt.¹⁷³ Weitere 41,23 Prozent der ge-

¹⁷¹ Vgl. Bellmann, L. - Gerlach, K. - Hübler, O., 1984: Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland: zur Theorie und Empirie der Arbeitseinkommen; Frankfurt a.M. - New York; Diekmann, A., 1985: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Theoretische Perspektiven und empirische Ergebnisse zur Einkommensdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen. Teil B. Research Memorandum No. 218, München; Engelbrech, G., 1987: Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen. Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: Mitteilungen aus dem Arbeits- und Berufsmarkt 2/87, S. 181-196; Hübler, O., 1989: Zur Messung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt; Diskussionspapier Nr. 142/1989, Hannover; Jacobs, J.A. - Lim, S.T., 1995: Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960-1980. In: Jacobs, J.A. (Hg.): Gender Inequality at Work. Thousand Oaks - London - New Delhi, S. 259-293, insbes. S. 276

¹⁷² Vgl. Blau, F.D. - Ferber, M. A., 1986: The Economics of Women, Men and Work. Englewood-Cliffs; Hradil, S., 1983: Die Ungleichheit der sozialen Lage. Eine Alternative zu den schichtungssoziologischen Modellen sozialer Ungleichheit. In: Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen, S. 101-118; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hg.), 1984: Frauen und Arbeitsmarkt. Nürnberg; Jacobs, J.A., 1989: Long-term Trends in Occupational Segregation by Sex. In: American Journal of Sociology. Jg. 95: S. 160-173; Schasse, U., 1985: Empirie der Diskriminierung: Empirische Untersuchungen zur Einkommensdiskriminierung von Frauen. In: Hübler, O. (Hg.): Beiträge zur Mobilität und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. SAMF-Arbeitspapier 1985-5, S. 151-194

¹⁷³ Diese Angaben beruhen auf der sogenannten einfachen Komponentenzerlegung nach dem Diekmann-Verfahren. Die genannten prozentualen Anteile werden folgendermaßen errech-

...

schlechtsspezifischen Eingruppierungsdifferenz lassen sich auf qualifikationsbedingte, berufsstrukturelle Geschlechterunterschiede zurückführen. Dies sind Eingruppierungsdifferenzen, die auf eine nachteilige Berufswahl bzw. auf die fehlende Personalpolitik für die bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen zurückzuführen sind.

Zusätzliche 14,04 Prozent der geschlechtsspezifischen Eingruppierungsdifferenz können auf eine diskriminierende, d.h. nicht dem Qualifikationsniveau des Berufs entsprechende Eingruppierung typischer Frauenberufe zurückgeführt werden. Zu diesen gesellschaftlich und organisational bedingten Nachteilen der bei der Diözese beschäftigten Frauen tritt überdies eine *direkte Eingruppierungsdiskriminierung* hinzu. Auf diese qualifikations- und berufsstrukturunabhängige Benachteiligungsform lassen sich 12,50 Prozent des Eingruppierungsabstandes zwischen den Geschlechtern zurückführen.

Direkte Diskriminierung von Frauen und Nachteile hinsichtlich individueller Leistungsmerkmale können zusammen nur ca. 40 Prozent der errechneten Eingruppierungsdifferenz zwischen Männern und Frauen erklären. Über die Hälfte der zwischen männlichen und weiblichen Laien im Regressionsmodell festgestellten Eingruppierungsdifferenz lässt sich auf berufsstrukturelle Ursachen zurückführen. Geschlechtsspezifische Berufsstrukturen haben also einen maßgeblichen Einfluß auf die materielle Benachteiligung von Frauen in der Diözesanorganisation.

net: Zunächst werden jeweils die Mittelwerte der männlichen bzw. weiblichen Laien aus der Tabelle in die Regressionsgleichung eingesetzt. Für die "durchschnittliche" Beschäftigte ergibt sich daraus eine Eingruppierung von 9,23 NES-Punkten, für den "durchschnittlichen" männlichen Laien 11,51. Die durchschnittliche Eingruppierungsdifferenz zwischen männlichen und weiblichen Laien in der Diözesanorganisation beträgt 2,28 Punkte auf der NES. Zur Berechnung des prozentualen Anteils der Eingruppierungsdifferenz, der sich auf individuelle Leistungsmerkmale bezieht, werden in die Regressionsgleichung für die Variablen BILD, ALLGEBE, BEA², SPEZBEBE und SPEZBEBE² die Mittelwerte der männlichen Laien und für alle anderen Variablen die weiblichen Mittelwerte eingesetzt. Der von der Regression errechnete NES-Wert gibt die Eingruppierung wieder, die die Frauen bei gleichen individuellen Leistungsmerkmalen wie männliche Laien erhalten würden. Er beträgt 9,89 Punkte. Die Eingruppierungsdifferenz zwischen männlichen und weiblichen Laien verringert die durchschnittliche Eingruppierungsdifferenz von 2,28 um 0,66 NES-Punkte, wenn Frauen im Durchschnitt die gleichen individuellen Leistungsmerkmale ausweisen würden wie die männlichen Laien. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 28,95 Prozent. Vgl. Diekmann, A., 1985, S.55f. Siehe auch Hübler, O., 1989, S.2 f.

Berufsfeldanalysen der Pastoralen Dienste

Bislang wurden Merkmale geschlechtsspezifischer Ungleichheit diskutiert, die die soziale Lage der Frauen als Erwerbstätige in der Diözesanorganisation kennzeichnen. Im folgenden geht es darum, diese Merkmale vor dem Hintergrund der besonderen Bedeutung der Berufe zu analysieren, die die Beschäftigungsverhältnisse in der Diözese strukturieren und ordnen. Dabei zeigt sich, daß die praktizierten Konzepte der Berufsarbeit geschlechtsspezifisch konstruiert sind und auf der Verwendung von geschlechtsspezifisch gedeutetem Arbeitsvermögen beruhen.

Der Schwerpunkt wird auf die soziale Konstruktion der Berufe gelegt: Welche Akteure sind an der Definition der Qualifikation und der Aufgaben der Berufe beteiligt? Welche Akzeptanz kommt den Berufen innerhalb der Diözesanorganisation zu? Welche Probleme entstehen für die berufstätigen Frauen im Konflikt zwischen geschlechtsneutral formulierten Kriterien der Qualifikation, die den Berufsbeschreibungen zugrunde liegen, und vorherrschenden Abwertungen ihrer Leistungen als „geschlechtsspezifisches Arbeitsvermögen“? Die Analyse der pastoralen Berufe im Kernbereich der Diözesanorganisation macht auf vielfältige soziale Schließungsprozesse im Berufsfeld aufmerksam, die insbesondere für Frauen berufliche Barrieren darstellen. Diese Barrieren verwehren ihnen den Zugang zum wichtigsten Seelsorgeberuf, dem des Priesters, verweigern ihnen die Anerkennung als professionalisierte Theologinnen (Pastorreferentinnen) und konstruieren untergeordnete, „geschlechtsspezifische“ Berufe, die die in der Seelsorge tätigen Frauen (Gemeindereferentinnen) ohne Aufstiegschancen „einfangen“.

Im folgenden werden die Strukturen und Probleme der Seelsorgeberufe untersucht, die den beruflichen Kernbereich der Diözesanorganisation bilden. Hier werden die für die Kirche zentralen Aufgaben der pastoralen Betreuung in den Gemeinden und in den kategorialen Seelsorgebereichen wahrgenommen.

I. Berufsarbeit in der Seelsorge

Die bislang erfolgte Integration von Laien und damit auch von Frauen in die Berufsarbeit der Kirche, vor allem in ihre seelsorgerischen Kernbereiche, ist das Ergebnis einer langwierigen konfliktreichen Entwicklung. Die Integration von Frauen wurde begünstigt durch die Expansion kirchlicher Dienste im Rahmen der Ausgestaltung des Sozialstaats (Freie Wohlfahrtspflege) und durch das überproportionale Wachstum der Katholikenzahl in der Diözese Rottenburg-Stuttgart nach dem Zweiten Weltkrieg. Mit der Übernahme zusätzlicher Aufgaben in der Gesellschaft wurden die seelsorgerischen Bereiche der Katechese, der Bildung, des Sozialwesens und der damit verbundenen Verwaltung ausdif-

ferenziert und erweitert. In diesen Bereichen wurden und werden neue kirchliche Berufe geschaffen, um den gewachsenen Anforderungen sowie den Partizipationsansprüchen der Frauen gerecht zu werden.

1. Berufsbild von Frauen in der Seelsorge

Seit Beginn dieses Jahrhunderts sind neben den geistlichen Ämtern die Laienberufe Pfarr- und Gemeindehelfer/in, Mesner/in, Laientheologe/in, Katechet/in, Gemeindereferent/in und Pastoralreferent/in als eigenständige Berufe entstanden. Mit der Konstruktion dieser Laienberufe durch die Kirchenleitung wurde die Möglichkeit geschaffen, daß Frauen in der Kirche berufstätig sein können. Die Kirche reagierte damit auf das wachsende Interesse der Frauen an einer aktiven beruflichen Partizipation im kirchlichen Aufgabenspektrum. Eine wichtige Quelle zur Rekonstruktion der Anfänge von pastoraler Frauenberufsbildung in den 20er Jahren ist die „Vereinsschrift der freien Vereinigung für Seelsorge und Seelsorgehilfe“. Die Beiträge in dieser Zeitschrift dokumentieren als Zeitberichte die ersten beruflichen Tätigkeiten und die damit verbundenen Probleme von Frauen in der von Männern dominierten kirchlichen Arbeitswelt.

Bereits die Anfänge sind von Interessenkonflikten bestimmt, deren Grundlinien sich bis heute kaum verändert haben: Einerseits konnten und können die wachsenden und verzweigten Aufgaben, denen sich die Kirche zugewandt hat, nur erfüllt werden, wenn weitere Gruppen, d.h. Laien und vor allem Frauen, in die Kirchenarbeit integriert werden, andererseits aber soll der Einfluß dieser neuen Gruppen beschränkt bleiben, um die Macht des etablierten Klerus zur organisationalen Gestaltung kirchlicher Aufgaben nicht in Frage zu stellen. Diese Konflikte, die durch die allgemeine Anerkennung der Laienberufsbildung in der Kirche aufgeworfen werden, verschärfen sich zusätzlich, wenn es um die Öffnung der Berufsfelder für Frauen geht. Offizielle Verlautbarungen zur Frauenarbeit im Seelsorgebereich geben wieder, daß eine vollständige Anerkennung und Akzeptanz der Berufsbildung von Frauen in den Kernbereichen der Kirche nicht angestrebt wird. Die Kirchenleitung hält weiterhin am Hausfrau-Ernährer-Modell fest, das Berufs- und Familienrollen eindeutig geschlechtsspezifisch zuweist.

Das II. Vatikanische Konzil betont die Bedeutung der Laienarbeit in der Kirche und setzt damit einen Akzent, die kirchlichen Organisationen auch für berufstätige Frauen zu öffnen. Das Konzil hebt die gleichberechtigte Teilnahme aller Christen am prophetischen, priesterlichen und königlichen Amt Jesu Christi durch Taufe und Firmung hervor.¹⁷⁴ Damit ging die Forderung nach der Verwirklichung der Gleichheit von Mann und Frau sowohl im Berufsleben wie

¹⁷⁴ Vgl. II. Vatikanisches Konzil, Dogmatische Konstitution über die Kirche, „Lumen Gentium“, 21.11.1964, Kap. 32. Ebd., Dekret über das Laienapostolat, „Apostolicam actuositatem“, 18.11.1965, Kap. 9. In: Beinert, W. (Hg.) 1987: Frauenbefreiung und Kirche. Darstellung, Analyse, Dokumente, Regensburg, S. 130f.

im sozialen Leben einher.¹⁷⁵ Dennoch bleibt die grundsätzliche Vorstellung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern weiterhin erhalten: In der Ansprache von Papst Paul VI. an die „Studienkommission für die Aufgaben der Frau in Gesellschaft und Kirche“ 1973 wird das Charisma (soziologisch: die Persönlichkeitsstruktur) von Frauen und Männern als grundsätzlich verschieden deutet. Unterschiede der Persönlichkeit von Frauen und Männern werden als „natürlich“ festgeschrieben. Die soziale Persönlichkeit der Frauen wird weiterhin aus der Mutterschaft abgeleitet und durch besondere Tugenden der Selbsthingabe, der Fürsorglichkeit, der Verständnisbereitschaft, des Einfühlungsvermögens und der Friedensliebe charakterisiert.¹⁷⁶ Trotz aller Bekundungen der Gleichheit von Mann und Frau wird für Frauen eine Prioritätenliste aufgestellt, die die Familien- und Mutterpflichten an die erste Stelle setzt und ehrenamtliche Tätigkeiten folgen lässt. Die Berufssarbeit der Frau erscheint damit kaum vereinbar. Damit wird am traditionellen Familienmodell festgehalten, welches Frauen die Mutter- und Hausfrauenrolle und Männern die Rolle des berufstätigen Familiennählers zuweist.

Die Kirche sieht sich selbst als Institution, die den Frauen die Möglichkeit eröffnet, in „familiennahen“ Aufgabenfeldern berufstätig zu sein. Die Frage, ob Frauen, die in diesen „familiennahen“ Berufen und Tätigkeitsfeldern beschäftigt sind, auch die erforderliche Anerkennung zuteil wird, wird anhand konkreter Analysen zu beantworten sein.

Die äußerst enggefaßten Vorstellungen über die Beiträge, die Frauen im Bereich der Seelsorge erbringen dürfen, verdeutlicht das folgende Zitat aus einer späteren Ansprache Papst Pauls VI. an die „Mitglieder der Studienkommission für die Aufgaben der Frau in Gesellschaft und Kirche“: „Das so wichtige Gebiet der religiösen Erziehung und geistlichen Vertiefung, die Vorbereitung auf den Empfang der Sakramente, die Unterweisung von Getauften, die so gut wie nichts von ihrem Glauben wissen, die Begegnungen mit Nichtchristen, die Sorge für Arme und Randexistenzen, die Mitwirkung in der katholischen Aktion, die Entdeckung und Förderung geistlicher Berufe, die Tätigkeiten im gesellschaftlichen oder beruflichen katholischen Vereinsleben: das sind nur einige Tätigkeitsfelder und Arbeitsgebiete, die den christlichen Frauen offenstehen.“¹⁷⁷

Frauen können sich, so der Papst, in der Ehrenarbeit, der Verbandsarbeit, der religiösen Erziehung und in der Weitergabe christlicher Werte über das „gelebte Leben“ verwirklichen. Die Mitarbeit - ehrenamtlich oder hauptberuflich - wird dabei auf soziale, kommunikative und erzieherische Tätigkeiten beschränkt, die dem unterstellten Wesen der Frauen in besonderem Maße ent-

¹⁷⁵ Vgl. II. Vatikanisches Konzil, Pastorale Konstitution über die Kirche in der Welt von heute, „Gaudium et spes“, 07.12.1965. In: Beinert, W., 1987, S 131f.

¹⁷⁶ Vgl. Papst Paul VI., Ansprache an die Studienkommission für die Aufgaben der Frau in Gesellschaft und Kirche, 17.11.1973. In: Beinert, W., 1987, S. 140ff.

¹⁷⁷ Papst Paul VI., Ansprache an die Mitglieder der Studienkommission für die Aufgaben der Frau in Gesellschaft und Kirche, 31.01.1976. In: Beinert, W., 1987, S. 159

sprechen.¹⁷⁸ Die Zuweisung solcher Tätigkeiten als „Tätigkeitsfelder und Arbeitsgebiete, die den christlichen Frauen offenstehen“, beinhaltet auch, wie noch gezeigt wird, daß bestimmte (caritative) Tätigkeiten als spezifische „Frauenarbeit“ definiert werden, die somit nur geringer zusätzlicher Ausbildungen bedürfen und kaum mit konkreten Chancen verbunden sind, Leitungsaufgaben zu übernehmen. Berufstätige, die in diesen Berufsfeldern aktiv sind, sind in der Regel von der Partizipation an der Gestaltungsmacht in der Kirche ausgeschlossen. Wenn auch im Anschluß an das II. Vatikanische Konzil in Verlautbarungen der Deutschen Bischofskonferenz gefordert wird, daß Frauen verstärkt in kirchlichen Berufen, ehrenamtlichen Positionen und Gemeindeämtern (z.B. Pfarrgemeinderat) mitarbeiten sollen, ihnen der Zugang zu leitenden Positionen in der Kirche geöffnet und die Zusammenarbeit zwischen Priestern, Männern und Frauen partnerschaftlich ausgerichtet werden soll¹⁷⁹, so bleibt doch das grundsätzliche Verbot für Frauen, Weiheämter zu bekleiden, bestehen. Dieses Verbot bildet eine prinzipielle Schranke für die Gleichberechtigung berufstätiger Frauen in der Kirche.¹⁸⁰

¹⁷⁸ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1991: Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, nachsynodales Apostolisches Schreiben „Christfideles Laici“ von Papst Johannes Paul II über die Berufung und Sendung der Laien in Kirche und Welt vom 30.12.1988. Die berufliche Mitarbeit von Laien und damit auch von Frauen begründet sich in der Taufe und Firmung und wird je nach Charisma bestimmt; Vgl. besonders Kap. 22-29

¹⁷⁹ Vgl. Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.), 1976: Beschuß zur Ordnung der pastoralen Dienste. In: Beschlüsse der Vollversammlung, Offizielle Gesamtausgabe, Bd. 1, Freiburg - Basel - Wien, Kap. 3.2.3., S. 581- 636: „In der Gemeinde ist durch Katechese, Predigt, Ewachsenenbildung darauf hinzuarbeiten, daß überholte Vorstellungen und Leitbilder von Wesen und Rolle der Frau abgebaut werden. Durch entsprechende Bewußtseinsbildung sollen Berufungen von Frauen geweckt und soll erreicht werden, daß die Dienste der Frau in allen kirchlichen Bereichen angenommen und mitgetragen werden. Die Priester und die Kirchenleitung sollen sich für die partnerschaftliche Mitarbeit der Frau öffnen und sie wirksam fördern. Bei der Verteilung liturgischer Dienste (z.B. Lektoren, Kommunionshelfer), der Übertragung ehrenamtlicher, haupt- und nebenberuflicher Dienste in der Gemeinde, bei den Wahlen zu den Pfarrgemeinderäten und bei Bildungsangeboten ist auf eine angemessene Berücksichtigung der Frauen zu achten. Bei der Aufstellung von Stellenplänen und bei Stellenbesetzungen soll Frauen der Zugang auch zu leitenden Positionen eröffnet werden: Dabei sollten Frauen nicht nur für die Zielgruppe Frauen, sondern in allen Bereichen tätig sein...“

¹⁸⁰ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1994: Verlautbarungen des apostolischen Stuhls, Nr. 117. Apostolisches Schreiben von Papst Johannes Paul II. über die nur Männern vorbehaltene Priesterweihe, Bonn

2. Die Berufsgruppen im Seelsorgebereich

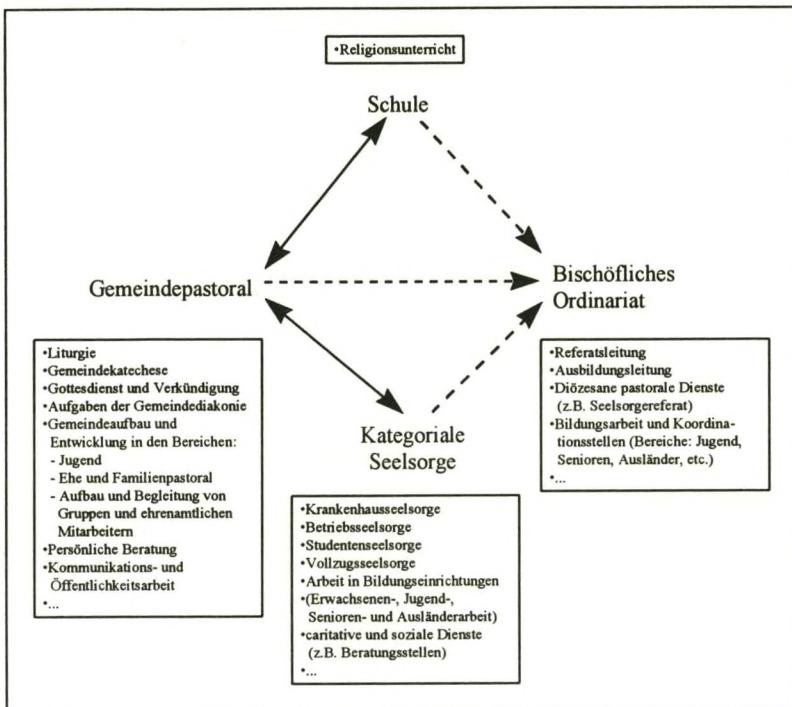


Abbildung 43

Die Gemeindepastoral stellt den ursprünglichen Kern der Seelsorge dar und nimmt auch in der Gegenwart einen elementaren und umfassenden Bereich der Seelsorgearbeit ein. Der Auftrag der Glaubensvermittlung impliziert alle Aufgabenfelder, die mit dem Gemeindegottesdienst, der Gemeindekatechesis und der Liturgie verbunden sind. Daneben sind der strukturelle Aufbau der Gemeinde und ihre Entwicklung in den Bereichen der Jugendarbeit und der Ehe- und Familienpastoral bedeutsam. Hinzu kommen die Aus- und Weiterbildung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen. Die sozialen Aufgabenbereiche der Gemeinediakonie umfassen vor allem die Einzelhilfe für sozial Bedürftige, die Besuchsdienste, Krankenbesuche und die Altenpastoral.

Die Pfarrer nehmen theoretisch aufgrund ihres seelsorgerischen Auftrags alle Bereiche und Facetten der oben beschriebenen pastoralen Aufgaben wahr. Die

Gemeinarbeit bildet aber nach wie vor den Schwerpunkt ihrer Seelsorge.¹⁸¹ Neben den Pfarrern haben sich die GemeindereferentInnen, nachdem sie anfänglich nur in helfenden Funktionen tätig waren, einen eigenen beruflichen Standort geschaffen. Die Aufgaben der Gemeindediakonie sowie über die Gemeinde hinausführende diakonische Arbeitsgebiete werden den Ständigen Diakonen zugewiesen.

Neben der Gemeindepastoral gewinnen die Sonderseelsorgebereiche immer mehr an Bedeutung. Die Kategorialseelsorge hat sich erst in jüngerer Zeit entwickelt. Dazu gehören die Krankenhaus-, Betriebs- und Studentenseelsorge, die Vollzugsseelsorge und die Arbeit in Bildungseinrichtungen. In diesen Bereichen werden vor allem soziale, bildende und glaubensvermittelnde Aufgaben wahrgenommen. Die Kategorialseelsorge wird maßgeblich von den PastoralreferentInnen betreut, die darüber hinaus auch in der Gemeinarbeit eingesetzt werden.

Der schulische Religionsunterricht stellt einen weiteren Schwerpunkt der Seelsorgearbeit dar. In der Diözese Rottenburg-Stuttgart, die viele Diaspora-gemeinden umfaßt, kommt ihm besondere Bedeutung zu. Alle pastoralen Berufsgruppen haben neben ihren primären Tätigkeiten die zusätzliche Verpflichtung zur Erteilung von Religionsunterricht. Dies erklärt auch die Besonderheit der Ausdifferenzierung der Berufsgruppe der KatechetInnen in der Diözese, die neben den staatlichen und kirchlichen ReligionslehrerInnen ausschließlich im schulischen Religionsunterricht tätig sind.¹⁸²

Konzeptionelle Arbeiten und Verwaltungsarbeiten runden den Tätigkeitsbereich der Seelsorge ab. Die Kooperation mit kirchlichen und kommunalen Einrichtungen im Bereich der Caritas, des Sozialwesens und der Bildungseinrichtungen steht hier im Vordergrund. Auch die Leitung der kirchlichen Bildungsinstitutionen, der territorialen Gliederungen der Kirche (Dekanate und Gemeinden) sowie des Bischoflichen Ordinariats gehört zu den traditionellen Aufgaben pastoraler MitarbeiterInnen. Nach wie vor werden fast alle diese Leitungsfunktionen von Klerikern (also nur von Angehörigen eines Berufs innerhalb des Seelsorgebereichs) ausgeübt.

¹⁸¹ Eine dezidierte Zuordnung der Priester zu den verschiedenen Ebenen ist mit dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial nicht möglich. Dennoch erlaubt eine statistische Übersicht im Personalkatalog der Diözese Rottenburg-Stuttgart von 1993 eine ungefähre Einschätzung: So werden im Gemeindedienst 627 Weltpriester und 74 Ordenspriester vermerkt, in der Kategorialseelsorge nur 203 Priester und 156 Ordenspriester in Klöstern sowie 272 im Ruhestand; Vgl. Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1993: Personalkatalog der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Stand 01.11.1992, S. 755.

¹⁸² KatechetInnen werden die kirchlich geschulten ReligionslehrerInnen in der Diözese genannt, die ursprünglich gemeinsam mit der Berufsgruppe der GemeindereferentInnen ausgebildet worden sind.

3. Die geschlechtsspezifische Verteilung der Berufe im Seelsorgebereich

Die quanitative Verteilung von Männern und Frauen im Seelsorgebereich und die geschlechtsspezifische Verteilung in den einzelnen seelsorgerischen Berufen gibt Aufschluß über das Ausmaß der Partizipation von Frauen in diesem zentralen Aufgabenbereich der Kirche. Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht die Geschlechterverhältnisse im Seelsorgebereich der Diözese.

Neben den zwei Berufen mit Amtsstatus, dem Pfarrern und den Ständigen Diakonen, von denen Frauen kraft Nichtzulassung zur Weihe ausgeschlossen sind, lassen sich sechs weitere Berufe im Seelsorgebereich der Diözese identifizieren, in denen Frauen in unterschiedlichem quantitativem Ausmaß tätig sind: der Beruf Gemeinde- und Pastoralreferent/in, Pfarr-, Missions- und Gemeindehelfer/in, Mesner/in, Laientheologe/in und Ordensangehörige.

Ähnlich wie die Pfarrer sind die GemeindereferentInnen in den drei Schlüsselbereichen der Seelsorge tätig: der Verkündigung (in Gemeinde und Schule), der Liturgie und der Diakonie.¹⁸³ Die Berufe in der Seelsorge unterscheiden sich dadurch, daß ihnen von der Kirchenleitung unterschiedliche Schwerpunkte innerhalb dieser drei Bereiche zugewiesen werden. Das Tätigkeitsfeld der GemeindereferentInnen umfaßt unter anderem die Verpflichtung, Religionsunterricht an Schulen zu erteilen, den Aufbau von Gruppen in der Gemeinde zu organisieren sowie ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu betreuen und zu schulen. Weitere Schwerpunkte sind die Jugend- und Familienpastoral, die Alten- und Krankenpastoral, Bildungsarbeit, Gemeindekatechese und Verbandsarbeit (u.a. Caritas). Im liturgischen Bereich wird ihnen erlaubt, an der Vorbereitung und Mitwirkung von Gottesdiensten mitzuarbeiten. Obwohl die beruflichen Aufgaben der GemeindereferentInnen sich mit denjenigen der Pfarrer decken, lassen sich doch gewichtige Unterschiede in der Schwerpunktsetzung identifizieren. So sind die Liturgie und der Leitungsdienst in der Gemeinde aufgrund der kirchenrechtlichen Bindung dieser Tätigkeiten an die Weihe dem Beruf des Pfarrers vorbehalten.

Welchen Anteil an der Seelsorge haben die Laienberufe im Verhältnis zu den nur Klerikern zugänglichen Positionen? Von den insgesamt 1431 Beschäftigten in der Seelsorge der Diözesanorganisation sind 64,7% (925) in klerikalen Seelsorgeberufen tätig. Den ausschließlich männlichen Beschäftigten dieser Berufe stehen lediglich 35,3% (506) Angehörige von Laienberufen im Seelsorgesegment der Diözese gegenüber. In den seelsorgerischen Laienberufen konkurrieren Frauen mit männlichen Laien. Frauen stellen insgesamt 63,4% aller Laienseelsorger. Der Gesamtanteil der Frauen im Seelsorgebereich der Diözese beträgt deshalb nur 22,5%.

¹⁸³ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 1987: Rahmenstatuten für Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland (10. März 1987). In: Ders. (Hg.): Rahmenstatuten- und ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referenten/Referentinnen, Hirtenschreiben der Deutschen Bischöfe Nr. 41. Bonn, S. 7-33, hier: S. 7ff., im folgenden zitiert: Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1987

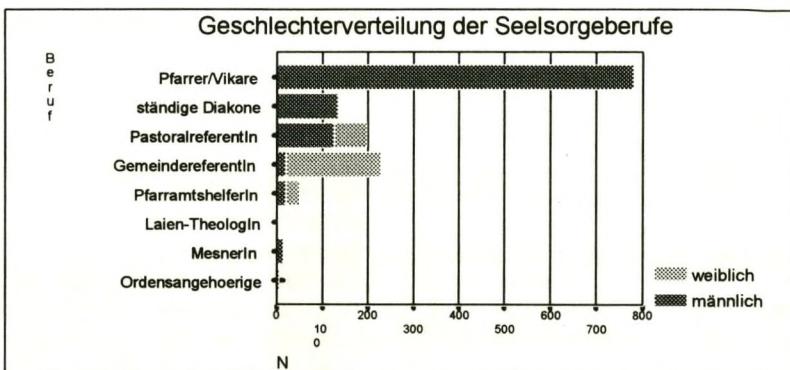


Abbildung 44

Zwar partizipieren Frauen nur unterdurchschnittlich an den Stellen des Seelsorgebereichs, aber sie sind überdurchschnittlich in den für sie zugänglichen Bereichen vertreten. Vor dem Hintergrund der angespannten Personalsituation im Seelsorgebereich (Priestermangel) wird deutlich, daß Frauenarbeit für die Erfüllung kirchlicher Aufgaben unverzichtbar ist.

Die Analyse der quantitativen Gewichtung der einzelnen Berufe innerhalb des Seelsorgebereichs liefert folgendes Ergebnis: Den höchsten prozentualen Anteil weisen die nur Klerikern (damit nur Männern) zugänglichen Berufe auf. Die 792 in der Diözese beschäftigten Geistlichen¹⁸⁴ repräsentieren 55,4 % aller in der Seelsorge Beschäftigten, haupt- und nebenberufliche Ständige Diakone¹⁸⁵ haben mit 133 einen Anteil von 9,3%. Die wichtigsten Laienberufe sind der dominant von Frauen besetzte Beruf Gemeindereferent/in mit 15,9 % (228) und der Pastoralreferent/in mit 13,8 % (197).

Aufgrund organisatorischer Bedingungen finden sich in der Diözesanorganisation auch die Berufe der Pfarramts-, Missions- und Gemeindehelfer/in, die mit 3,6% (51) einen wichtigen Beitrag im Ausländerreferat der Diözese leisten.¹⁸⁶ Hinzu kommen Ordensangehörigen mit einem prozentualen Anteil von 0,6%, der Beruf Theologe/in mit 0,3% und Mesner/in mit einem Anteil von 1,2%, die ebenfalls fast ausschließlich dem Ausländerreferat zugeordnet sind.

Die vier großen Berufsgruppen des Seelsorgebereichs stehen im Mittelpunkt der folgenden Analyseschritte. Es handelt sich dabei um die klerikalen „Männerberufe“ der Priester und Ständigen Diakone und die „Laienberufe“

¹⁸⁴ Unter die Gruppe der Pfarrer sind sowohl die Gemeindepfarrer, Pfarrer im Ausländerreferat und in Kategorialstellen als auch die Alumnen gefaßt. Der Anteil der Gemeindepfarrer, die von besonderem Interesse sind, beträgt hier nur 45 % (644).

¹⁸⁵ Der Anteil der hauptberuflichen Diakone beträgt nur 4,1 % (59), während die nebenberuflichen Diakone immerhin 5,2% (74) stellen.

¹⁸⁶ Pfarramts-, Missions- und GemeindehelferInnen werden in der Regel von den Pfarrgemeinden beschäftigt und gehören deshalb nicht zum Personal der Diözesanorganisation.

Gemeinde- und Pastoralreferent/in. Die Berufe Laientheologe/in, Ordensangehörige und Mesner/in werden aufgrund der geringen Fallzahlen nicht weiter untersucht. In die Analyse gehen nur Beschäftigtengruppen ein, die ein klar umrissenes Berufsprofil aufweisen, das für die organisierte Einflußnahme von Berufsangehörigen innerhalb der diözesanen Struktur unabdingbar ist. Die Berufe Pfarramts-, Missions- und Gemeindehelfer/in werden daher aufgrund der Heterogenität des Tätigkeitsprofils nicht näher analysiert.¹⁸⁷

Der quantitative Anteil der vier dominanten Berufsgruppen Pfarrer, Ständige Diakone, Pastoral- und Gemenindereferent/in umfassen 94,4% aller im Seelsorgebereich tätigen MitarbeiterInnen. Die Mitwirkung von Frauen im Seelsorgebereich konzentriert sich auf die zwei Berufsgruppen Gemeinde- und Pastoralreferent/in, die 86,6% der weiblichen Mitarbeiter in der Diözese umfassen. Diese beiden Berufsgruppen sollen im nächsten Kapitel gezielt untersucht werden.

4. Die Geschlechterverteilung in den Berufen

Bisher wurde die Berufsstruktur im Seelsorgebereich analysiert. In der nachfolgenden Tabelle werden die Geschlechterverhältnisse in den vier wichtigsten Berufen des Seelsorgebereichs verdeutlicht.

Die Berufe der Geistlichen und der Ständigen Diakone sind ausschließliche „Männerberufe“. Daneben sind auch die Laienberufe geschlechtsspezifisch strukturiert. Es lassen sich „Frauenberufe“ sowie „Männerberufe“ identifizieren.¹⁸⁸ Diese Struktur verweist auf berufliche Vergeschlechtlichungsprozesse und ist eng mit dem Phänomen sozialer Ungleichheit verknüpft.

Unter den wenigen für Frauen zugänglichen Bereichen stellt sich auch der Laienberuf Pastoralreferent/in als ein „Männerberuf“ dar. Der Männeranteil liegt bei 64 %. Nur ein Drittel der Berufsangehörigen sind Frauen. Das überrascht um so mehr, als der Beruf Pastoralreferent/in, der als Qualifikation ein theologisches Hochschulstudium voraussetzt, für Laien die einzige formal gleichqualifizierte Alternative zu der Profession des Pfarrers bildet und daher Frauen die Partizipation an einem hochqualifizierten Seelsorgeberuf ermöglicht.

¹⁸⁷ Formal existieren Richtlinien für PfarrhelferInnen, die den Tätigkeitsbereich dieser Gruppe als pastoralen Dienst mit Schwerpunkt auf der Verwaltungsarbeit im Büro beschreiben (Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1978/79: Rahmenstatuten und -ordnungen für Diakone und Laien im pastoralen Dienst. Bonn, S.103-109). Bei den in der Diözese Rottenburg-Stuttgart angestellten HelferInnen handelt es sich nicht um diese formal definierte homogene Berufsgruppe, sondern die dem Ausländerreferat unterstellten Betreuer für ausländische Mitbürger und Exilgruppen. Aus diesem Grund kann nicht von einer homogenen Gruppe mit einem spezifischen Aufgabengebiet und entsprechenden Qualifikationen gesprochen werden. Die Heterogenität dieser Gruppe zeigt sich auch in der Spannweite der Berufsbildung und des Einkommens. Die Berufsbildung der HelferInnen variiert zwischen beruflicher Lehre und Universitätsabschluß, das Einkommen zwischen BAT IX und IIa.

¹⁸⁸ Typisch für ein Geschlecht gelten Berufe dann, wenn der Geschlechteranteil über 65 % liegt.

chen 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 in dieser Berufsgruppe konstatieren.

Tabelle 8: Prozentuale Anteile der Berufe an der Seelsorge mit Frauen- und Männeranteilen. (Absolute Werte in Klammern.)

Berufe	Anteil der Berufe an der Seelsorge	Anteil der Frauen am Beruf	Anteil der Männer am Beruf
Geistliche	55,4 % (792)	0,0 % (0)	100,0 % (792)
Ständiger Diakon	9,3 % (133)	0,0 % (0)	100,0 % (133)
Pastoralreferent/in	13,8% (197)	36,0 % (71)	64,0 % (126)
Gemeindereferent/in	15,9 % (228)	90,8 % (207)	9,2 % (21)

Um einen typischen „Frauenberuf“ handelt es sich dagegen, wie in der Tabelle deutlich wird, bei dem Beruf Gemeindereferent/in. Dieser Beruf weist einen Frauenanteil von 90% (207 von 228) auf.

Die Entwicklung und Definition von Berufen im Spannungsfeld der Interessenlagen und die damit verbundenen Mechanismen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten werden im folgenden am Beispiel der Berufe Gemeinde- und Pastoralreferent/in rekonstruiert. Hier werden vor allem die Erfahrungen von Frauen in diesen Berufen zur Sprache kommen.

II. Verberuflichung und Professionalisierung der kirchlichen Dienste

Im beruflichen Kernbereich der Diözese, der Seelsorge, sind die wichtigen Berufe bewußt geschlechtsspezifisch konstruiert: Nach den geltenden Rechtsbegriffen des CIC sind nur Kleriker, d.h. Männer „berufen“, Leitungspositionen in der Seelsorge zu übernehmen. Alle anderen Berufe im Bereich der Seelsorge, so die Ordnungsvorstellung der Kirchenleitung, sind auf den männlich besetzten Beruf des Priesters bezogen und verrichten diesem mehr oder weniger untergeordnete, subsidiäre Dienste. Diese Ordnungsvorstellung soll aufrechterhalten bleiben, obwohl sich bereits - vergleichbar mit der nichtkirchlichen Arbeitswelt - ein Prozeß der Verberuflichung und der Professionalisierung der Tätigkeiten in der Seelsorge vollzieht.

Die Gründe dafür, auch die seelsorgerischen Aufgaben in der Kirche zu verberuflichen und zu professionalisieren, liegen in übergreifenden gesellschaftlichen und organisatorischen Entwicklungen:

- Die allgemeine gesellschaftliche Qualifizierung der Arbeitswelt und die damit verbundene Durchsetzung hochwertiger Berufsarbeit ist einer der Gründe für die Verberuflichung der Seelsorge in der Kirche. Die Qualifizierung der Berufsarbeit bedingt, daß zunehmend reflexives Wissen (theoretisches Wissen, welches durch Bildung, Ausbildung und Weiterbildung erworben wird) die Praxis bestimmt. Diese Entwicklung wird durch die Verwendung von wis-

- senschaftlichen Theorien und Methoden vorangetrieben. Damit werden gesellschaftliche Standards weiterentwickelt, die die Berufsprofile definieren. Auch eine spezifisch christlich geprägte Vorstellung von Seelsorge setzt die Berücksichtigung neugewonnener Einsichten aus Pädagogik, Psychologie und anderen Geisteswissenschaften voraus. Die Kirche, die in Konkurrenz zu sozialstaatlichen und kulturellen Einrichtungen steht, wird ebenfalls zur Qualifizierung ihrer Dienste und Leistungen gezwungen. Auf die Durchsetzung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung reagierte die Kirche seit dem 19. Jahrhundert reflexiv mit der Bürokratisierung und Organisierung der Religion. Dieser weiter fortschreitende Prozeß der „Verkirchlichung der Religion“ fördert die Verberuflichung und Professionalisierung der Seelsorge.¹⁸⁹
- Ein weiterer Grund für die Verberuflichung seelsorgerischer Aufgaben ist die besondere Bedeutung der Theologie für die Reflexion und Modernisierung der religiösen Praxis. Auf der Grundlage diskursiven Wissens trägt die Theologie dazu bei, Begriffe und Inhalte zu generieren, die auf die Aufgaben und das Selbstverständnis von Gläubigen, Glaubensvermittlern und Glaubensverkündern Einfluß nehmen.¹⁹⁰ Dies entspricht den Anforderungen an die kirchliche Praxis innerhalb einer modernen und sich weiterhin modernisierenden Gesellschaft. Die theologisch qualifizierten MitarbeiterInnen im kirchlichen Dienst werden in ihren Gemeinden, innerhalb und außerhalb der Kirche, zunehmend mit neuen Deutungen und Auslegungen der Fragen des Glaubens und der Religion konfrontiert.¹⁹¹

Die Grundlage der Verberuflichung ist die Qualifizierung der Arbeit durch die Festlegung von Ausbildungsinhalten und Abschlüssen (Erweiterung anwendungsorientierter Methoden und Kenntnisse). Dieser Prozeß erlaubt es, theoretisches und prozessuales Wissen in die Berufe zu integrieren.

Die Professionalisierung eines Berufs ist über die Verberuflichung von Arbeit hinausgehend dadurch gekennzeichnet, daß der Anteil reflexiven Wissens und damit der Anteil wissenschaftlicher Kenntnisse an der Berufskonzeption ständig erhöht wird. Eine Voraussetzung hierfür ist die Vertrautheit mit dem Stand von Forschung und Lehre in dem jeweiligen Gebiet. Mit der Erhöhung des reflexiven und wissenschaftlichen Wissenstandards eines Berufs geht die Spezialisierung in den Tätigkeitsfeldern weiter.¹⁹² Damit erreichen die BerufsinhaberInnen einen hohen Grad an Autonomie. Sie haben nicht nur Überblick über den Stand des Wissens und entsprechende Methoden, sondern sind auch an der Definition des „Wissenswertes“ (Weber) beteiligt. Damit obliegt ihnen in besonderem Maße die Klärung ethischer und sozialmoralischer Orientierungen, die mit der Professionalisierung verbunden sind.

¹⁸⁹ Vgl. Marhold, W. et al., 1977: Religion als Beruf. Band II. Legitimation und Alternativen. Stuttgart-Berlin

¹⁹⁰ Vgl. Marhold, W. et al., 1977, Band II

¹⁹¹ Vgl. Katz, H., 1980

¹⁹² Abbott, A., 1988: The System of Profession. An Essay on the Division of Expert Labor. Chicago

Forcierte Prozesse der Professionalisierung stellen eine Form gesellschaftlicher und organisationaler Durchsetzung von neuen Wissensbeständen und Kompetenzen im Rahmen neuer oder reformulierter Berufe oder Professionen dar. Mit der fortschreitenden Professionalisierung neuer Berufe werden bewährte traditionelle Berufe bzw. Professionen, die sich diesen Prozessen verweigern, zumeist einer relativen Deprofessionalisierung unterworfen, die deren gesellschaftlichen Einfluß schmälern.¹⁹³ Herrschende soziale Gruppen können sich eine Zeitlang einem durch neues Wissen und neue Methoden initiierten Wandel entziehen. Über einen längeren Zeitraum betrachtet verlieren ihre Beiträge aber an gesellschaftlicher Akzeptanz, und sie müssen allmählich den professionellen Ansprüchen besser ausgebildeter Gruppen weichen.

Dem Prozeß der Verwissenschaftlichung sind in der modernen Gesellschaft keine prinzipiellen Grenzen gesetzt, und die allgemeine Erwartung ist darauf gerichtet, daß die sozialen Gruppen, die mit rationalen Kenntnissen und Kompetenzen aufwarten können, sich auf lange Sicht beruflich durchsetzen.¹⁹⁴ Wie verhält sich diese Entwicklung in der Kirche? Unter dieser Frage läßt sich auch der Prozeß der Verberuflichung und der Professionalisierung der kirchlichen Dienste betrachten.

GemeindereferentInnen und PastoralreferentInnen haben im Hinblick auf die Verberuflichung und Professionalisierung ihrer Aufgaben mit strukturellen Problemen der Qualifizierung ihrer Tätigkeitsprofile, der Verbesserung ihrer Positionen in der Hierarchie der Organisation, der Etablierung ihrer Berufsverläufe und der Mitwirkung an der Definition und Bewertung des Berufs zu tun. An folgenden Punkten werden zentrale strukturelle Probleme deutlich:

- Verschiedene soziale Gruppen in der Kirche sind aufgrund ihrer theologischen Qualifikationen und Kompetenzen am wissenschaftlichen Erkenntnisprozeß in einem „Gebiet“ beteiligt, für das die Kirche eine vorrangige Zuständigkeit beansprucht: in der Theologie. Professionelle Grundlagen eines praktischen Diskurses über die Bewertung von Leistungen, Kompetenzen und Kenntnissen zwischen Priestern, PastoralreferentInnen, aber auch GemeindereferentInnen sind damit gegeben. Die Weihe der Priester und damit der Rekurs auf eine rational nicht zu prüfende „Berufung“ (Stichwort Amtscharisma) immunisiert die hervorgehobene Stellung der Priester. Deren Position wird im Kern (Weihe) nicht professionell begründet. Das durch das geltende Kirchenrecht sanktionierte Weiheprivileg entzieht die Geistlichen einem praktischen Diskurs über deren Professionalität, wie er für Berufsgruppen in anderen gesellschaftlichen Bereichen üblich ist.
- Die im Amtscharisma begründete priesterliche „Berufung“ hält dagegen an einem traditionell legitimierten Bedeutungs„rest“ fest. Dieser Bedeutungs-

¹⁹³ Vgl. Hartmann, H., 1968: Arbeit, Beruf, Profession. In: Soziale Welt, Jg. 1968, S. 193-216, hier S. 195

¹⁹⁴ Vgl. Beck, U. - Bonß, W., (Hg), 1989: Verwissenschaftlichung ohne Aufklärung. Zum Strukturwandel von Sozialwissenschaft und Praxis. In: Ders.: Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung? Frankfurt a.M.

rest erweist sich als strategische Ressource, um das Herrschaftsgefüge innerhalb der Kirche zu bewahren und die Partizipationsansprüche anderer Gruppen abzuwehren.¹⁹⁵ Das bedeutet eine Abwertung aller anderen, nicht geweihten Berufsgruppen. Es bedeutet auch die Inanspruchnahme organisationaler Macht, Ressourcenverfügung und Urteilskompetenz durch die Priester, ohne daß die Chance besteht, die Rationalität ihres Verhaltens in einem praktischen Diskurs des Wettbewerbs um die Anerkennung von Leistungen der verschiedenen Berufsgruppen zu thematisieren und zu kritisieren (zumindestens nicht, solange die bürokratischen Prozesse durch die Priestermacht gesteuert werden). Hinzu kommt, daß die Geistlichen nur ein geringes Interesse an einer Professionalisierung des Berufsfelds Seelsorge haben und eher gesinnungsethischen als leistungsbestimmten Kriterien bei der Rekrutierung von Nachwuchs den Vorzug geben. Die besondere organisationale Stellung der Priester aufgrund ihres Weihestatus stellt eine prinzipielle Grenze der Professionalisierung von neuen Berufen im Seelsorgebereich dar.

- Eng verknüpft mit der berufsstrukturellen Vorrangstellung der Kleriker in der Kirche ist deren politische Macht, die sich in zwei Gestaltungsformen Raum schafft. Die Kleriker setzen über ihren „Standes- und Berufsverband“ nicht nur ihre berufsspezifischen Interessen durch, sondern sie bestimmen entscheidend die Strukturen der von ihnen geleiteten Organisationen. Diese durch den Weihestatus garantierte Verknüpfung von Professionsinteressen und organisationaler Macht ist einzigartig im Vergleich mit anderen Institutionen in der modernen Gesellschaft. So gelingt es den Klerikern, vorausgesetzt sie handeln hinreichend konsensuell, Professions- und Berufsfragen auch anderer kirchlicher Berufe maßgeblich zu beeinflussen. Einerseits werden konkurrierende Berufe und Professionen durch organisationale Strukturvorgaben der Kleriker an ihrer Entfaltung gehindert (Leitungsvollmacht nur für Kleriker), und andererseits werden über direkte Berufsgestaltungsvorgaben Fakten für die BerufsinhaberInnen geschaffen, die deren Gestaltungsmacht entzogen sind (z.B. Festlegung der Tätigkeitsinhalte und Qualifikationsvoraussetzungen). Dieses Ungleichgewicht der kirchlichen Berufe und ihrer Verbände läßt sich nicht allein auf dem Weg der Professionalisierung beseitigen. Es kann aber vermutet werden, daß eine Legitimität von Berufen, die sich lediglich aus Traditionen speist, gegenüber den gesellschaftlich sich durchsetzenden Rationalitäts- und Diskurserwartungen dahinschwindet.¹⁹⁶
- Besondere Probleme entstehen für die Laien und vor allem für Frauen in den pastoralen Berufen Gemeindereferent/in und Pastoralreferent/in dadurch,

¹⁹⁵ Vgl. Marhold, W. et al., 1977: Religion als Beruf. Band I: Identität der Theologen. Stuttgart - Berlin

¹⁹⁶ Vgl. Marhold, W. et al., Band II, 1977

daß die Kirche eine Monopolstellung als Arbeitgeber hat, auf den diese Berufe aufgrund ihrer Ausbildungsabschlüsse festgelegt sind.¹⁹⁷

Aus den genannten Aspekten der Berufsorganisation der katholischen Kirche erwachsen besondere soziale Ungleichheiten für Laien, die sich insbesondere für Frauen in gravierender Weise nachteilig auswirken. Auch innerhalb von Strukturen, die auf formaler Gleichberechtigung beruhen, entstehen latente und manifeste Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. Diese werden anhand der Rekonstruktion der Entwicklung der beiden Berufe GemeindereferentInnen und PastoralreferentInnen veranschaulicht.

III. Der Beruf Gemeindereferent/in

Beim Beruf Gemeindereferent/in handelt es sich um den ältesten Laienberuf im Seelsorgebereich. GemeindereferentInnen werden seit ihren Anfängen fast ausschließlich im Gemeindedienst eingesetzt,¹⁹⁸ wo sie sich neben dem Pfarrer im kirchlichen Kernbereich als Beruf etablieren konnten.¹⁹⁹ Erst in jüngerer Zeit findet vermehrt ein zweiter Laienberuf, der Beruf Pastoralreferent/in, in den Gemeinden Verwendung.

Ähnlich wie die Pfarrer sind die GemeindereferentInnen in den drei Schlüsselbereichen der Seelsorge tätig: der Verkündigung (in der Gemeinde und Schule), der Liturgie und der Diakonie.²⁰⁰ Die Berufe in der Seelsorge unterscheiden sich dadurch, daß ihnen von der Kirchenleitung unterschiedliche

¹⁹⁷ Monopolarbeitgeber bedingen gravierende negative Auswirkungen auf die Gestaltung und Positionierung von Berufen; Vgl. Beck, U. - Brater, M.: Berufliche Strategien: Zur marktstrategischen Bedeutung und sozialen Dynamik arbeitsteiliger Differenzierung. In: Beck, U.-Brater, M. (Hg.), 1978: Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Reinbek, S. 200-266

¹⁹⁸ Laut Personalkatalog der Diözese sind 229 GemeindereferentInnen im Gemeindedienst und 11 in der Kategorialseelsorge tätig; Vgl. Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1993, S. 755

¹⁹⁹ Eine dezidierte Zuordnung der Priester auf die verschiedenen Seelsorgeebenen ist mit dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial nicht möglich. Dennoch erlaubt eine statistische Übersicht im Personalkatalog der Diözese Rottenburg-Stuttgart von 1993 eine annähernde Zuordnung: So werden im Gemeindedienst 627 Weltpriester und 74 Ordenspriester vermerkt, in der Kategorialseelsorge 203 Priester und 156 Ordenspriester in Klöstern sowie 272 Ruhestandsgeistliche; Vgl. Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1993: Personalkatalog der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Stand 01.11.1992, S. 755

²⁰⁰ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 1987: Rahmenstatuten für Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland (10. März 1987). In: Ders. (Hg.): Rahmenstatuten- und ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referenten/Referentinnen, Hirten schreiben der Deutschen Bischöfe Nr. 41. Bonn, S. 7-33, hier: S. 7ff., im folgenden zitiert: Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1987

Schwerpunkte innerhalb dieser drei Bereiche zugewiesen werden. Das Tätigkeitsfeld der GemeindereferentInnen umfaßt unter anderem die Verpflichtung, Religionsunterricht an Schulen zu erteilen, den Aufbau von Gruppen in der Gemeinde zu organisieren sowie ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu betreuen und zu schulen. Weitere Schwerpunkte sind die Jugend- und Familienpastoral, die Alten- und Krankenpastoral, Bildungsarbeit, Gemeindekatechese und Verbandsarbeit (u.a. Caritas). Im liturgischen Bereich wird ihnen erlaubt, an der Vorbereitung und Mitwirkung von Gottesdiensten mitzuarbeiten. Obwohl die beruflichen Aufgaben der GemeindereferentInnen sich mit denjenigen der Pfarrer decken, lassen sich doch gewichtige Unterschiede in der Schwerpunktsetzung identifizieren. So sind die Liturgie und der Leitungsdienst in der Gemeinde aufgrund der kirchenrechtlichen Bindung dieser Tätigkeiten an die Weihe dem Pfarrer vorbehalten.

Wie die Berufsfeldanalyse zeigt, sind in der Seelsorge nur 22,5% (322) aller Beschäftigten Frauen. Die meisten von ihnen sind als Gemeindereferentin tätig. Dieser Beruf stellt sich in der Analyse als Frauenberuf dar, da der überwiegende Teil der Berufsangehörigen (90%) von Frauen (207 von 229) gestellt wird.

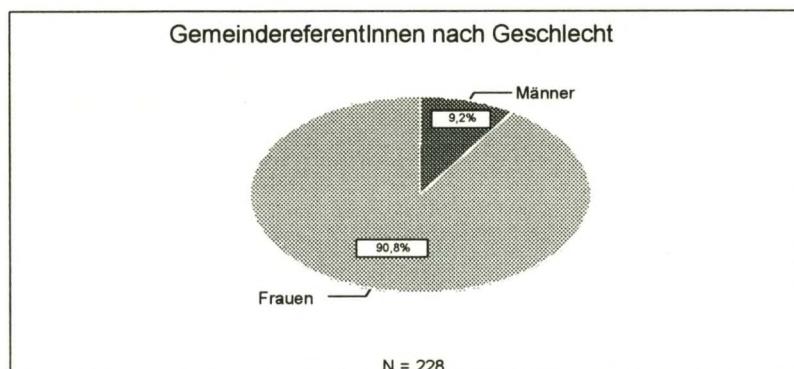


Abbildung 45

In der Gemeindeseelsorge stehen dem Frauenberuf Gemeindereferent/in typische Männerberufe (Pfarrer, Ständige Diakone) gegenüber. Wie es zu dieser geschlechtsspezifischen Polarisierung gekommen ist, die ihren Ausdruck in segregierten Berufen findet, wird im folgenden anhand der Entstehungsbedingungen und der Professionalisierungsgeschichte des Berufs Gemeindereferent/in auf der Grundlage einer Dokumentenanalyse nachgezeichnet.

Beim Beruf Gemeindereferent/in zeigt sich an wichtigen Elementen des Berufsprofils und den Stationen der Entwicklung, wie sich aus einer ehemals von Frauen ausgeübten ehrenamtlichen Tätigkeit ein qualifizierter und zunehmend professionalisierter Beruf herausbilden konnte. Unter einem idealtypischen Professionalisierungsverlauf wird in der sozialwissenschaftlichen Literatur die Etablierung einer Gruppe von BerufsinhaberInnen thematisiert, die über ein spezifisches berufliches (wissenschaftlich gesichertes) Wissen verfügen und

darüber eine privilegierte Zulassung zu bestimmten Tätigkeitsfeldern erreichen können.²⁰¹ Darüber hinaus gründen die BerufsinhaberInnen in der Regel Berufsorganisationen, die ihre Interessen gegenüber der Umwelt (vor allem gegenüber schon bestehenden oder neu entstehenden Berufen bzw. Professionen) durchsetzen sollen.

Die sukzessive Höherqualifikation ist mit dem Auf- und Ausbau von Ausbildungseinrichtungen und Berufsrollen verbunden, in denen spezifisches Wissen und spezifische Methoden vermittelt und weiterentwickelt werden. Die Standards neuen Wissens werden jeweils in das Berufsprofil integriert und über die Fixierung von verbindlichen Qualifikationsanforderungen zur Erlangung von Zertifikaten gesichert. Diese Zertifikate werden innerhalb der Arbeitswelt als Zugangsvoraussetzungen zu bestimmten Tätigkeitsfeldern anerkannt. In der Literatur wird auf Merkmale einer berufsspezifischen Kultur hingewiesen, die die BerufsinhaberInnen auf bestimmte ethische Verhaltensanforderungen verpflichtet. Der Grad der formalen Professionalisierung eines Berufs bestimmt in der Regel die Positionierung der BerufsinhaberInnen im beruflichen Hierarchiegefüge der Arbeitswelt.²⁰²

Die Rekonstruktion der Verberuflichung und Professionalisierung der GemeindereferentInnen ermöglicht es, die Gestaltungsstrategien derjenigen Akteure aufzudecken, die auf die Konstruktion des Berufs und - soviel sei hier schon vorweggenommen - auf seine Vergeschlechtlichung machtvoll Einfluß genommen haben. Wie die folgende Analyse zeigen wird, ist die mächtigste Gruppe, die den Konstruktionsprozeß des Berufs steuert, die der etablierten klerikalen Seelsorger.

1. Die Verberuflichung und Professionalisierung des Berufs Gemeindereferent/in im Spannungsfeld der Interessen

Es lassen sich vier Phasen in der von verschiedenen Akteuren gesteuerten sukzessiven Erhöhung des Ausbildungsniveaus und der Gestaltung des Tätigkeitsprofils des Berufs Gemeindereferent/in identifizieren:

Die erste Phase (Anfang des 20. Jahrhunderts), die als Verberuflichung einer vormals von Frauen ausgeübten ehrenamtlichen Tätigkeit aufgefaßt werden

²⁰¹ Daheim, H.-J., 1970; Hesse, H. A., 1972; Hartmann, H., 1968

²⁰² In der Professionsdebatte wird zwischen verschiedenen Formen von Professionen unterschieden, nämlich alten Professionen, neuen Professionen, Scheinprofessionen und Semiprofessionen. Wichtig für die vorliegende Analyse ist der Grad Semiprofession. Semiprofessionen zeichnen sich dadurch aus, daß die Wissensbasis noch nicht vollständig wissenschaftlich und/oder ein spezifischer „code of ethics“ noch nicht voll ausgebildet ist. Professionen sind im Gegensatz zu Semiprofessionen immer noch eine Männerdomäne. Das wird auch an der Tatsache deutlich, daß Frauen im Durchschnitt über ein niedrigeres Einkommen und ein geringeres Sozialprestige verfügen als Männer; Vgl. Carr-Saunders, A. - Wilson, P.A., 1964: *The Professions*. London - Liverpool

kann, ist gekennzeichnet durch erste Ansätze einer Berufsausbildung und erste berufliche Einsätze von Frauen unter der Bezeichnung Gemeindehelferin in den Gemeinden.

Die zweite Phase (1920-1968) ist durch den Aufbau von Ausbildungsstätten charakterisiert. Damit wurden Frauen in das ihnen bisher verschlossene berufliche Ausbildungswesen im kirchlichen Berufsspektrum integriert. Ihren Ausdruck fand diese Phase im Wechsel der Berufsbezeichnung. Die BerufsinhaberInnen wurden nun Seelsorgehelferin genannt.

In der dritten Phase (1968-1978) kommt es vor dem Hintergrund des II. Vatikanischen Konzils und im Rahmen der in Deutschland stattfindenden Bildungsreform zu einer neuen Stufe der Ausgestaltung der Berufsausbildung, die nun an den neu gegründeten Fachhochschulen stattfindet. Aus den SeelsorgehelferInnen werden nun GemeindereferentInnen.

In der vierten Phase (1978- heute) wird das Ausbildungs- und Tätigkeitsprofil der GemeindereferentInnen von der Deutschen Bischofskonferenz in verbindlichen Rahmenstatuten konkretisiert und spezifiziert.

Die Entwicklungsgeschichte der Qualifizierung und Spezialisierung des Tätigkeitsprofils der GemeindereferentInnen wurde in allen Phasen durch die sukzessive Gründung und Ausgestaltung verschiedener Berufsgemeinschaften und Verbände durch die BerufsinhaberInnen mitgeprägt. Sie versuchten, auf diesem Weg ihre Interessen gegenüber den Bistumsleitungen und vor allem der Bischofskonferenz durchzusetzen.

- a) Die erste Phase (Anfang des 20. Jahrhunderts): Erste Ansätze der Berufsausbildung und erste berufliche Einsätze von Frauen in der Seelsorge

Anfang des 20. Jahrhunderts wurden Frauen zunächst als Helferinnen in der Seelsorge eingesetzt. Seit 1918 finden sich erste Anzeichen für den nicht mehr nur ehrenamtlichen, sondern auch beruflichen (d.h. vergüteten) Einsatz von Frauen in den Gemeinden unter der Obhut fortschrittlicher Pfarrer.²⁰³ Verschiedene gesellschaftliche Strömungen der Zeit begünstigten die Verberuflichung bestimmter Seelsorgeaufgaben, die geschlechtsspezifisch strukturiert wurden.

Die Jahrhundertwende war von einem tiefen gesellschaftlichen Wandel geprägt, der durch die umfassende Industrialisierung und Individualisierung ausgelöst wurde. Das Großstadtleben, die Arbeiterfrage und die soziale Not weiter

²⁰³ Fritz, M., 1989: Die Frau erwacht in der Kirche. Zur Geschichte und Spiritualität des Berufes der Seelsorgehelferin. In: Birkenmaier, R. (Hg.): Werden und Wandel eines neuen kirchlichen Berufes. München - Zürich, S. 8-19

Bevölkerungskreise machten neue Formen der Seelsorgearbeit notwendig.²⁰⁴ Tradierte Formen der Gemeinschaftsseelsorge (z.B. Volksunterricht, Wallfahrten, kirchliche Vereine etc.) reichten nicht mehr aus, die nun in industrialisierten und bürokratisierten Beziügen lebenden Menschen seelsorgerisch zu betreuen. Die veränderten gesellschaftlichen Strukturen, die eine Entfremdung von der Kirche begünstigten, erforderten neue Methoden in der Seelsorgearbeit, die als Individualseelsorge (Hausbesuche und caritative Betreuung) unmittelbar bei den Gemeindemitgliedern ansetzen mußte.

Diese Neuorientierung setzte sich, bestätigt von dem 1910 erfolgten Erlaß der überdiözesanen Seelsorgetagung in Essen, als offizielle Kirchenpolitik durch, indem das Anlegen von Pfarrkarteien und regelmäßige Hausbesuche als neue Bestandteile der Seelsorge festgeschrieben wurden.²⁰⁵ Dieser Erlaß hatte weitreichende und zunächst nicht vorhersehbaren Konsequenzen. Die neuen Vorstellungen und Notwendigkeiten in der Seelsorge führten zu einer Überlastung der Gemeindepfarrer, die den gestiegenen Anforderungen nicht mehr gewachsen waren. In der Literatur gibt es viele Hinweise auf die wachsenden Klagen von völlig überlasteten Pfarrern, die Hilfe für die Seelsorgearbeit forderten.²⁰⁶ Laien, so die Vorstellungen der Pfarrer, sollten als Hilfskräfte verstärkt in die Seelsorge einbezogen werden.

Erste Schritte in diese Richtung wurden 1911 durch den Deutschen Caritasverband mit der Gründung der Freien Vereinigung der Seelsorgehilfe eingeleitet. Martin Fritz beschreibt die Ziele dieser Vereinigung folgendermaßen:

- Weckung und Förderung des Laienapostolats für die unmittelbaren Aufgaben der Seelsorge,
- Einbeziehung der Kräfte aller katholischen Organisationen in den Dienst der Seelsorge.²⁰⁷

Diese Forderung implizierte die Mitarbeit von KatholikInnen, die in ihren Betrieben, ihrem Privatleben und in der Öffentlichkeit private und ehrenamtliche Glaubensverkündigung leisten sollten. Es wurde dabei weniger an eine berufliche Mitarbeit von Laien (vor allem von Frauen) in den kirchlichen Organisationen gedacht als daran, männliche ehrenamtliche und eventuell berufstätige Laien in ordensähnlichen Zusammenschlüssen zu organisieren. Diese Versuche scheiterten jedoch an der Realität. Neue kirchliche Strömungen begünstigten ein wachsendes Interesse von Frauen am seelsorgerischen Tätigkeitsfeld, während Männer nur bedingt auf das Angebot eines verstärkten ehrenamtlichen Einsatzes eingingen.

²⁰⁴ Vgl. Müller, H., 1976: Von der Seelsorgehilfe zum pastoralen Dienst. Die Stellung der Seelsorgehelferin/Gemeindereferentin in kirchlicher Sicht. In: Theologisch-praktische Quartalszeitschrift (ThPQ) 24, S. 360-369, S. 360f.

²⁰⁵ Vgl. Fritz, M., 1989, S.9

²⁰⁶ Vgl. Hentschel, C., 1978: Gemeindereferentin/Gemeindereferent. Entwicklung - Profile - Abgrenzungen. In: LS, Jg. 29, S. 53-56

²⁰⁷ Vgl. Fritz, M., 1989, S. 9

Zwei Kirchenbilder standen sich in der vorkonziliaren Zeit gegenüber: die Ekklesiologie der Communio und eine hierarchisch-juridisch ausgerichtete Kirchenkonzeption.²⁰⁸ Gegenläufig zu der von der Amtskirche getragenen Tendenz zur Klerikalisierung und Zentralisierung der Kirche, die sich in einer hierarchischen Vorstellung von Kirchenleitung äußerte und in der Ausgestaltung des CIC von 1917 ihren Höhepunkt fand, führten katholische Laienbewegungen (Liturgische Bewegung, christlich-soziale Bewegung, katholische Jugendbewegung) auch zu einer Mobilisierung von Frauen.²⁰⁹ Die Jugendbewegung, die sich Natürlichkeit, Schlichtheit und ein einfaches Leben zum Ziel setzte, motivierte besonders Frauen, sich in sozialen Diensten altruistisch für hilfsbedürftige Menschen zu engagieren. Auch die katholische Kirche profitierte davon, daß sich Frauen selbstlos dem Dienst am Nächsten verschrieben. Frauen versuchten, durch berufliche Mitarbeit an der inhaltlichen und organisationalen Ausgestaltung der Seelsorge mitzuwirken.²¹⁰ Die ersten Berufschancen mußten von den Frauen mit einem asketischen und familienlosen Lebensstil erkauft werden. Aus Zeitberichten wird deutlich, daß sie zum großen Teil unterhalb eines gesicherten Existenzminimums gearbeitet haben, d.h. ohne Arbeitsverträge, ohne Gehaltsregelung oder Umschreibung der Aufgaben, nur aus der Berufung zum sozialen Dienst heraus.²¹¹ Als neue Berufsbezeichnung setzten sich die Begriffe Gemeindehelferin oder Pfarrhelferin durch.

Einzelne, durch die gewachsenen Anforderungen überlastete Gemeindepfarrer begannen in enger Anlehnung an die Organisation der Caritas und ihrer Vereinigungen, Frauen auf eigene Faust (als Helferinnen) auszubilden.²¹² Die Vereinigung für Caritashilfe in der Seelsorge versuchte, Frauen beruflich in ihre Organisationsstrukturen einzubinden. Die neugegründete Zeitschrift „Die Seelsorge und Seelsorgehilfe“ sollte das neue Berufsbild in der Öffentlichkeit be-

²⁰⁸ Vgl. Hilberath, B.J., 1992: Wie stelle ich mir die Gemeindereferentin/den Gemeindereferenten der Zukunft vor? In: Katholische Fachhochschule Mainz (Hg.), 1992: Hobby - Beruf - Berufung. Diskussionsbeiträge zu Ausbildung, Berufsziel und Berufsbild von Gemeindereferenten/innen. Ludwigshafen, S. 8-18, S. 11ff.

²⁰⁹ Vgl. Kohl, C., 1987: Amtsträger oder Laie? Frankfurt - New York - Bern - Paris, S. 3f.

²¹⁰ Vgl. Fritz, M., 1989, S. 13f.

²¹¹ Die enormen Schwierigkeiten, die mit diesen ungesicherten Arbeitsverhältnissen verbunden waren, werden in einer Schilderung von Frau Barkhoff (1920) besonders deutlich: „Ich habe mir vorgenommen, vier Jahre zu bleiben und dann eventuell in die Säuglingspflege zu gehen, da mir dieser Beruf doch zu schwer erscheint ... Das Gehalt ist so gering, daß ich - wenn die Eltern nicht immer nachhelfen würden - hungrern müßte. Mittags esse ich im Hotel. Ich bestelle immer nur eine halbe Portion, weil eine ganze zuviel kostet. Aber man wagt es gar nicht, dem Vorgesetzten oder dem Bonifatiusverein davon zu sprechen. Wir müssen zunächst zeigen, daß es uns mit unserem Beruf ernst gemeint ist. Ich nehme mir vor durchzuhalten.“ Zitiert nach Fritz, M., 1989, S. 11

²¹² Als die ersten Pfarrer, die maßgeblichen Einfluß auf den beruflichen Einsatz von Frauen nahmen, werden in der Literatur K. von Galen, M. Kaller und W. Wiesen genannt.

kannt machen.²¹³ Pfarrer schulten die an der Seelsorgearbeit interessierten Frauen, indem sie ihnen theologische Grundkenntnisse vermittelten.²¹⁴ Die Ausbildung durch die Pfarrer war auf die Praxis im Gemeindedienst ausgerichtet. Viele der angehenden GemeindehelferInnen verfügten bereits über ein qualifiziertes berufliches Wissen, das sie im Rahmen ihrer Ausbildung zur Sozialarbeiterin oder Lehrerin erworben hatten. Die ersten Gemeindehelferinnen arbeiteten als Zuarbeiterinnen und zur Entlastung der Gemeindepfarrer, indem sie soziale Dienste, schulischen Religionsunterricht sowie Schreib- und Verwaltungsarbeiten übernahmen.

Der Einsatz von Frauen in der Seelsorge hatte zahlreiche kirchenrechtliche Implikationen. Nach dem CIC von 1917 war kein eigenständiges Berufsbild für Laien in der Seelsorge möglich, da die originären Aufgaben der Seelsorge allein dem Pfarrer zugeschrieben wurden. Einen kirchenrechtlichen Rahmen für die hauptamtliche Mitarbeit von Laien gab es nur für die Randbereiche der Seelsorgearbeit. In Verwaltung, Schreibarbeit, Sozialarbeit und der schulischen Bildung war eine Beschäftigung von Laien möglich. Im Kern wurde das Laienapostolat nur als verlängerter Arm der Hierarchie interpretiert, d.h., Laien konnten nur zur Unterstützung und in Unterordnung unter den Priester beschäftigt werden.²¹⁵

Schon in der Anfangsphase der Berufswerdung setzte sich zudem die Vorstellung der Pfarrer durch, Frauen sollten ihrer vermeintlichen weiblichen Weissensart entsprechend Aufgaben in den sozialen und schulischen Bereichen wahrnehmen. Die genuine Seelsorge (Theologie und Organisation) wollten sich die Pfarrer vorbehalten. Damit setzte sich schon früh eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung durch. Agnes Wuckelt beschreibt diese Geschlechterpolitik anhand von Erfahrungsberichten, die damals von Pfarrern verfaßt wurden. Viele Pfarrer waren der Meinung, daß Frauen die Arbeit der Männer ergänzen sollten.²¹⁶ Berufliche Mitarbeit in der Seelsorge sollte nur unverheiratete Frauen möglich sein, um das von der katholischen Kirche mitgetragene Gesellschaftsmodell, das verheiratete Frauen auf Hausarbeit und Mutterschaft verpflichtete, zu untermauern. Zunächst wurden qualifizierte Lehrerinnen und Sozialarbeiterinnen, die sich auf ein familienloses Berufsleben vorbereitet hatten, im kirchlichen Dienst in Großstädten oder Diasporagemeinden eingesetzt.

²¹³ Seit 1923 erschien die von Wilhelm Wiesen herausgegebene Zeitschrift: *Seelsorge und Seelsorgehilfe. Vereinsschrift der freien Vereinigung für Seelsorgehilfe*. Freiburg i.Br.

²¹⁴ Die Zeitberichte verdeutlichen die Situation der Pfarrer und die Ausbildung von Laien in eigener Verantwortung. Beispielhaft schildert Pfarrer Julius Vanvolxem, wie er die ersten Frauen ausbildet; Vgl. Vanvolxem, J., 1924: *Laienkatecheten*. In: Wiesen, W. (Hg.) 1924: *Seelsorge und Seelsorgehilfe. Vereinsschrift der freien Vereinigung für Seelsorgehilfe*, S. 79-82

²¹⁵ Vgl. Müller, H., 1976, S. 362

²¹⁶ Wuckelt, A., 1993: *Blick zurück - nach vorn. Unveröffentlichter Vortrag auf dem Gemeinschaftstag der Gemeindereferent(inn)en/Katechet(inn)en am 11.09.1993 in Böblingen*.

Den Zeitströmungen dieser ersten Phase entsprechend, erfolgten die ersten Schritte zur Verberuflichung der Gemeindehelferinnen vor dem Hintergrund der allgemeinen Mangelsituation in der Gemeindeseelsorge und der massiven Bestrebungen engagierter Frauen nach beruflicher Einbindung in die Kirchenarbeit. Die Zuschreibung typischer Arbeitsbereiche (soziale, bildende und zuarbeitende Tätigkeiten), die von Frauen geleistet werden sollten, erfolgte entlang der Geschlechterlinie, die bereits in der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in den Familien vorgegeben schien. Frauen wurden demnach in familiennahe Bereiche der Berufswelt eingegliedert. Sie wurden in der Seelsorgearbeit über die Mechanismen der Vergeschlechtlichung auf spezifische berufliche Aufgaben und Positionen festgelegt. Gemeindehelferinnen wurden nicht gleichberechtigt in die Seelsorgearbeit eingegliedert, sondern auf zuarbeitende und helfende Funktionen in neu abgegrenzte soziale und schulische Sonderbereiche abgedrängt. Das Profil des sich entwickelnden Frauenberufs war so von Anfang an auf untergeordnete Tätigkeiten ausgelegt. Die Unterordnung dieser Tätigkeiten resultieren aus der engen Assoziation mit Haus- und Familienarbeit, die in jener Zeit gegenüber industrieller und bürokratischer, männlicher Erwerbsarbeit geringgeschätzt wurde.

b) **Die zweite Phase (1920-1968): Entwicklung bis zum II. Vatikanischen Konzil**

Immer mehr Frauen waren in den 20er Jahren bereit, als Berufstätige Aufgaben in den Gemeinden zu übernehmen. Die private Vermittlung von Wissen durch einzelne Pfarrer reichte nicht mehr aus, die interessierten Frauen für die immer komplexer werdenden Aufgaben im pastoralen Bereich zu qualifizieren. Um die Ausbildung aus der Privatheit der Pfarrhöfe auf eine formalisierte Ebene zu heben, mußten neue Bildungseinrichtungen geschaffen werden.

Die Caritasschule für Frauen, die 1920 von Prälat Dr. Lorenz Werthmann gegründet wurde, war die erste öffentliche Ausbildungsstätte, deren Bildungs-inhalte auf die Berufsfelder Caritas und Seelsorge ausgerichtet waren. Ende der 20er Jahre übernahm der Bonifatiusverein in Deutschland die Verantwortung für die Ausbildung der Gemeindehelferinnen. 1928 wurden Seminare für Seelsorgehilfe in Breslau und Freiburg gegründet. In den 40er Jahren kamen weitere Seminare in Beuron, Elkeringhausen und anderen Städten hinzu.²¹⁷ In diesen Seminaren wurde neben der Vermittlung von berufsrelevantem Wissen versucht, eine spezifische Gestaltungsidee des Bonifatiusvereins umzusetzen: Die Praxisorientierung der Ausbildung sollte durch ein Gemeinschaftselement ergänzt werden, indem das Leben und die Arbeit, Gottesdienst und Mahlzeiten,

²¹⁷ Vgl. Personalreferat der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.) 1994: Gemeindereferentin/Gemeindereferent, Wo ist unser Platz in der Kirche? Unveröffentlichte Schrift, Rottenburg, S. 1.

Studium und Freizeit als Teil der Ausbildung gemeinschaftlich organisiert werden sollten.²¹⁸

Daneben gab es eine zweite Möglichkeit für Frauen, neben sozial-caritativen, praxisorientierten Kenntnissen auch schwerpunktmäßig theologisches Wissen zu erwerben: die Berufsausbildung an Fachschulen. Diese Ausbildungsmöglichkeiten stellen im Vergleich zu den Seminaren durch die Schwerpunktsetzung auf den theologischen Bereich eine Kompetenzerweiterung des neuen Berufs von den sozialen Bereichen der Gemeindearbeit auf den seelsorgerischen Kern dar. Die Erweiterung der Qualifikationsspanne des Berufs und der damit einhergehende Ausbau von Ausbildungsstätten (Seminaren und Fachschulen) war ein deutlicher Professionalisierungsfortschritt.

Mit der Ausgestaltung der Ausbildungseinrichtungen und der Erweiterung der Qualifikationsspanne wurden von den Berufsinhaberinnen sukzessive verschiedene Berufsorganisationen gegründet. 1926 organisierte sich die erste Generation hauptberuflicher Gemeinde- oder Seelsorgehelferinnen in der Berufsgemeinschaft katholischer Seelsorgehelferinnen.²¹⁹ Der überdiözesane Zusammenschluß in einer Berufsgemeinschaft verfolgte das Ziel, Frauen als berufliche Mitarbeiterinnen für die Seelsorge zu gewinnen. Margarete Ruckmich, Initiatorin und Geschäftsführerin der Berufsgemeinschaft, wies als treibende Kraft darauf hin, daß eine spezifisch kirchliche Berufsarbeit auch einer kirchlichen Ausbildung bedürfe und setzte sich als Seminarleiterin für eine entsprechende Ausbildung ein.²²⁰ Die Initiative der Berufsgemeinschaft richtete sich neben dem Streben nach Qualifikation auf die Definition und Sicherung des Berufsprofils der Gemeindehelferinnen: Über Gespräche mit verantwortlichen Pfarrern, Bischöfen und Diözesen sollte das neue Berufsbild der kirchlichen Öffentlichkeit vermittelt werden und über Fortbildungskurse das berufliche Wissen und die Kompetenz der Frauen erweitert werden.²²¹ Die Berufsgemeinschaft förderte damit aktiv die Professionalisierung von Gemeindehelferinnen und beeinflußte maßgeblich die Spezifikation des Berufsbilds.

Die durch die Berufsgemeinschaft mitbestimmte Professionalisierung von Frauen als Gemeindehelferinnen konturierte auch die Berufspraxis und die Neugestaltung des Berufsprofils. Es vollzog sich ein zweifacher Bedeutungswandel im Berufsbild der Gemeindehelferinnen: die Änderung der Berufsbezeichnung und die Neudeinition des Berufsprofils.

²¹⁸ Vgl. Wothe, F.J., 1985: Von der Seelsorgehelferin zur Gemeindereferentin - über Ursprung und Entwicklung der Seminar- und Fachschulausbildung. In: Hochstaffl, J. (Hg.), 1985: Von Beruf Gemeindereferent. Aufnahme eines Bestands - Perspektiven einer Zukunft. Paderborn, S. 169-186, S. 174ff.

²¹⁹ Vgl. Müller, H., 1976, S. 362. Die Berufsgemeinschaft katholischer Seelsorgehelferinnen wurde in Freiburg von W. Wiesen und M. Ruckmich gegründet.

²²⁰ Vgl. Personalreferat der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1994: Magarete Ruckmich (1894-1994). In: Ders. (Hg.), 1994, S. 2f.

²²¹ Vgl. Personalreferat der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1994, S. 3.

In den 30er Jahren wurden die GemeindehelferInnen in SeelsorgehelferInnen umbenannt. Auslöser dafür war, daß die staatlichen (nationalsozialistischen) Wohlfahrtsbehörden viele ehrenamtliche Mitarbeiterinnen unter der gleichnamigen Bezeichnung „Gemeindehelferin“ einsetzten. Durch die Umbenennung wollten sich die kirchlichen Mitarbeiterinnen von den Arbeitnehmerinnen der Wohlfahrtsbehörden abgrenzen und die berufliche Nähe ihrer Tätigkeiten zur Seelsorge demonstrieren. Mit der neuen Berufsbezeichnung wurde ein erster Schritt hin zu einer beruflichen Arbeitsdefinition in der Seelsorge erreicht. Die Berufsbezeichnung, die den Begriffsbestandteil „Helferin“ beibehielt, deutete darauf hin, daß die hierarchische Nachordnung gegenüber den Pfarrern und die zuarbeitenden und helfenden Tätigkeitsbestandteile bestehen bleiben sollten. Mit anderen Worten: Der inhaltliche Schwerpunkt der Tätigkeit näherte sich der eigentlichen Seelsorgearbeit an, während die formale Position der Frauen in der kirchlichen Berufshierarchie als Ausdruck der unterordnenden Vergeschlechtlichung des Berufs erhalten blieb.

Von amtskirchlicher Seite wurde erst 1943 mit der Enzyklika „Mystica corporis“ (Pius XII.) ein innovativer Impuls zur Neudeinition der Tätigkeiten und der beruflichen Position von Laien in der katholischen Kirche gegeben. Den Einfluß dieser Enzyklika auf die Neudeutung des Berufsprofils Seelsorgehelfer/in beschreibt Kohl ausführlich: „Eine wichtige Neuerung war, daß die Seelsorge nicht mehr zum ausschließlichen Arbeitsfeld des Klerus erklärt wurde. Der Priester sollte vielmehr die Aufgabe der Führung der Seelsorge übernehmen. Damit wurde von der Amtskirche anerkannt, daß Laien für die in der Kirche zu erfüllenden Aufgaben unentbehrlich geworden waren. Die Kirche umfaßt Amtsträger und Laien in einer unauflöslichen Einheit.“²²² Die Vorstellung, daß Priester und Laien eine „unauflösliche Einheit“ in der Seelsorge bilden sollten, führte zu einem tiefgreifenden Wandel des Berufsprofils Seelsorgehelfer/in. Die BerufsinhaberInnen sahen sich jetzt nicht mehr nur als HelferInnen und ZuarbeiterInnen, sondern als MitarbeiterInnen des Pfarrers. SeelsorgerhelferInnen wurden nun verstärkt in genuinen Seelsorgebereichen eingesetzt. Sie machten Hausbesuche, Kinder- und Jugendseelsorge, weibliche Standesseelsorge und Krankenseelsorge.

In dieser Phase übte die Berufsgemeinschaft unter dem Vorsitz von Margarete Ruckmich einen maßgeblichen Einfluß aus, der die Professionalisierung des eigenen Berufs durch die Propagierung geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen einschränkte. Noch 1950 umschrieb sie das Berufsprofil Seelsorgehelfer/in unter geschlechterideologischen Aspekten. „Kernstück, bewegende und tragende Mitte allen Tuns der Seelsorgehelferin ist ihr als echtes Anliegen der Seelsorge vollzogener Hausbesuch bei den Gliedern der Gemeinde ... Diese Hausbesuche als Mittel persönlicher christlicher Begegnungen mit den Menschen, als die Möglichkeit, dem einzelnen die religiöse Verantwortung, die der

²²² Kohl, C., 1989: Zwischen Laien und Amtsträgern? Zum ekklesiologischen Ort der Gemeindereferent(inn)en. In: Birkenmaier, R. (Hg.), 1989: Werden und Wandel eines neuen kirchlichen Berufs. München - Zürich, S. 29-70, S. 37

Pfarrseelsorger an ihm erfüllen will, deutlich zu machen, sind der Raum, in dem die frauliche Art und Wirkungsweise die Seelsorge besonders werhaft unterstützen kann.“²²³

Dieses Zitat von Magarete Ruckmich macht deutlich, daß der Vergeschlechtlichungsprozeß des Berufs Seelsorgehelfer/in als Frauenberuf stark von den Orientierungen an traditionellen Frauenbildern geprägt war. Aufgrund dieser traditionellen Frauenbilder nahmen die bei der Kirche berufstätigen Frauen die Bestrebungen, ihren Beruf zu qualifizieren zurück und unterstützten somit den von der Amtskirche eingeleiteten Prozeß der Vergeschlechtlichung von Tätigkeiten. Sie verinnerlichten das Muster der „fraulichen Art und Wirkungsweise“ und fanden sich mit der untergeordneten Positionierung ihres Berufs in der Seelsorgearbeit ab.

c) Die dritte Phase (1968-1978): Aus Helferinnen werden Referentinnen

Das II. Vatikanische Konzil (1962-1965) leitete die dritte Phase im Professionalisierungsprozeß des Berufs ein. Das zentrale Ergebnis des Konzils war: Laien haben eine eigenständige, in der Taufe und Firmung begründete Sendung in der Kirche. Damit war für Laien der Weg frei, eigenständig Aufgaben in der Seelsorge wahrzunehmen und Teile des Amts zu übernehmen (bei Erteilung der missio). Die neuen Freiräume wurden von den Frauen bzw. von ihren Berufsorganisationen genutzt, ihre theologischen Qualifikationen zu erweitern.

Die Qualifizierungsoffensive der GemeindereferentInnen wurde durch die Bildungsreform in der Bundesrepublik Deutschland begünstigt, die den Ausbau katholischer Fachschulen ermöglichte. Neben der Ausbildung an Seminaren und Fachschulen, boten in den 70er Jahren auch neugegründete Fachhochschulen Ausbildungsgänge für GemeindereferentInnen an. Die Idee zu diesem AusbildungsmodeLL stammte ursprünglich von Ingenieuren, die darauf drängten, durch die Umwandlung von höheren Fachschulen in Fachhochschulen einen einheitlichen europäischen Bildungsstandard für ihre Berufe zu erreichen. Die deutschen Bischöfe erkannten rasch, daß dieses Modell auch für die Ausbildung von kirchlichen Sozialarbeitern und Sozialpädagogen zweckmäßig war und gründeten daraufhin ihrerseits kirchliche Fachhochschulen.²²⁴ Die sozial-caritativen Ausbildungsgänge wurden bald um Fachbereiche, die sich der Ausbildung von SeelsorgehelferInnen und KatechetInnen für den pastoralen Dienst und den Religionsunterricht annahmen, erweitert. So konnte bereits 1971 ein entsprechender Studiengang an den kirchlichen Fachhochschulen in Mainz, Paderborn,

²²³ Vgl. Ruckmich, M., 1950: Die berufliche Mitarbeit der Frau in der kirchlichen Seelsorge. Freiburg, S. 42f.

²²⁴ Vgl. Loretan, A., 1994: Laien im Pastoralen Dienst. Stuttgart, S. 26ff. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde die Ausbildung der SozialarbeiterInnen den freien Trägerschaften überlassen.

Freiburg und Eichstätt angeboten werden, der von interessierten Frauen nicht zuletzt aufgrund ihrer höheren Bildungsbeteiligung (Bildungsreform) sofort genutzt wurde.²²⁵

Für die SeelsorgehelferInnen erwies sich die Verlagerung der Ausbildung an die Fachhochschulen als ein weiterer Schritt zur Professionalisierung ihrer Arbeit. Sie konnten ihren Ausbildungsabschluß nunmehr durch ein Fachhochschuldiplom dokumentieren. Das Fachhochschuldiplom beinhaltete im Gegensatz zur Ausbildung an den Fachschulen, welche dem sekundären Bildungssektor (Berufsausbildung) zugeordnet werden, ein akademisches Qualifikationsniveau im tertiären Bildungssektor. Der Fachhochschulabschluß, der den Zugang zu einem Universitätsstudium eröffnet, ermöglichte es den BerufsinhaberInnen, eine größere berufliche Mobilität zu gewinnen und unter Umständen eine Karriere als Pastoralreferent/in oder die Priesterlaufbahn einzuschlagen.

Mit der fortschreitenden Höherqualifizierung des Beruf Seelsorgehelfer/in und der Intensivierung der Arbeit ihrer Berufsorganisationen, die das Berufsbild und dessen Aufgaben in der kirchlichen Öffentlichkeit bekannt machen, kam es zu einer Neubestimmung des Berufsprofils, das in einer neuen Berufsbezeichnung sichtbar wurde. Mit dem Ansteigen ihres Qualifikationsniveaus wurde unter den SeelsorgehelferInnen immer mehr Kritik an der Berufsbezeichnung laut, die lediglich den Status einer Helferin betont. Die Suche nach Alternativlösungen wurde durch eine Umfrage, die von der Berufsgemeinschaft der SeelsorgehelferInnen durchgeführt wurde, entschieden. Über 50 Prozent der Mitglieder votierten für die neue Berufsbezeichnung „Gemeindereferentin“, die dann durch die Bischofskonferenz genehmigt wurde.²²⁶ In der Diözese Rottenburg-Stuttgart wurde die neue Berufsbezeichnung 1974 offiziell eingeführt.

d) Die vierte Phase (1978-heute): Die Formulierung eines verbindlichen Qualifikations- und Tätigkeitsprofils

In Anlehnung an die Ergebnisse der Deutschen Bischofssynode (1975) erfolgte die offizielle Formulierung eines einheitlichen Qualifikations- und Tätigkeitsprofils und die endgültige Festlegung der Berufsbezeichnung Gemeindereferent/Gemeindereferentin. Dieses Profil wurde 1978/79 in Beschlüssen und Rahmenstatuten verbindlich für alle Diözesen vorgeschrieben.²²⁷ 1987 wurden

²²⁵ Vgl. Personalreferat der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1994, S.1

²²⁶ Vgl. Wuckelt, A., 1994, S. 6

²²⁷ Aufbauend auf die Beschlüsse der Bischofskonferenz 1977. Die Ordnung der pastoralen Dienste wurden 1978/79 Rahmenstatuten für den Einsatz und die Ausbildung von GemeindereferentInnen geschaffen; Vgl. Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.), 1976: Beschuß zur Ordnung der pastoralen Dienste. In: Ders.: Beschlüsse der Vollversammlung. Offizielle Gesamtausgabe, Bd.1, S. 581-636; Rahmenstatuten für Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland (10. März 1987). In: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1987: Die

...

die Rahmenstatuten nochmals überarbeitet. Aber die Kernaussagen blieben bis heute bestehen.²²⁸

Die Festlegung der Rahmenstatuten durch die Bischofskonferenz erfolgte unter geringer Beteiligung der betroffenen Berufsinhaberinnen. Als Entscheidungsgrundlage lagen der Bischofskonferenz bereits bestehende diözesane Ordnungen über den Einsatz von GemeindereferentInnen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Berufsprofils, die von verschiedenen Gremien (Arbeitsgemeinschaften, Berufsgemeinschaft, DiözesanreferentInnenkonferenz) erarbeitet wurden, im Beschlusßverfahren vor. „Den Beschlüssen ist eine Auswertung der diözesanen Ordnungen und Richtlinien für die pastoralen Dienste vorausgegangen. Auch wurden die Entwürfe zu den jetzt verabschiedeten Regelungen den Diözesen, den Arbeitsgemeinschaften der betroffenen Berufsgruppen und einschlägigen Konferenzen zur Stellungnahme zugeleitet. Alle Vorschläge wurden von der zuständigen Kommission der Bischofskonferenz geprüft.“²²⁹

Neben der Berufsgemeinschaft der Seelsorgehelferinnen²³⁰ war die 1958 gegründete Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Berufe Seelsorgehelfer/in und Katechet/in in deutschsprachigen Diözesen²³¹ sowie die 1950 von den Bischöfen berufene Konferenz der DiözesanreferentInnen für GemeinderereferentInnen und ReligionslehrerInnen i.K.²³² primär über Vorschläge am Beschlusßverfahren beteiligt. Die Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Berufe der Seelsorgehelferin und Katechetin in deutschsprachigen Diözesen stellt im Gegensatz zu der Berufsgemeinschaft ein Kooperationsgremium dar, das den Beruf der GemeindereferentInnen auf Bundesebene vertritt und sich aus Mitgliedern ver-

Deutschen Bischöfe, Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referent/Referentinnen, Hirtenschreiben der Deutschen Bischöfe Nr. 41. Bonn, S. 7-33, im folgenden zitiert als: Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1978/79

²²⁸ Vgl. Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1987

²²⁹ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1978: Rahmenstatuten und -ordnungen für Diakone und Laien im pastoralen Dienst 1978/79. Hirtenschreiben der Deutschen Bischöfe Nr. 22, Bonn, Vorwort, S. 3

²³⁰ Die Berufsgemeinschaft wurde 1971 in Berufsgemeinschaft katholischer Frauen im pastoralen Dienst umbenannt. Die Umbenennung sollte dem Zweck dienen, alle Frauen im pastoralen Dienst (Gemeinde- und PastoralreferentInnen) in ihren Interessen zu vereinigen. Da die Berufsgruppe der PastoralreferentInnen zum großen Teil aus Männern bestand und sich relativ frühzeitig über eigene Berufsverbände artikulierte, ist die angestrebte Solidarisierung der Frauen in der Seelsorge nicht gelungen.

²³¹ Vgl. Fritz, M., 1989, S. 13. Die Arbeitsgemeinschaft wurde 1967 von der Fuldaer Bischofskonferenz bestätigt und trägt heute den Namen Bundesarbeitsgemeinschaft für GemeindereferentInnen/-en und ReligionspädagogInnen/-en .

²³² Vgl. Statuten der Konferenz der DiözesanreferentInnen für Gemeindereferent(inn)en und Religionspädagog(inn)en i.K.: Punkt 2

schiedener Fachgremien zusammensetzt.²³³ Die Arbeitsgemeinschaft war als Gremium (ein Beauftragter der Arbeitsgemeinschaft hatte als Abgesandter Vortragsrecht) an dem Prozeß der Aushandlung des Berufsprofils mit den Priestern der Bischofskonferenz beteiligt. Die Eingaben hatten aber wie die der anderen Berufsorganisationen und die der Diözesen nur Vorschlagscharakter. Der Entscheidungsrahmen war damit durch verschiedene Eingaben und Vorschläge der (Laien-)Berufsorganisationen schon vorgezeichnet. Das änderte nichts an der Tatsache, daß die letzte Entscheidung von der Bischofskonferenz (und damit von den Klerikern) getroffen wurde.

In den Rahmenstatuten der Bischofskonferenz wurde das theologische bzw. das religionspädagogische Fach(hoch)schulstudium (oder äquivalente Ausbildungen an Seminaren) als Qualifikationsanforderung für den Beruf der GemeindereferentInnen bestätigt.²³⁴ Die inhaltlichen Bestimmungen für das Studium und die Ausbildungsdauer (an Fachhochschulen 8 Semester sowie an Fachschulen oder Seminaren und berufsbegleitenden Ausbildungsstätten 6 Semester plus ein einjähriger Vorbereitungsdienst) wurden als gleichwertig anerkannt. Die Praxisausbildung wurde durch neue Methoden beruflichen Handelns und vielfältige theologische Themen (Praktische Theologie, Kirchengeschichte, Systematische Theologie, Biblische Theologie) ergänzt.

Neben dem Studium wurde das erforderliche Qualifikationsniveau der angehenden GemeindereferentInnen durch die Verpflichtung der KandidatInnen auf studienbegleitende Veranstaltungen und eine zusätzliche zweijährige praktische Ausbildung bzw. Berufseinführung (zweite Bildungsphase) angehoben. Diese Bestimmungen bildeten auch bei der Überarbeitung im Jahre 1987 den Rahmen der Qualifikationsanforderungen, mit einer einzigen Veränderung: Die Festlegung der Dauer der Berufseinführungsphase wurde in den Entscheidungsberreich der Diözesen gestellt.²³⁵ Diese Bestimmungen sind bis heute gültig.

Die Kirchenleitung behält sich - ähnlich wie der Staat - für die Abschlüsse der ersten und der zweiten Phase (Berufsbildungsphase) ein Kontroll- und Li-

²³³ Die Arbeitsgemeinschaft setzt sich aus Mitgliedern der DiözesanreferentInnenkonferenz für GemeindereferentInnen und ReligionslehrerInnen, der Konferenz der Leitung der Fachrichtungen Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit der katholischen Fachhochschulen, der Konferenz der Leitungen der Fachschulen für Gemeindepastoral und Religionspädagogik, der Berufsgemeinschaft katholischer Frauen im pastoralen Dienst, der Konferenz der deutschen Seelsorgeamtsleiter, der Konferenz der Leiter der Schulabteilungen der Diözesen und Vertretern der Personalreferenten in deutschen Diözesen zusammen; Vgl. Satzung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Gemeindereferentinnen/-en und Religionspädagoginnen/-en, § 4.2

²³⁴ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1978/79: Rahmenordnungen für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindereferenten (innen). In: Ders. (Hg.): Rahmenstatuten und -ordnungen für Diakone und Laien im pastoralen Dienst 1978/79, Hirten schreiben der Deutschen Bischöfe, Nr. 22, S. 49-71, im folgenden zitiert als: Ausbildungsordnung für GemeindereferentInnen 1978/79

²³⁵ Vgl. Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen, 1987, S. 29

zensierungsrecht vor (erste und zweite Dienstprüfung).²³⁶ Durch die Konstruktion der Berufsausbildung als eine nicht auf andere Institutionen übertragbare innerbetriebliche Ausbildung wird die berufliche Mobilität der GemeindereferentInnen eng beschränkt. Problematisch wird diese Einschränkung dadurch, daß Inhaber des neuen Berufs einem Arbeitgebermonopol der katholischen Kirche gegenüberstehen.

Nach den gängigen Theorien kann von einer vollständigen Professionalisierung erst dann gesprochen werden, wenn arbeitgeberunabhängige Ausbildungsinhalte und zertifizierbare Leistungskriterien (z.B. die Dokumentation eines Ausbildungsabschlusses in Form von Zeugnissen, Diplomen etc.) festgelegt werden.²³⁷ Der Beruf Pfarrer ist gegenüber dem Beruf Gemeindereferent/in weit im Vorteil. Als mächtigste soziale Gruppe innerhalb der kirchlichen Organisation definieren sie sowohl das Ausbildungs- und Aufgabenprofil des Berufs als auch ihre eigene soziale Position als Arbeitgeber. Sie sind nicht nur Arbeitgeber ihres eigenen Berufs, sondern auch Arbeitgeber anderer Berufe wie zum Beispiel dem Beruf Gemeindereferent/in, deren Professionalisierungsprozeß sie als Arbeitgeber steuern können.

In der Diözese Rottenburg-Stuttgart wurden die formalen Bestimmungen der Rahmenstatuten für die Ausbildung sukzessive in die Praxis umgesetzt. Nach einer Übergangsphase wurde 1983 zunächst neben der Verpflichtung zur Fortbildung die erste Ausbildungsphase eines Studiums an Fachhochschulen bzw. Fachschulen und Seminaren, die durch einen Vorbereitungsdienst ergänzt werden mußte, obligatorisch festgelegt.²³⁸ Später wurde auch die in den Rahmenstatuten geforderte, über das Studium hinausgehende zweijährige praktische Berufseinführungsphase (mit einer zweiten Dienstprüfung) in der Diözese eingeführt, die neben dem Studium (an Fachhochschulen bzw. Fachschulen

²³⁶ Vgl. Ausbildungsordnung für GemeindereferentInnen 1978/79, S. 63ff.

²³⁷ Vgl. Wilensky, H., 1972: Jeder Beruf eine Profession? In: Luckmann, Th. - Sprondel, W.M. (Hg.) Berufssoziologie. Gütersloh, S. 198-218, S. 202f.

²³⁸ Vgl. Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1983: Diözesane Ordnung für Gemeindereferent(inn)en in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 20.07.1983. In: Ders.: Kirchliches Amtsblatt der Diözese Rottenburg-Stuttgart 1983, S. 199-202; Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1984: Ordnung des Vorbereitungsdienstes für Gemeindereferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart. In: Ders.: Kirchliches Amtsblatt der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Sonderdruck Nr. 17/5.10.1984. Es wurde die Möglichkeit eines sechs-semestriegen Studiums an Seminaren und Fachschulen eingeräumt, das mit der 1. Dienstprüfung abschloß. Dieses Studium mußte durch einen einjährigen Vorbereitungsdienst und die daran anschließende 2. Dienstprüfung ergänzt werden. Beide Teile zusammen umfaßten die Ausbildung zum Beruf Gemeindereferent/in. Daneben wurde die Möglichkeit des Fachhochschulstudiums bestätigt, das aufgrund der achtsemestriegen Ausbildung, die ein praktisches Jahr integriert, direkt mit der zweiten Dienstprüfung abgeschlossen werden konnte.

oder Seminaren plus Vorbereitungsdienst) die gegenwärtige Grundlage der Ausbildungsanforderung in der Diözese bildet.²³⁹

Als Gesamtergebnis der vierten Phase kann ein deutlicher Professionalisierungsschub des Berufs festgestellt werden, wenn auch nicht die maximale Qualifikation eines Universitätsstudiums erreicht wurde und der Beruf gegenüber dem Arbeitgeber Kirche kein eigenständiges Kontroll- und Lizenziertungsrecht durchsetzen konnte. Im Rahmen der formalen Anforderung eines Fachhochschuldiploms bewirkt der Erwerb einer spezialisierten Ausbildung im religionspädagogischen Bereich eine professionelle Kompetenz der GemeindereferentInnen, die sowohl auf theoretisches als auch praktisches Wissen gegründet ist.

In den Rahmenstatuten wurde neben dem Qualifikationsprofil auch das Tätigkeitsprofil des Berufs Gemeindereferent/in konkretisiert. Das Tätigkeitsprofil der GemeindereferentInnen ist trotz der Überarbeitung von 1987 bis in die Gegenwart von dieser Rahmenkonzeption bestimmt, die im folgenden kurz dargestellt wird. In den Rahmenstatuten sind Richtlinien (a) zu den inhaltlichen Aufgaben, (b) zur beruflichen und (c) kirchlichen Stellung der GemeindereferentInnen im Gefüge der pastoralen Dienste, (d) zu den verschiedenen Möglichkeiten der Beauftragung mit Teilen des kirchlichen Amts sowie (e) zu berufsethischen Normen festgelegt.

(a) Der Beruf Gemeindereferent/in bezeichnet einen hauptamtlichen Dienst, der in Taufe und Firmung begründet ist. Inhaltlich legen die Regelungen einheitliche Aufgabenbereiche der GemeindereferentInnen fest, die an den drei Grunddiensten, der Verkündigung, der Liturgie und der Diakonie, orientiert sind.²⁴⁰

(b) Die Stellung der GemeindereferentInnen im Berufsgefüge der Seelsorge wird über den jeweiligen Grad der Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit bei der Ausführung der Tätigkeiten definiert.²⁴¹ Der TätigkeitsSchwerpunkt und die daran geknüpfte berufliche Stellung der GemeindereferentInnen wird in den Rahmenstatuten folgendermaßen festgeschrieben: „Dieser hat seinen Schwerpunkt in der allgemeinen Unterstützung des kirchlichen Amtes ... Innerhalb seiner allgemeinen Mitwirkung in den Grunddiensten der Gemeindepastoral soll der Gemeindereferent auch mit wenigstens einer Aufgabe für einen bestimmten Sachbereich betraut werden; dies kann auch gegeben sein durch eine größere Mitwirkung im schulischen Religionsunterricht.“²⁴² In dieser Festlegung drückt

²³⁹ Vgl. Bischofliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1990: Kirchliches Dienst- und Arbeitsvertragsrecht. Punkt 6.2 A: Diözesane Ordnung für Gemeindereferenten, GemeindereferentInnen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 10.06.1988, Rottenburg

²⁴⁰ Vgl. Goeke, H., 1979: Einsatzbedingungen und Einsatzfelder für Pastoralassistenten/-referenten und Gemeindeassistenten/-referenten. In: Diakonia 10, S. 323-329, S. 323f.

²⁴¹ Vgl. Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1978/79, S. 35ff.; Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1987, S. 7ff.

²⁴² Vgl. Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1978/79, S. 35f.; Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1987, S. 7f.

sich aus, daß die GemeindereferentInnen zwar nicht mehr als Hilfs- bzw. ZuarbeiterInnen gesehen werden, allerdings auch nicht als eigenverantwortliche seelsorgerische MitarbeiterInnen. Zwar können die GemeindereferentInnen bei Bedarf beauftragt werden, einen bestimmten Sachbereich (z.B. Familienpastoral, Jugendpastoral, aber auch einen besonderen Auftrag im Schulunterricht) eigenverantwortlich zu übernehmen, dennoch bleibt der Schwerpunkt der Tätigkeit in der allgemeinen Unterstützung des kirchlichen Amts, also des Gemeindepfarrers, verhaftet.

Die Zuschreibung einer gewissen Eigenständigkeit in der Berufsausübung wird dabei eng an die eingeschränkte Möglichkeit der Übernahme jeweils nur eines Sachbereichs im Aufgabenspektrum der Seelsorge geknüpft: „Entsprechend der Eigenständigkeit der ihm [dem Gemeindereferenten, d.A.] besonders übertragenen Sachbereiche kommt ihm - unbeschadet seiner allgemeinen Hinordnung auf das kirchliche Amt - Eigenverantwortlichkeit zu.“²⁴³ Nur in diesem ihnen übertragenen Sachbereich dürfen GemeindereferentInnen eigenverantwortlich handeln. Die berufliche Unterordnung der Gemeindereferentin unter den Pfarrer wird nun nicht mehr dadurch legitimiert, daß sie als Helferin das kirchliche Amt (den Pfarrer) unterstützt, sondern als Teilauflgabenerfüllerin dem Generalisten (Pfarrer) unterstellt ist.

Die zugestandene Autonomie wird zudem dadurch eingeschränkt, daß dem Pfarrer die „Letztverantwortung“ für alle seelsorgerischen Aufgabenbereiche zugesprochen wird. Faktisch bleiben die GemeindereferentInnen in allen Bereichen (d.h. auch in dem eigenständig bearbeiteten Sachbereich) weisungsgebunden. Im Gefüge der pastoralen Berufe werden die GemeindereferentInnen dem letztverantwortlichen Pfarrer grundsätzlich untergeordnet.

(c) Die kirchliche Stellung des untersuchten Laienberufs ist bis in die Gegenwart durch die Ständehierarchie, die die LaienmitarbeiterInnen grundsätzlich den Klerikern unterstellt, determiniert. Die katholische Kirche unterscheidet in ihren Organisationen zwischen Dienst und Amt. Den Amtsstatus können nur Geistliche erlangen, da nur sie den dafür vorgeschriebenen dreifachen Dienst der Verkündigung, der Feier der Sakramente im Rahmen der Liturgie und der Diakonie uneingeschränkt ausüben dürfen.²⁴⁴ GemeindereferentInnen dürfen den an die Weihe gebundenen Dienst der Feier der Sakramente im Rahmen der Liturgie nicht ausüben.²⁴⁵ Die Weihe ist damit das berufskonstitutive Element, das den Dienst der GemeindereferentInnen von dem umfassenden Amt der Priester trennt.

²⁴³ Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1978/79, S. 36; Vgl. auch Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1987, S. 7

²⁴⁴ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1994: Der Leitungsdienst in der Gemeinde. Referat von Bischof Dr. Walter Kasper beim Studentag der Deutschen Bischofskonferenz in Reute, Bonn, S.8

²⁴⁵ Vgl. Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1978/79, S. 35; Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1987, S. 7

(d) Leitungstätigkeiten sind in der katholischen Kirche an den Amtsstatus gebunden. Über den Mechanismus der Beauftragungsmöglichkeit können GemeindereferentInnen als hauptamtliche MitarbeiterInnen jedoch mit Teilen des Amtes beauftragt werden.²⁴⁶ Es besteht die Möglichkeit, zum Leistungsdienst herangezogen zu werden. In den 70er Jahren war auch die Beauftragung mit dem Predigtspiel möglich. Das wurde jedoch 1988 unterbunden.

Prinzipiell bestand laut CIC 1917 (can. 1342 § 2) ein Laienpredigtverbot. Dennoch wurde die von der Deutschen Bischofskonferenz erbetene Erlaubnis zur Laienpredigt in Ausnahmefällen erteilt. Die 70er Jahre waren somit geprägt durch die Möglichkeit einer amtlichen Beauftragung zur Predigt.²⁴⁷ Obwohl diese Ausnahmepraxis des Predigtspiels bei den Laien auf große Zustimmung und Beteiligung stieß, wurde die Möglichkeit zur Beauftragung zum Predigtspiel 1988 prinzipiell vom Papst wieder zurückgenommen. Trotz des bestehenden Bedarfs an theologisch qualifizierten hauptamtlichen MitarbeiterInnen ist keine formale Rechtsgrundlage seitens der Amtskirche für die Ausübung von Predigten durch GemeindereferentInnen gegeben. In der Diözese Rottenburg-Stuttgart wird dieses Laienpredigtverbot bei den GemeindereferentInnen offiziell strikt durchgesetzt, während bei den PastoralreferentInnen, die ebenfalls Laien sind, trotz des Verbots in der Dienstordnung ein Predigtauftrag erlaubt wird.

Wie der Predigtspiel, so ist auch der Leistungsdienst aufgrund kirchenrechtlicher Bestimmungen an die Weihe gebunden. Die Amtskirche fordert die Verknüpfung von Leistungsdienst und Erlaubnis zum Vorsitz in der Eucharistiefeier. Die Gemeindeleitung kann de facto bei fehlender Betreuung durch einen Priester auch an Laien delegiert werden, während der Vorsitz in der Eucharistiefeier niemals durch einen Laien wahrgenommen werden darf. Auch wenn Laien faktisch die Gemeindeleitung ausüben, werden sie de jure lediglich als Bezugs-person der Gemeinde bezeichnet.²⁴⁸ Diese Positionierung der GemeindereferentInnen wurde bis in die Gegenwart nicht verändert.

Die folgende Passage aus einer Rede des Bischofs Walter Kasper vor der Deutschen Bischofskonferenz belegt die ambivalente Einstellung der Amtskirche zur Berufstätigkeit von Laien in der Kirche, insbesondere hinsichtlich der Gemeindeleitung durch Laien: „Die Koordinationsfunktion kann auch haupt-

²⁴⁶ Vgl. Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1978/79, S.36

²⁴⁷ Vgl. Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.), 1976: Beschuß zur Beteiligung der Laien an der Verkündigung. In: Ders.: Beschlüsse der Vollversammlung: Offizielle Gesamtausgabe, Bd.1, S. 153-185. Laien können zu Predigtspielen innerhalb von Wortgottesdiensten, bei Gottesdiensten in Gemeinden ohne Priester und in außerordentlichen Fällen auch innerhalb einer Eucharistiefeier beauftragt werden.

²⁴⁸ Vgl. Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1978/79, S. 47: „Soweit in der Zeit des Priestermangels Bezugspersonen in Gemeinden, für die kein eigener Priester am Ort zur Verfügung steht, benannt werden müssen, ist zunächst an ehrenamtliche Kräfte zu denken. Daneben kann auch ein hauptberuflich im pastoralen Dienst tätiger Laie mit dieser Funktion betraut werden“; Vgl. auch Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1987, S. 14f.

amtlich durch einen in der Gemeinde (evtl. sogar im Pfarrhaus) wohnenden Diakon, Gemeinde- oder Pastoralreferenten/in wahrgenommen werden. In größeren Gemeinden legt sich bei länger dauernder oder ständiger Vakanz des Pfarrsitzes diese Lösung oft nahe. Doch dabei besteht freilich die Gefahr, daß das Berufsprofil des Diakons, des Gemeinde- oder Pastoralreferenten verändert wird und sich bei den genannten Laiendiensten in Richtung auf ein Amt ohne Weihe, einen Priester- bzw. Kaplanersatz verschiebt. Außerdem wird dadurch der ohnedies gegebenen Tendenz zur Professionalisierung pastoraler Laiendienste zu Lasten des ehrenamtlichen Engagements Vorschub geleistet. Darum dürfen es in der Regel vorzuziehen sein, daß solche Bezugspersonen aus der Gemeinde selbst herauswachsen.“²⁴⁹

Einige Bistümer haben sich für das Modell der hauptamtlichen MitarbeiterInnen entschieden. Dort werden primär hauptamtliche MitarbeiterInnen wie Ständige Diakone und Gemeinde- und PastoralreferentInnen als Bezugspersonen für Gemeinden eingesetzt (etwa in der Diözese Limburg).²⁵⁰ Andere Diözesen, so auch Rottenburg-Stuttgart, haben sich hingegen, wie die Rede von Bischof Kasper belegt, in enger Anlehnung an die Rahmenstatuten für ein Modell der ehrenamtlichen Laien entschieden. Das heißt, in der Regel sollen ehrenamtliche MitarbeiterInnen mit der Funktion der Bezugsperson in den Gemeinden betraut werden.

Der Bischof weist zudem auf eine von ihm wahrgenommene, „ohnedies gegebene(n) Tendenz zur Professionalisierung pastoraler Laiendienste“ hin. Mit dem Argument, daß diese Entwicklung das ehrenamtliche Engagement in den Gemeinden beeinträchtigen könnte, weist er Bestrebungen ab, GemeindereferentInnen in eine zum Priesteramt vergleichbare kirchliche Stellung zu heben. Dabei übergeht er vollständig die professionelle Befähigung der GemeindereferentInnen. Diese ist zwar aufgrund des an der religionspädagogischen Praxis orientierten Studiums (Religionspädagogik/Praktische Theologie) nicht mit dem professionell theologisch ausgerichteten Universitätsstudium der Pfarrer und PastoralreferentInnen vergleichbar. Dennoch liegt auch den GemeindereferentInnen eine den ehrenamtlichen Laien übergeordnete professionelle Kompetenz zur Ausübung der Funktion einer Bezugsperson zugrunde. Trotzdem werden die GemeindereferentInnen auf die Ebene theologisch indifferenter ehrenamtlicher Laientätigkeiten gestellt. Latent drückt sich in der bischöflichen Äußerung die Furcht vor einer wachsenden Konkurrenz zwischen Laienseelsorgern und Klerikern aus. Im Kern geht es dabei um die Frage, wer die kirchlichen Organisationen leiten soll.

²⁴⁹ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1994, S. 14, Hervorhebungen im Original.

²⁵⁰ Vgl. Schwalbach, H., 1992: Wen und wofür bilden wir in Zukunft aus? Problemanzeigen zum Beruf Gemeindereferent/in aus pastoraltheologischer Sicht. In: Katholische Fachhochschule Mainz (Hg.) 1992: Gemeindereferent/in: Hobby - Beruf - Berufung. Diskussionsbeiträge zu Ausbildung, Berufsziel und Berufsbild von Gemeindereferenten/innen. Ludwigshafen, S. 18-37, S. 23

(e) Bei der Bestimmung des Berufsprofils in den Rahmenstatuten wurden neben dem Tätigkeitsprofil auch berufsethische Normen als qualifikatorische Voraussetzungen der GemeindereferentInnen konkretisiert.²⁵¹ Es werden über die fachlichen Voraussetzungen hinausführende religiöse, kirchliche und menschliche Einstellungen der BerufsinhaberInnen sowie eine dem Dienst entsprechende Lebensform verlangt. Diese katholische Lebenspraxis soll eine Berufsausübung im religiös-ethischen Sinne der Kirche gewährleisten.

Diese Rahmenstatuten mußten in den einzelnen Diözesen umgesetzt werden. Die Leitung der Diözese Rottenburg-Stuttgart arbeitete dabei mit der seit 1972 bestehenden diözesanen Mitarbeitervertretung (MAV) zusammen.²⁵² Während in der diözesanen Dienstordnung von 1979 nur Aussagen über die inhaltlichen Bestimmungen der Tätigkeiten und die religiösen, menschlichen und persönlichen Voraussetzungen der GemeindereferentInnen gemacht wurden²⁵³, umfaßt die Dienstordnung von 1983 auch alle in den Rahmenstatuten geforderten Vorgaben, die die berufliche und kirchliche Stellung sowie die Möglichkeit der Beauftragung zu Aufgaben des Amts in der Dienstordnung festschreiben.²⁵⁴ Die Bischofskonferenz hat in den Rahmenstatuten hinsichtlich der beruflichen Stellung der GemeindereferentInnen festgelegt, diesen mindestens einen Sachbereich eigenverantwortlich zu übertragen. Diese Formulierung eröffnet den Diözesen einen relativ weiten Interpretations- und damit Handlungsspielraum bei der Delegation von Aufgaben und Verantwortung an die GemeindereferentInnen. Die Diözese Rottenburg-Stuttgart hat diesen Handlungsspielraum für die bei ihr beschäftigten GemeindereferentInnen bisher nicht ausgeschöpft. Das Berufsprofil wurde bei der Überarbeitung der diözesanen Ordnung von 1988, die bis heute gültig ist, in ihren Grundzügen nicht verändert.²⁵⁵ Auch die Überarbeitung erfolgte noch ohne die Beteiligung eines diözesanen Berufsverbands, der erst in den 90er Jahren in der Diözese gegründet wurde.²⁵⁶

²⁵¹ Vgl. Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1978/79, S. 38ff., Rahmenstatuten für GemeindereferentInnen 1987, S. 9ff.

²⁵² Vgl. Ordnung für die Mitarbeitervertretung in der Diözese Rottenburg-Stuttgart. - Mitarbeitervertretungsordnung - (MAVO) vom 25.11. 1985

²⁵³ Vgl. Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1980: Dienstvertrag und Dienstordnung für Gemeindereferenten(innen), Katecheten/(innen) und Religionspädagogen (grad.) vom 28.11.1979. In: Kirchliches Amtsblatt der Diözese Rottenburg-Stuttgart 1980, S. 228.

²⁵⁴ Vgl. Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1983: Diözesane Ordnung für Gemeindereferent(inn)en in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 20.07.1983. In: Ders.: Kirchliches Amtsblatt der Diözese Rottenburg-Stuttgart 1983, S. 199-202

²⁵⁵ Vgl. Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1990: Kirchliches Dienst- und Arbeitsvertragsrecht, Punkt 6.2.A.: Diözesane Ordnung für Gemeindereferenten/Gemeinde-referentinnen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 10.06.1988, S. 1

²⁵⁶ Erst Anfang der 90er Jahre wurde der Berufsverband der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gegründet.

e) Strukturdefizite und Abgrenzungsprobleme

Das Qualifikations- und Tätigkeitsprofil der GemeindereferentInnen weist bis heute Strukturdefizite auf, die eine weiterreichende Professionalsierung verhindert haben. Von den BerufsinhaberInnen konnte keine hinreichende Spezifizierung und Konkretisierung berufseigener Tätigkeitsbereiche durchgesetzt werden. Die Berufe können nur hinsichtlich ihrer in der Tendenz eher theologischen bzw. eher religionspädagogischen Ausrichtung unterschieden werden. Damit bleibt die inhaltliche Abgrenzung zwischen den verschiedenen Berufen der Seelsorge (Pfarrer, Diakon, Pastoral- und Gemeindereferent/in) weitgehend unbestimmt.

Diese fehlende inhaltliche Abgrenzung ermöglicht es der Kirchenleitung, die Berufe flexibel einzusetzen.²⁵⁷ Das heißt, die Diözese kann für die Erfüllung der pastoralen Aufgaben Pfarrer, PastoralreferentInnen oder GemeindereferentInnen einsetzen. Die Berufe sind bei der Erfüllung identischer Tätigkeiten beliebig austauschbar. Strategien der Substitution bedeuten für die Lage der Frauen, die eine dieser Seelsorgetätigkeiten ausüben, daß der Beruf allein durch die Möglichkeit des beliebigen Austauschs leicht kontrollierbar ist.²⁵⁸ Diese Austauschbarkeit der Berufe in der Seelsorge behindert letztendlich den Professionalisierungsprozeß der GemeindereferentInnen.

2. *Zusammenfassung*

Das folgende Schaubild verdeutlicht zusammenfassend all die Kriterien, anhand derer der Professionalisierungsprozeß der GemeindereferentInnen in den vier Phasen, die von der Jahrhundertwende bis zur Gegenwart reichen, untersucht wurde. Die Rekonstruktion dieses Prozesses macht deutlich, daß zwar in allen Dimensionen der Professionalisierung Fortschritte für den Beruf GemeindereferentIn festzustellen sind. Diese Fortschritte führen aber nur zur Bildung einer Semi-Profession. Semi-Professionen haben nicht den Grad einer vollwertigen Profession und der damit verbundenen hochrangigen Positionierung in der Berufshierarchie erreicht, da die entsprechenden Dimensionen (z.B. vollständige Verwissenschaftlichung, höchste Qualifikation(sabschlüsse), originäres und

²⁵⁷ Vgl. Beck, U. - Brater, M., 1978b, S. 219f.

²⁵⁸ Eine Wirkung dieser Strategie zeigt sich z.B. auch in dem im Vergleich mit den PastoralreferentInnen überdurchschnittlichen Einsatz und in der Stellenbesetzung bei der Stellenplanung der GemeindereferentInnen. Mit dieser Strategie kann die Zahl der den Priestern in Ausbildung und theologischer Kompetenz gleichgestellten PastoralreferentInnen reguliert werden, indem an ihrer Stelle vermehrt GemeindereferentInnen eingesetzt werden, die als geringere Konkurrenz für die Pfarrer aufgefaßt werden; Vgl. Stellenplanung 2001 für die Gemeindepastoral der Diözese Rottenburg-Stuttgart: Stellen für GemeindereferentInnen: 390+ 20 Stellen für besondere Situationen, Stellen für PastoralreferentInnen: 219.

spezialisiertes, d.h. auch konkurrenzloses Tätigkeitsfeld und eine einflußreiche Interessenvertretung etc.) nicht vollständig ausgebaut werden konnten.

Die geschilderte Entwicklung zeigt Defizite in der Professionalisierung des Berufs auf, die eine autonome Handlungsmacht und hochrangige Stellung des Berufs Gemeindereferent/in in der Berufshierarchie der Seelsorge verhindern. Die Defizite der Professionalisierung liegen sowohl in der Qualifikations- als auch in der Tätigkeitsstruktur begründet. Der höchstmögliche Qualifikationsgrad, nämlich der eines abgeschlossenen Universitätsstudiums, wurde bisher nicht erreicht. Die Aufgabeninhalte des Berufs bleiben trotz mehrfacher Neu-bestimmung diffus, so daß weder klare inhaltliche Strukturen geschaffen wurden noch eine eindeutige Abgrenzung zwischen den verschiedenen Berufen in der Seelsorge möglich ist. Die Autonomie der BerufsinhaberInnen bei der Gestaltung der Arbeitsinhalte und der Ausführung der Tätigkeiten bleibt durch den „Dienst“-Charakter (im Vergleich zum Amt), die untergeordnete berufliche Stellung (Unterstützung des Pfarrers) und die rechtlich ungesicherte Beauftragungspraxis (nur zu Teilen des Amts, wie z.B. dem Leitungsdienst etc.) stark eingeschränkt. Die Berufsorganisationen als Interessenvertretungen konnten aufgrund der kirchlichen Ordnung bei den Beschußverfahren zur Konstruktion des Beruf profils im Vergleich zu der Interessenvertretung der Priester (Deutsche Bischofskonferenz) nur einen untergeordneten Beitrag (lediglich Vorschlagsrecht) leisten.

Die Defizite im Professionalisierungsprozeß des Berufs Gemeindereferent/in sind deshalb problematisch, weil darin geschlechtsspezifische berufliche Ungleichheitsstrukturen begründet sind. Die Erhöhung des Qualifikationsniveaus bis auf ein Fachhochschulstudium bildet die Grundlage der professionellen Kompetenz der BerufsinhaberInnen, bei denen es sich fast ausschließlich um Frauen handelt. Dieses hohe Qualifikationsniveau konnte von den BerufsinhaberInnen allerdings nicht in berufliche Autonomiespielräume umgesetzt werden, wie dies in den anderen Berufen der Seelsorge, bei denen es sich um dezidierte Männerberufe handelt, gelungen ist. Über die Zuschreibung typisch weiblicher Eigenschaften werden den Frauen in allen vier Phasen der Professionalisierung diejenigen Tätigkeitsfelder des Seelsorgespektrums zugewiesen, die inhaltlich an Hausfrauen- und Familienarbeit erinnern. Diese Arbeiten werden gleichzeitig als Hilfsdienste bewertet, denen wenig Autonomie und Verantwortung eigen ist. Über diese an einem Arbeitsbewertungsprozeß orientierte Vergeschlechtlichung der Tätigkeit der GemeindereferentInnen wird eine untergeordnete Positionierung des Berufs in der Berufshierarchie der Seelsorge legitimiert. Diese Positionierung ist nicht nur eine Frage des sozialen Prestiges der BerufsinhaberInnen, sondern drückt sich auch in einem vergleichsweise niedrigen Einkommen aus.

Die diskutierten beruflichen Ungleichheiten und Professionalisierungsdefizite geben Hinweise auf die Macht positionen, die die Priester dazu nutzen, die Organisationsstrukturen der Kirche berufspolitisch zu gestalten. Die berufliche Ungleichheit von Frauen und Männern in der Seelsorge ist sowohl auf Strategien der Vergeschlechtlichung als auch auf Kontrollmonopole zurückzuführen: Frauenarbeit wird der männlichen Priester mächt untergeordnet. Es mangelt

aber auch an wirksamen Gegenstrategien der berufstätigen Frauen und ihrer Berufsorganisationen.

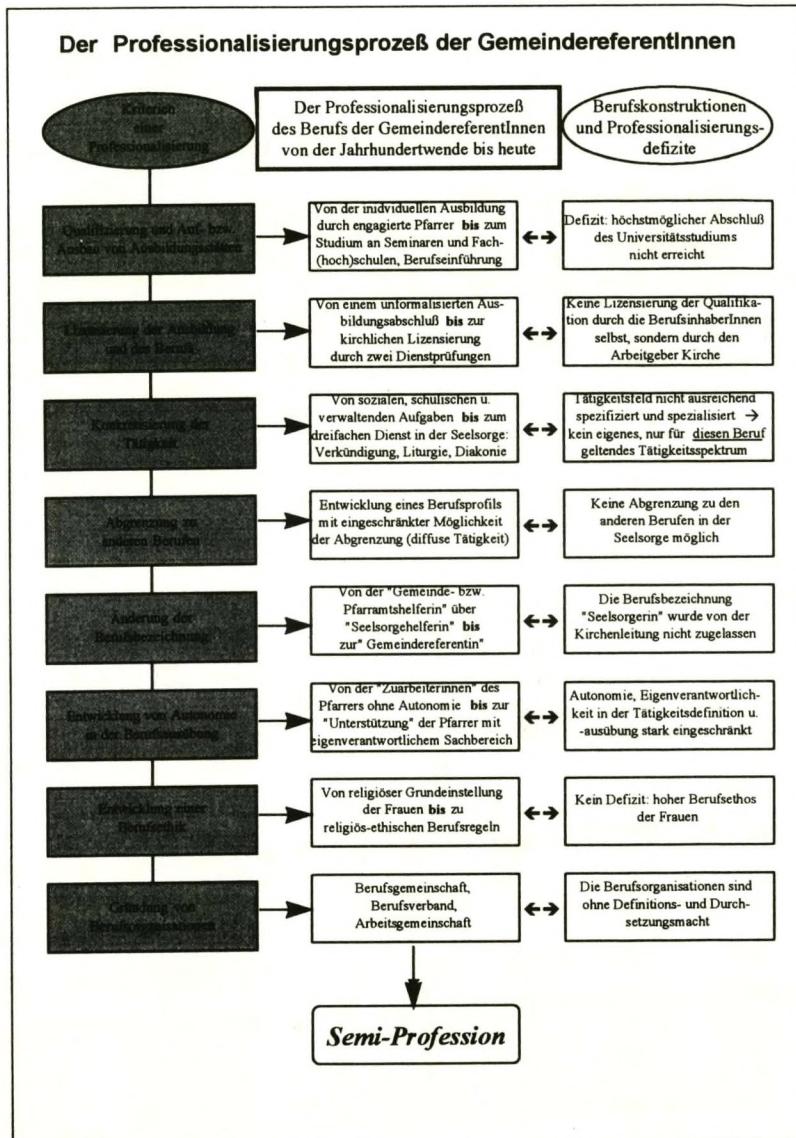


Abbildung 46

Frauen lassen sich in der Einschätzung ihrer Rolle in männlich dominierten Berufsorganisationen nur allzu schnell von den Zuschreibungen leiten, die ihren Arbeitseinsatz ungleich zu demjenigen der Männer bewerten. Ausdruck solcher Zuschreibungen ist der Begriff des „weiblichen Arbeitsvermögens“, dessen Verwendung dazu beiträgt, geschlechtsspezifische Disqualifizierungen zu Lasten der Frauen durchzusetzen.

3. *Die Probleme der GemeindereferentInnen in der Praxis*

Die Auswertung von Erfahrungsberichten, in denen GemeindereferentInnen ihren beruflichen Alltag und ihre Probleme schildern, deckt Strukturen und Mechanismen auf, die die Unterordnung von Frauen unter die Priester in der Seelsorgearbeit aufrechterhalten.

Von der Kirchenleitung wird das Berufsbild des Priesters in den Mittelpunkt des Berufsfelds Seelsorge gestellt. An diesem Bild werden alle anderen Berufe des Seelsorgebereichs ausgerichtet und bewertet. Die Seelsorge beschreibt ein sehr weit gefaßtes Tätigkeitsspektrum, das mit den Begriffen Verkündigung, Liturgie und Diakonie nur unzureichend beschrieben werden kann. Die Priester verstehen sich als Generalisten, die als Angehörige einer hochqualifizierten Profession alle anfallenden Tätigkeiten in der Seelsorge in gleicher Weise kompetent ausführen können. Ein zentrales Zugangskriterium, neben einem abgeschlossenen Theologiestudium an einer Universität, ist die „Berufung“ zum Seelsorgedienst. Das Kirchenrecht sieht die Möglichkeit einer derartigen Berufung für Frauen bisher nicht vor. Frauen werden offiziell nur mit Teilaufgaben der Seelsorge betraut.

Viele Probleme, mit denen GemeindereferentInnen in ihrem Berufsalltag konfrontiert werden, haben ihre Ursache in der ausnahmslosen organisationalen Unterordnung unter die Priester. Die Priester als deren direkte Vorgesetzte definieren den jeweiligen Einsatzbereich und die beruflichen Autonomiespielräume in der Regel relativ unabhängig von den qualifikatorischen Potentialen, die die ihnen untergeordneten Frauen in die Seelsorgearbeit einbringen. Die Priester reservieren für sich somit das Recht, die Strukturen der Seelsorgearbeit festzulegen. In den folgenden Analyseschritten werden diese kirchenrechtlichen Legitimationsmuster und die daraus resultierenden Probleme für die GemeindereferentInnen thematisiert:

- Die Berufsinhaberinnen fühlen sich - wie ihre männlichen Kollegen - „berufen“, sich im Seelsorgedienst beruflich zu engagieren.
- Die GemeindereferentInnen sind in allen Tätigkeitsfeldern der Seelsorge tätig. Vor dem Hintergrund ihrer hohen formalen Qualifikation definieren sich die Berufsinhaberinnen als kompetente Seelsorgerinnen.
- Die Grenzen der beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten der Frauen im Seelsorgedienst sind durch offene und latente Strategien der Priester definiert, die an ihrem Leitungsprimat uneingeschränkt festhalten wollen.

- a) Die Motivation der Frauen zum Seelsorgedienst: sozialer Dienst und religiöse „Berufung“

In den Interviews lassen sich zwei Motive erkennen, mit denen die Gemeindereferentinnen die von ihnen getroffene Berufswahl begründen: Ein wichtiges Motiv ist die religiös begründete Neigung, einen sozialpädagogischen Dienst auszuüben. Darüber hinaus wird die Wahl einer Organisation der katholischen Kirche als berufliche Wirkungsstätte mit einer religiösen „Berufung“ begründet.

Eine Gemeindereferentin veranschaulicht im folgenden Zitat - stellvertretend für fast alle interviewten Kolleginnen - die familiären und kirchlichen Hintergründe, die zu ihrer Berufswahl geführt haben:

„Ich bin dazu [zu dem Beruf, d.A.] gekommen, also, ich komme halt aus einem ziemlich kirchlichen Elternhaus. Meine Eltern arbeiten halt in der Kirche mit, und ich habe auch lange Jugendgruppen geleitet und wollte von dem her eigentlich Religionslehrerin werden. Also, Glaube war mir wichtig und den wollte ich weitergeben. [...] Und dann bin ich auf den Beruf gestoßen, Gemeindereferentin, und das finde ich eigentlich eine gute Lösung.“ (Interview AF, S.2)

Häufig wird von den Gemeindereferentinnen in den Interviews auf eine „klassische kirchliche Biographie“ (Interview IN, S.13) verwiesen, die sie auf die Seelsorgearbeit aufmerksam gemacht hat. Die meisten nennen als Hintergrund für ihre Berufsentscheidung, wie das Zitat belegt, eine tiefe Verbundenheit mit der Kirche, die sie bereits früh in einem „kirchlichen Elternhaus“ erfahren haben. Zur klassischen kirchlichen Biographie der interviewten Gemeindereferentinnen gehört auch ein frühes ehrenamtliches Engagement in der Jugendarbeit.

Wird nach den inhaltlichen Gründen für die Berufswahl gefragt, so nennen Gemeindereferentinnen diakonische, soziale und pädagogische Aufgaben, die sie in den Gemeinden kennengelernt haben.

„Es war schon immer sicher einerseits der kirchliche Aspekt und andererseits war mir immer auch so [...] ein sozialpädagogischer Ansatz wichtig. [...] Mir war immer die Begleitung und Unterstützung von Gruppen wichtig. [...] Und ich kann das von der Religion ableiten.“ (Interview IN, S.19)

Soziale und pädagogische Aufgaben werden von vielen der interviewten Frauen als genuin religiöse Inhalte gedeutet. Diese Verschmelzung von religiösen, d.h. kirchlichen und „sozialpädagogischen“ Motiven führt die Frauen in den Seelsorgebereich der katholischen Kirche. Seelsorge wird vor allem unter den Gesichtspunkten der Vermittlung von Glaubensinhalten und der Stiftung von Gemeinschaft als wünschenswertes Berufsfeld geschildert.

„Also mein Glaube ist mir schon sehr wichtig. Und den möchte ich eigentlich gerne weitergeben, weil er mir für mein Leben hilft [...], und das möchte ich eigentlich anderen auch weitergeben. [...] Und natürlich spielt das auch noch mit, daß es schön ist, mit Leuten zusammenzuarbeiten, also mit Menschen zusammenzukommen [...], und eigentlich ist immer für mich die Arbeit,

was für andere Freizeit ist, also sozusagen auch bißchen Hobby.“ (Interview AF, S.2)

Die Orientierung am Menschen und ein damit verbundener religiöser Vermittlungsauftrag wird von vielen befragten Gemeindereferentinnen als „religiöse Berufung“ interpretiert, in der Seelsorge tätig zu werden. Eine Gemeindereferentin schildert „ihre Berufung“ aus tiefster innerer Überzeugung heraus:

„Wie ich es am Anfang gesagt habe, [...] es ist ein Stück weit Berufung. Das war Liebe und Leidenschaft. Ich liebe meine Kirche. Ich würde nie rausgehen. Ich liebe die Menschen, ich liebe die Gemeinde und Gott sowieso. [...] Also mein Leitbild ist einfach, mit den Menschen das Leben deuten und mit den Menschen das Leben feiern. Das ist so meine Grundlage. [...] Oder meine Berufung kann man das auch nennen. [...]“ (Interview TI, S.6)

In diesem Zitat werden weitere Facetten des Seelsorgedienstes sichtbar, die von mehreren Gemeindereferentinnen als zentrale Elemente ihrer „Berufung“ gedeutet werden. Der Gemeindereferentin geht es darum, „mit den Menschen das Leben [zu] deuten und mit den Menschen das Leben [zu] feiern“. Damit wird ein Bedürfnis nach theologisch-religiöser Deutung des „Lebens“ formuliert und die Wichtigkeit von religiösen Feierlichkeiten betont. Die „Berufung“ zu diesen theologischen Diensten wird in den Interviews von einigen Gemeindereferentinnen als „innerer Ruf zur Verkündigung“ interpretiert. Diese Frauen betonen, daß auch sie sich wie Priester dazu berufen fühlen, umfassende seelsorgerische Aufgaben in den Gemeinden zu erfüllen. Die „Berufung zur Pfarrerin“ ist für die im folgenden Zitat zu Wort kommende Gemeindereferentin ein Lebenstraum.

„Neulich hab' ich einen Hausbesuch gemacht bei einer alten Dame, die Geburtstag hatte. Sagt sie: 'Wann werden Sie denn Pfarrerin?' Da habe ich gesagt, ich tät's gleich werden. Also irgendwo die Sehnsucht hatte ich schon. Ich würde mir das auch allmählich zutrauen, obwohl ich früher immer gesagt hab, nee, Pfarrerin mit all diesen Dingen, die auf einen zukommen, werde ich nie werden. Heute hätte ich den Traum und darf ihn aber nicht ausleben [...].“ (Interview CH, S.5)

Frauen sehen sich, wie das Zitat eindrucksvoll belegt, in gleicher Weise von Gott für das Amt als „Pfarrerin“ berufen, wie es der kirchliche Gesetzgeber bis heute nur Männern (Priestern) zubilligt. Sie verspüren die „Sehnsucht“ und fühlen sich kompetent genug, dieses Amt auszuführen. Die Berufung zu einem Amt in der Kirche wird dem Beruf Gemeindereferent/in jedoch abgesprochen. Die Konstruktion (Zuweisung des Dienstes an Laien und des Amtes an Priester) der Amtskirche entspricht nicht der sozialen Wirklichkeit und dem religiösen Selbstverständnis vieler Gemeindereferentinnen. Die Zuschreibung, eine religiöse „Berufung“ könne nur ein Mann haben, stellt ein Konstrukt dar, das den Priestern eine „immunisierte“ Position im Gefüge der seelsorgerischen Berufe sichert.

b) Professionelle Kompetenz und professionelle Arbeit

Die in den Rahmenstatuten fixierte „Unterstützung des Amts“ als Hauptaufgabe der GemeindereferentInnen wird von den BerufsinhaberInnen nicht mehr als Argument für ihre pauschale Unterordnung unter den Pfarrer akzeptiert. In der seelsorgerischen Praxis üben GemeindereferentInnen als hochqualifizierte MitarbeiterInnen nahezu alle dem Tätigkeitsfeld der Seelsorge zugeordneten Aufgaben aus.

„Ich bin ein Gemeindemitglied wie alle anderen auch, [...] die aber Leitungsfunktionen übernommen bzw. zugeschrieben bekommen hat. Und ich sehe mich hier auch als Bezugsperson, die Teams oder Gruppierungen anregt, begleitet, neue initiiert, die versucht, den Glauben weiterzugeben. [...] Einfach eine, [...] die mit den Kompetenzen, die ich mir in diesen Jahren erarbeitet und erkämpft habe, mit den Menschen hier Gemeinde bildet. [...] Eine Gemeindereferentin kann ohne weiteres Leitungsfunktionen übernehmen, allein schon von der Ausbildung her. Sie kann Gottesdienste leiten und das Wort Gottes weitergeben, sprich predigen. Sie kann Menschen begleiten, [...] auch auf ihren Wegen, sprich bei den Kranken, bei den Sterbenden, beim Anfang, bei der Taufe, und ich wag' es einfach mal auch zu hoffen, daß sie auch irgendwann mal Eucharistie feiern. Wirklich, weil das kann eine Gemeindereferentin.“ (Interview TI, S.14-15)

Wie die Pfarrer und die PastoralreferentInnen nehmen die interviewten Gemeindereferentinnen in vielfältiger Weise soziale und kirchliche Aufgaben in den Gemeinden wahr. Darüber hinaus gestalten und leiten sie Gottesdienste (mit Ausnahme der Eucharistiefeier) und haben in einigen Fällen sogar die Leitungsfunktion als sogenannte „Bezugspersonen“ in den Gemeinden inne. Das folgende Beispiel aus dem Erfahrungsbereich der Gemeindereferentinnen macht deutlich, daß Frauen im Bereich der Liturgie aus der Not, nicht Priesterin sein zu dürfen, eine Tugend machen und über die Konzeption neuer Ideen und Methoden im Bereich der Gottesdienstgestaltung tradierte „Muster“ in der Kirche aufbrechen.

„Die sonntägliche Eucharistiefeier ist ja Quelle, Höhepunkt. [...] Diese Eucharistiefeier kann ich dann als Frau, die kann ich nicht leiten. Und ich habe dann aus der Not eine Tugend gemacht und mache ganz andere Dinge. Also ich versuche, [...] den Gottesdienst zum Beispiel ganz mit denen, die den dann feiern werden, vorzubereiten. Wir denken uns ganz freie Elemente aus, was wir dann feiern, die dann [...] aneinandergereiht werden zu einem Ganzen. [...] Aber daß wir uns eben nicht mehr an dieses starre Muster dann halten. [...] Bei den Jugendlichen [...], die sind zunächst mal sehr angetan von dem und sagen, es ist mal arg gut, daß wir uns jetzt nicht an das Alte halten müssen, sondern eigentlich, daß das so ein Freiraum ist.“ (Interview CN, S.2f.)

Die interviewte Gemeindereferentin weist in diesem Beispiel auf ein Grundproblem in der Kirche hin. Mit den tradierten Methoden der Seelsorgearbeit können die Fragen der modernen Gemeinden nicht mehr beantwortet werden.

Um Jugendliche anzusprechen und sie für eine aktive Teilnahme am Gemeindeleben zu motivieren, entwickeln die Gemeindereferentinnen neue Konzepte der Seelsorgearbeit. Im Rahmen von Gottesdiensten üben sie nach wie vor Predigtdienste aus, obwohl der kirchliche Gesetzgeber dieses Recht den Laien seit 1988 wieder entzogen hat.

„Das hat sich irgendwann einmal so ergeben gehabt. Dann habe ich gesagt, ich predige mal. Dann [...] wurde das angenommen, und da habe ich mir gedacht, na ja und wenn es die auch noch so viel Kraft und Zeit kostet, ich bin ja daraufhin ausgebildet. Das las ich mir nicht mehr nehmen. Also ab und zu mußt du wieder ran. So hab ich es auch gemacht. Und das ist ganz selbstverständlich jetzt.“ (Interview TI, S.3)

Aus dem Zitat der Gemeindereferentin wird deutlich, daß Predigtdienste als Aufgabe aufgefaßt werden, die die Frauen vor dem Hintergrund ihrer Qualifikation als selbstverständlich wahrnehmen.

Aus den Erfahrungen mit ihren vielfältigen qualifizierten Aufgaben haben die Gemeindereferentinnen ein professionelles Selbstverständnis entwickelt. Die Leiterin der Berufsgruppe faßt dieses Selbstverständnis so zusammen:

„Die Trägerin übernimmt Verantwortung, Leitung. Sie befähigt, führt. [...] [Wir sind, d. A.] Mitarbeiterinnen, befähigte Mitarbeiterinnen in dem Team, das der Pfarrer leitet.“ (Interview NE, S.20f.)

An der zitierten Stelle ist zu betonen, daß das eigenständige Berufsprofil der GemeindereferentInnen oft von den Pfarrern in Frage gestellt wird. Der Leitungsanspruch und der Leitungswille vieler Pfarrer setzt den Frauen in der Seelsorge oft enge Grenzen in der Ausübung und Gestaltung ihrer Seelsorgearbeit. Die aktuelle Situation in den Gemeinden wird von einer der wenigen Frauen in einer Leitungsposition im folgenden Zitat gedeutet:

„Ich glaube eher, daß ein Großteil der Pfarrer doch sehr hierarchisch strukturiert ist und man von ihrem Wohlwollen abhängig ist. Aber Gott sei Dank ist es bei denen sehr unterschiedlich. Es können junge sehr machtbesessen sein, es können alte sehr machtbesessen sein. Im Großteil läuft die Zusammenarbeit gut. Aber es gibt immer wieder so einen Fall, wo es überhaupt nicht läuft, wo der Macher, wo der Pfarrer also sich schon herausnimmt, daß er entscheidet, was für Frauen gut ist oder nicht und nicht die Frauen.“ (Interview IL, S.17)

Die Vorstellung, daß die Gemeindereferentinnen in einem Team von Seelsorgern gleichberechtigt und partnerschaftlich die Seelsorgearbeit in den Gemeinden durchführen, wird oft durch traditionelle Vorstellungen der Pfarrer gebrochen, die auf einen hierarchischen Führungsstil nicht verzichten wollen.

- c) Das strukturelle Verhältnis von Pfarrern und Gemeindereferentinnen im Seelsorgedienst

Strukturelle Grenzen ergeben sich für die GemeindereferentInnen aus ihrem spezifisch institutionalisierten Verhältnis zu den Pfarrern, die die Leitungs-, Planungs- und Strukturierungsautonomie in der Seelsorge für sich beanspru-

chen. An drei grundlegenden strukturellen Rahmenbedingungen und Mechanismen wird das berufliche Verhältnis zwischen Pfarrern und Gemeindereferentinnen in der Seelsorgearbeit analysiert:

- Die Weihe stellt die Herrschaftsgrundlage dar, die Frauen formal von leitenden und sakralen Aufgaben in der Seelsorge ausschließt.
- Die Pfarrer haben in der Seelsorge die alleinige Delegationsmacht, die es ihnen erlaubt, die Tätigkeitsfelder und Verantwortungsbereiche der ihnen unterstellten Frauen festzulegen. Seine Entscheidungen kann der Pfarrer auf der Grundlage von Dienstanordnungen durchsetzen und mit dem Hinweis auf seine „Letztverantwortung“ in Fragen der Seelsorge legitimieren.
- Die hierarchische Ordnung der Tätigkeitsstrukturen wird über die Bildung von Geschlechterstereotypen durchgesetzt. Diese Geschlechterstereotypen definieren typisch „weibliche“ Aufgaben und weisen den Frauen damit untergeordnete „Hilfstätigkeiten“ als Aufgabenspektrum zu.

Weihe als Herrschaftsgrundlage

GemeindereferentInnen erfüllen in kompetenter Weise, teilweise sogar als faktisch leitende „Gemeindebezugspersonen“ Aufgaben in allen Teilbereichen der Seelsorge. In vielen zentralen Bereichen stoßen sie allerdings auf Grenzen, die in der ihnen nicht zugebilligten Weihe begründet liegen. In den Tätigkeitsbereichen, die mit einem sakralen Ritual beendet werden, leisten GemeindereferentInnen die seelsorgerische Begleitung in engem Kontakt mit den Gemeindemitgliedern. Beispiele hierfür bieten die Krankenpastoral, Taufen, Beerdigungen und Trauungen. Im Unterschied zu Pfarrern oder Diakonen dürfen sie ihre seelsorgerische Arbeit häufig nicht vollenden: Der Abschluß, d.h. die Spendung von Sakramenten, bleibt ihnen verwehrt. Diese vordergründig als funktionale Arbeitsteilung erscheinende Aufteilung in Weihehandlungen und Laiendienste führt in der seelsorgerischen Praxis zu problematischen Ergebnissen, wie das folgende Beispiel aus der Sterbegleitung zeigt:

„Es ist für mich einfach nicht nachvollziehbar, daß [...] eine Frau, die eine andere Frau über Wochen und Monate begleitet, dann im letzten entscheidenden Moment abtreten muß, den Platz freimachen muß für den Priester, der dann praktisch da die letzten Worte spricht, die letzte Ölung gibt.“ (Interview ON, S.16)

Viele Frauen in der Seelsorge zweifeln immer mehr an der Legitimation der auf Geschlechtertrennung beruhenden Praxis der Arbeitsteilung in den Gemeinden. Die Trennung zwischen Kleriker- und Laienfunktionen und damit auch zwischen kirchlichem Amt und pastoralem Dienst führt in der praktischen Arbeit zu einer problematischen Unterbrechung eines oft intimen Betreuungsverhältnisses. Die Arbeit von GemeindereferentInnen, aber auch der Pfarrer erscheint „halbiert“ und um den eigentlichen Sinn beraubt. Die Beziehung zwischen Gemeindemitglied und pastoraler Betreuerin wird unterbrochen. Aber auch der Pfarrer wird auf die formale Rolle eines Spenders von Weihehandlungen reduziert. Beide Berufe können ihrem eigenen Anspruch, umfassende menschliche Seelsorge zu leisten, nicht gerecht werden.

In den Interviews wird auch deutlich, daß diese Seelsorgepraxis in den Gemeinde immer weniger Akzeptanz findet. Viele Mitglieder, die von GemeindereferentInnen betreut werden, äußern den Wunsch nach einer umfassenderen Begleitung durch die Seelsorgerin. Ein typisches Beispiel für diese problematische Grenzziehung zwischen Basisarbeit und Weihehandlung spiegelt die folgende Textstelle wider.

„Da denke ich manchmal schon, warum kann ich jetzt das letzte Stück nicht auch machen. Ich mache ja die ganze Aufgabe eines Pfarrers hier. [...] Ganz stark ist mir das zum Bewußtsein gekommen, als ich Krankencommunion gebracht habe. [...] Da hatte ich einen älteren Mann [...], den habe ich lange Zeit begleitet. [...] Abends ruft mich die Frau an [...]: 'Mit meinem Mann geht es zu Ende! Was soll ich machen? Können Sie vielleicht die Krankensalbung machen?' Da mußte ich ihr sagen: 'Tut mir leid, ich darf das nicht.' [...] Haben den Pfarrer nicht erreicht. [...] Er ist gestorben. Hat es nicht mehr gekriegt. Da habe ich mir gesagt: 'Warum muß das so sein? Warum darf ich diesen Mann nicht salben, nicht vorbereiten auf den [Tod]?' Sicherlich sagt mir jeder: 'Also vorbereiten kann man das schon. Aber an dem, wo die Leute dann auch hängen, die Krankensalbung, da muß dann wieder ein Fremder her, eine neue Beziehung aufzubauen!' [...]“ (Interview TI, S.10)

Nicht nur in der besonders problematischen Sterbebetreuung wird der Wunsch von Gemeindereferentinnen und Gemeindemitgliedern laut, die seelsorgerische Arbeit bis ins „Letzte“ fortzuführen. Dieses „Letzte“ ist die mit der Weihe verknüpfte Spende von Sakramenten. Die Gemeindemitglieder wünschen von ihrer seelsorgerischen Betreuerin die Taufe, Trauung, Salbung etc.

Der zitierte Bericht zeigt eindrucksvoll, daß die Konsequenzen der „Tätigkeitsteilung“ in Basisseelsorge und Weihekult aus religiöser Perspektive nicht mehr tragbar sind. Noch immer wird von der Kirchenleitung eher in Kauf genommen, daß ein um seelsorgerischen Beistand und um die „Salbung“ bitten des Gemeindemitglied ohne eine entsprechende, auf den Tod vorbereitende „Salbung“ stirbt, als daß Frauen diese Aufgabe durchführen. Das Weihekonspekt wird weit über die faktischen Bedürfnisse der Gemeindemitglieder gestellt und kann nur als Selbstzweck des herrschenden Berufs in der Kirche gewertet werden. Die gegenwärtige Situation, die durch Individualisierungs- und Säkularisierungsprozesse geprägt ist, erfordert eine Vielfalt seelsorgerischer Tätigkeiten, die die Pfarrer in den Gemeinden nicht mehr leisten können. Als Konsequenz der Situation müssen die mit der Weihe verbundenen Funktionen neu überdacht werden, nicht nur, um dem Gleichberechtigungsanspruch der Frauen gerecht zu werden, sondern auch um den Seelsorgeauftrag der Kirche zu erfüllen. Seelsorgearbeit darf nicht als Reproduktionsmedium hierarchischer kirchlicher Strukturen mißbraucht werden, sondern sollte auf die Vermittlung religiöser Inhalte und auf die Bedürfnisse der Menschen gerichtet sein.

„Der Pfarrer hat die Zügel in der Hand“

In den Gemeinden ist nicht nur eine formale Arbeitsteilung zwischen Basisseelsorge und Weihehandlungen zu beobachten, sondern auch eine hierarchische Strukturierung dieser funktionalen Arbeitsbereiche, die sich im Verhältnis zwi-

schen dem männlichen Priester und der Gemeindereferentinnen widerspiegelt. Die Unterordnung der GemeindereferentInnen unter die leitungsbefugten Pfarrer wird von vielen Frauen als ein Prinzip, welches die Seelsorgearbeit strukturiert, erkannt. Die GemeindereferentInnen sind in ihrer Arbeit vom Wohlwollen des Pfarrers abhängig. Der Grad des „Wohlwollens“ entscheidet in der Praxis über die Reichweite ihrer Arbeits- und Gestaltungsmöglichkeiten. Ein plastisches Beispiel, wie sich dieses Abhängigkeitsverhältnis in der Praxis äußert, schildert eine Gemeindereferentin folgendermaßen:

„Also wir [...] drei Frauen haben festgestellt, [...] daß wir in vielen Situationen immer wieder das gleiche Muster entdecken. [...] Neulich hat mal jemand von uns das Bild gebraucht: So mit den Zügeln und einer sitzt nur auf dem Kutschbock und sagt dann, wo könnt ihr lang gehen. Und ab und zu rennt er vielleicht auch mit unten, aber er hat die Zügel in der Hand. Und mich hat das ziemlich erschreckt, als es in einem Konfliktfall 'mal darum ging und als Argument aufgetaucht ist: 'Ja vielleicht ist es das Problem, daß ich Euch an einer zu langen Leine laß.' [...] Also schon sehr stark abhängig [...] kommt's mir immer wieder vor, daß [...] die Erwartung ist, daß ich auch noch dankbar sein muß, daß ich selbstständig schaffen kann. Und da muß ich sagen, ich fühl mich nicht zur Dankbarkeit verpflichtet. Aber das ist das, was [...] immer wieder auch eine Rolle spielt. 'Also sei doch zufrieden, Du kannst doch alles Mögliche so gestalten, wie Du das haben willst.'“ (Interview ÄR, S.9)

Die Gemeindereferentin schildert ein von ihr identifiziertes durchgängiges „Muster“ in der Seelsorgearbeit, das den Pfarrer als Leiter und Aufgabenkoordinator kennzeichnet, der die GemeindereferentInnen als ausführende Organe auffaßt und in ihren Handlungsmöglichkeiten einschränkt. Sie verdeutlicht diese Praxis in einer Metapher, die den Pfarrer auf dem „Kutschbock“ sitzend mit den „Zügeln in der Hand“ beschreibt. Der Pfarrer bestimmt in diesem Bild, wo die GemeindereferentInnen „langlaufen“ dürfen, während er selbst nur manchmal „mitläuft“, ohne jedoch die Zügel aus der Hand zu geben.

Dieses Beispiel kennzeichnet in typischer Weise die soziale Situation der Gemeindereferentinnen. Wenn ihnen von den Pfarrern Aufgaben zur selbstständigen Bearbeitung zugewiesen werden, so geschieht dies stets unter dem Vorbehalt, diese Zuweisungsentscheidung jederzeit (besonders im Konfliktfall) zurücknehmen zu können. Die Gemeindereferentinnen werden dabei mit der Erwartungshaltung von Pfarrern konfrontiert, die die Delegation von Seelsorgearbeiten als „Gnadenakt“ auffassen und dafür Dankbarkeit von ihren Mitarbeiterinnen erwarten. GemeindereferentInnen sollen mit dem „zufrieden sein“, was der Pfarrer ihnen an Gestaltungsfreiheit zugesteht. Es gibt keine strukturellen Maßgaben für den Verantwortungsbereich der Gemeindereferentinnen, die ein selbständiges Arbeiten unabhängig von den subjektiven Entscheidungen der Pfarrer ermöglichen.

Am folgenden Beispiel werden die besonderen Konsequenzen für Frauen problematisiert, die in der Seelsorgearbeit immer einem „Priester“ und damit einem „Mann“ untergeordnet werden. Im Priestertum sind zwei hierarchisierende Prinzipien objektiviert: Der Priester hat die innerorganisationale Macht inne, die ihm die Organisation formal zugestehst (als Vorgesetzter über Mitarbeiter).

Zudem kann er diese Macht in Bezug auf das traditionelle Verhaltensmuster männlicher Dominanz und weiblicher Unterordnung legitimieren.

„[...] Wenn ich jetzt als Frau in der Kirche arbeite, habe ich automatisch immer den Priester als Vorgesetzten, und das heißt halt immer gleichzeitig den Mann. [...] Er hat halt gleichzeitig die Macht über die Frau und die Angestellte. Und ich denke, das heißt halt immer [...] auch so ein Stück weit Abhängigkeit oder Wohlwollen. Also was erlaubt der mir, was ich machen darf, hinter welche Konflikte stellt er sich, zum Beispiel. [...] (Interview CN, S.14)

Dieses Zitat deutet an, daß das Verhältnis zwischen Gemeindereferentinnen und Pfarren nicht nur durch die beruflichen Arbeitsbeziehungen bestimmt wird. Auch die Geschlechterdifferenz Mann-Frau spielt eine große Rolle. Wie funktioniert dieses problematische Beziehungssystem?

Wie Tätigkeitsstrukturen durch Dienstanordnungen definiert werden

Am unmittelbarsten erleben die Gemeindereferentinnen ihre Unterordnung unter den Pfarrer, wenn sie Arbeiten und Aufgaben zugewiesen bekommen, ohne selbst Einfluß auf Auswahl und Zusammensetzung der Inhalte nehmen zu können. Das problematische Verhältnis wird insbesondere bei „Mischaufträgen“ deutlich, die offensichtlich eine systematische Laienseelsorge behindern.

„Das war für mich die Begründung, mich auf eine andere Stelle zu bewerben. [...] In der Gemeinde, wo ich davor geschafft habe, habe ich so totale Mischaufträge gehabt: Da ein bißchen und da ein bißchen und da ein bißchen... Ich hatte immer das Gefühl, total zerrissen zu sein und das Gefühl, ich kann nichts entwickeln, wie es eigentlich auch wichtig ist. [...] Ich habe mir dann gesagt: 'Also wenn noch 'mal Gemeindearbeit, dann auf jeden Fall mit einem klar und selbständig umrissenen Arbeitsfeld', ja einfach aus den Erfahrungen 'raus, daß das immer wieder der totale Konfliktstoff ist.'“ (Interview ÄR, S.6)

Die Richtlinien der Seelsorge werden vom Pfarrer bestimmt. In der Praxis kommt es auf die einzelnen Priester an, wie systematisch und sinnvoll die GemeindereferentInnen in die Seelsorgearbeit eingebunden werden. Ihre Aufgabenprofil ist weniger durch strukturelle Maßgaben bestimmt, sondern von persönlichen Neigungen und vom Führungsstil der Pfarrer. Diese persönliche Abhängigkeit wird vor dem Hintergrund des eigenen Qualifikationsniveaus von den Gemeindereferentinnen oft als diskriminierend empfunden und führt zu zahlreichen Konflikten. Diese Konflikte sind aufgrund der strukturellen Bedingungen von den Akteuren nicht zufriedenstellend zu lösen, da kein Machtgleichgewicht vorhanden ist.

Die Seelsorge ist als Berufsfeld sehr vielschichtig. In ihr haben sich mehrere Berufe herausgebildet, die heute in der Lage sind, alle Aufgaben (bis auf diejenigen, die die Weihe voraussetzen) in diesem Arbeitsfeld wahrzunehmen. Die GemeindereferentInnen und auch die PastoralreferentInnen müssen sich im Gegensatz zu den Priestern, die sich als Generalisten der Seelsorgearbeit verstehen und als solche anerkannt sind, spezialisieren. Aufgrund der Machtasymmetrie, die sich in der Aufgabenzuweisung durch die Priester ausdrückt, können sie jedoch keine spezifischen Aufgaben in der Seelsorge für sich abgrenzen und

einfordern. Vor diesem Hintergrund werden die GemeindereferentInnen mit nicht dauerhaften, nicht klar abgrenzbaren, vielfältigen Aufgaben betraut. Dies führt dazu, daß sie ihr Arbeitsfeld oft als unüberschaubar wahrnehmen. Ihre Abhängigkeit vom Pfarrer wird noch dadurch verstärkt, daß sie ihre Arbeitsbereiche nicht selbständig entwickeln und eigene Akzente in der Seelsorgearbeit setzen können.

Obwohl die Seelsorgepraxis durch eine spezifische Gesprächskultur gekennzeichnet ist, die Konsens und Kooperation bewirken soll, bestimmen oft verdeckte und manifeste Durchsetzungsstrategien die Entscheidungsfindung in den Gemeinden. Viele Entscheidungen werden autoritär durchgesetzt. GemeindereferentInnen müssen sich oftmals den Wünschen des Priesters beugen, ohne ihre eigenen Vorstellungen durchsetzen zu können. Kommt es zu keiner „einvernehmlichen“ Lösung, wird von den Priestern auf das Instrument der Dienstanordnung zurückgegriffen.

„Dafür 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!’ [...] Das war [...] für manche Dienstvorgesetzte immer wieder der Notnagel: ‘Ich befahl’ Ihnen das und dann tun Sie das!’ [...] Also ich hab das als ein sehr häufiges Muster erlebt, nach dem Konflikte nicht mit Argumenten ausgetragen werden, sondern daß einfach gesagt wird: ‘Ja 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 aber nicht ständig nur die Ausführende sein.“ (Interview ÄR, S.6)

Diese Textpassage illustriert exemplarisch, in welcher Weise Konflikte zwischen GemeindereferentInnen und Pfarrern ausgetragen werden können. In Situationen, in denen kein Konsens in den Vorstellungen über Ausführung und Gestaltung von Seelsorge zwischen beiden Akteuren erreicht wird, weil die Gemeindereferentin sich nicht dem Pfarrer beugt, sondern eigene Auffassungen verfolgen möchte, wird die Dienstanordnung als Machtressource vom Pfarrer genutzt.

Entscheidungen über die Verteilung von Aufgaben und die Strukturierung von Arbeitsinhalten werden in vielen Gemeinden nicht, wie es häufig auch von Seiten der Kirchenleitung gefordert wird, im „Seelsorgeteam“ ausgehandelt, sondern oftmals allein vom Pfarrer gefällt. Die Verwirklichung echten Teamgeistes scheitert oft an der mangelnden Akzeptanz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Teamstrukturen setzen in der Auffassung vieler LaienseelsorgerInnen einen Abbau von Handlungs- und Machtunterschieden voraus:

„Ja ich denk, es wird, es wird relativ viel von oben dirigiert. Da ist vieles nicht transparent. [...] Also und das ist [...] wahrscheinlich auch gar nicht so schnell zu machen, weil das ist grundsätzlich eine andere Sichtweise. Der Pfarrer denkt eben nicht, daß es vielleicht effektiver ist, wenn ich Mitarbeiter in bestimmte Phasen miteinbeziehe, wie wenn ich alles selber entscheide und nur das Ergebnis vermittel und dann erwarte, daß alle das umsetzen.“ (Interview IN, S.4)

Dem Bestreben der GemeindereferentInnen, Verantwortung zu übernehmen, stehen auch heute noch die hierarchischen Herrschaftsstrukturen der Kirche gegenüber, die dem leitenden Pfarrer den alleinigen Verantwortungsbereich zuweisen.

Der Pfarrer als Vorgesetzter: Erstverantwortung versus Letztverantwortung

Die Analyse hat bisher gezeigt, daß der Pfarrer bestimmte Tätigkeiten relativ frei an die GemeindereferentInnen delegieren kann. In einem weiteren Analyse schritt wird gezeigt, daß sie auch in den Fällen, in denen sie nahezu selbstständig arbeiten, der direkten Kontrolle der Pfarrer unterworfen sind. Ihre Verantwortungsbereiche werden auf vielfältige Weise beschränkt.

Die Kirchenleitung erwartet von den GemeindereferentInnen, daß sie ihre Qualifikationen und Kompetenzen einbringen. Sie erfüllen diesen Auftrag, indem sie, wie bereits gezeigt, seelsorgerische Konzepte entwickeln und Verantwortung übernehmen. Aufgrund der hierarchischen Struktur fällt dem Pfarrer in der Gemeinarbeit die „Generalverantwortung“ zu. Mit dem Argument, für alle Belange in der Seelsorge verantwortlich zu sein, können jederzeit Eingriffe in die Arbeit der GemeindereferentInnen legitimiert werden. Diese Konstruktion prägt das Bild der GemeindereferentInnen in der Öffentlichkeit. Die folgende Schilderung bringt die Spannung zwischen eigenem Verantwortungsbewußtsein und faktischer „Verantwortungslosigkeit“ zum Ausdruck.

„Da kommen Leute, die erzählen [...] ihre Probleme, [...] Schwierigkeiten, [...]. Ja gut, ich kann mit denen darüber reden. [...] Aber da muß ich mich immer noch mal absichern bzw. muß noch 'mal nachhaken, noch 'mal nachfragen beim Pfarrer. Oder wenn ich einen Gottesdienst vorbereite, einen Familiengottesdienst. [...] Ich tu den völlig durcharbeiten, ausarbeiten, und dann muß ich im Grunde genommen mit ihm [dem Pfarrer, d. A.] dann alles besprechen, damit er auch weiß, um was es geht, damit er sich drauf einlassen kann. [...] Ich muß praktisch sein 'Ja' im Grund genommen einholen, kann man das so machen oder nicht.“ (Interview TI, S.10-11)

Die zitierte Textstelle verdeutlicht typische Alltagssituationen einer Gemeindereferentin. Praktisch kompetent konzipiert sie ihre Aufgaben, ihre Selbstständigkeit und Professionalität wird jedoch gegenüber der Gemeinde kaum dargestellt. Verantwortlich ist sie letztendlich nur dem Pfarrer. Damit sind GemeindereferentInnen faktisch reine Instrumente der Pfarrer.

„Die letzte Verantwortung, der Letztverantwortliche ist immer der Pfarrer oder der Kleriker oder der Bischof oder wer auch immer.“ (Interview NE, S.16)

Die Umsetzung des Tätigkeitsprofils der GemeindereferentInnen, wie es in den Rahmenstatuten der Deutschen Bischofskonferenz festgelegt wurde, ist vor diesem Hintergrund nicht realisierbar. Die Rahmenstatuten sehen mindestens einen eigenständigen Sachbereich für die GemeindereferentInnen vor. Dadurch, daß diese letztlich keine Verantwortung für ihre Tätigkeit übernehmen dürfen, bleibt es bei der Äußerung eines frommen Wunsches.

„Also das [...] eigenverantwortlich zu machen, heißt sich mit dem, daß der Pfarrer letztverantwortlich ist. Und wo ich denke, wo sich so die eigene Sprache der Kirche ja immer wieder widerspricht. [...] Also daß ich denke, [...] daß [...] dieses Selbstverständnis [der Pfarrer, d. A.] auch immer wieder gestützt wird, was ein Pfarrer alles ist, für was der sich verantwortlich fühlen muß. Und wenn es dann auch unterschiedliche Ansatzpunkte gibt und auch unterschiedliche Zielsetzungen, und die gibt's ja einfach, daß es dann im Konfliktfall schwierig ist. Also wenn die sich dann [aufregen]: 'Aber wenn was ist, muß ich den Kopf hinhalten.' [...] Ja wieso, ich kann da den Kopf gut dafür hinhalten. Also ich verstehe das nicht. Jeder für den anderen den Kopf, muß ja auch nicht sein. Aber da denke ich, da liegt auch irgendwo ein Knackpunkt im System überhaupt.“ (Interview ÄR, S.7)

Die „Generalverantwortung“ können die Pfarrer, obwohl sie in vielen Fällen dadurch vollkommen überlastet werden, nur deshalb übernehmen, weil die Diözesan- und Gemeindeordnung diese Rolle für den Pfarrer vorsehen. Die Pfarrer haben dadurch eine strukturelle Macht, die sie gegenüber den GemeindereferentInnen mit dem Argument, deren Arbeit gegenüber der Kirchenleitung und der kirchlichen Öffentlichkeit vertreten zu müssen, durchsetzen.

Obwohl viele Pfarrer durchaus ihre hochqualifizierten MitarbeiterInnen schätzen und sich eine harmonische Zusammenarbeit wünschen, nicht zuletzt, um ihren eigenen Auftrag in der Gemeinde zu erfüllen, können viele Pfarrer der „Verlockung“ nicht widerstehen, in Konfliktfällen ihre strukturellen Machtgrundlagen zu nutzen.

Durchsetzung hierarchischer Strukturen mit Hilfe von Geschlechterstereotypen

An verschiedenen Beispielen werden nun Vorstellungen von Pfarrern aufgedeckt, die mit Hilfe von Rollenstereotypen eine geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung aufrechterhalten wollen. Gleichzeitig wird mit diesen Rollenstereotypen, die sich in Vorstellungen von Frauen als „Helferinnen“ oder „Mädchen für alles“ ausdrücken, die strukturelle Bedingtheit der Machtstellung des Pfarrers verdeckt.

In den Interviews lassen sich Grenzen bei der Ausübung und Gestaltung der Seelsorgearbeit erkennen, an die Gemeindereferentinnen stoßen, die von den Pfarrern über die Geschlechtsgehörigkeit legitimiert werden. Eine Gemeindereferentin schildert ihre typische Arbeitssituation:

„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 diese kleinen Spitzen dann wieder.“ (Interview CH, S.3)

Aus dem Zitat wird eine das Geschlecht in den Mittelpunkt stellende Wahrnehmung sozialer Wirklichkeit deutlich, die das Verhältnis zwischen dem Pfarrer und der Gemeindereferentin in einer spezifischen Weise prägt. Der Pfarrer verknüpft die in der Berufsstruktur des Seelsorgebereichs begründete niedrigere formale Qualifikation der Gemeindereferentin mit ihrem Geschlecht. Damit

stehen nicht mehr die administrativen und beruflichen Strukturen im Mittelpunkt, sondern es wird über tradierte Geschlechtervorstellungen der *Frau* - und nicht der Berufsinhaberin - die Fähigkeit zur Übernahme bestimmter Tätigkeiten zugesprochen oder abgesprochen.

Viele Gemeindereferentinnen machen in ihrem Berufsleben die Erfahrung, daß sie mit spezifischen Vorstellungen einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen konfrontiert werden, die sie in ihrer Lebenspraxis nicht mehr akzeptieren können. Tradierte Geschlechtervorstellungen, die den Männern Führungs- und Leitungsaufgaben und den Frauen zuarbeitende Funktionen zuweisen, werden in der Seelsorgearbeit von einigen Pfarrern immer noch explizit reproduziert. Eine Gemeindereferentin bringt die Vorstellung „klassischer Aufgabenteilung“ in typischer Weise zum Ausdruck:

„Also ich denke, daß es auf jeden Fall auch mit dem zusammenhängt [...] mit klassischer Aufgabenteilung. Was macht eine Frau und was macht ein Mann? Und ein Mann hat von vornherein einfach die leitendere Funktion.“ (Interview ÄR, S.8)

In der Seelsorgearbeit reproduziert sich der Mechanismus der Vergeschlechtlichung von Aufgaben, der den Männern die Leitungsaufgaben zuweist und Frauen auf untergeordnete und ausführende Tätigkeiten verweist. Die geschlechtsspezifischen Vorstellungen der Pfarrer sind das Resultat eines veralteten Frauenbildes, das in der Seelsorgepraxis scheinbar unverändert geblieben ist und über die kirchliche Familien- und Geschlechtervorstellung immer wieder legitimiert wird. Nicht nur veraltete Frauenbilder, sondern auch veraltete Berufsbilder konturieren die Vorstellungen der Pfarrer über die Gemeindereferentinnen.

In den Interviews machen die Gemeindereferentinnen deutlich, daß sie ihr qualifiziertes seelsorgerisches Berufsprofil und Verständnis gegen die tradierten Vorstellungen der Pfarrer, die in ihnen lediglich Helferinnen sehen, aufgrund ihrer geringen Handlungsspielräume nicht durchsetzen können.

„An meiner letzten Stelle war das immer so, also auch von der Vorstellung her [vermittelt worden, d.A.], das ist jetzt die Helferin vom Pfarrer, [...] Also wenn der gefragt worden ist: Was ist denn eine Gemeindehelferin? [Dann hat der Pfarrer geantwortet, d. A.]: 'Die hilft mir jetzt im Geschäft und das ist zuviel, das kann ich nicht. Also mir ist das zuviel und jetzt gibt es halt ein paar Sachen, das macht die.' Aber klar als Helferin und dann ist es ja ganz gut, wenn man als Helferin [...] auch noch qualifiziert schafft, aber klar als Helferin mit wenig Entscheidungskompetenz oder sehr stimmungsabhängig.“ (Interview ÄR, S.8)

Dieses Bild der Helferin, die von den Launen ihrer Herren abhängig ist, prägt teilweise auch das Verständnis des Berufs in der kirchlichen Öffentlichkeit. Gemeindereferentinnen müssen wiederholt die Erfahrung machen, daß der „hart erkämpfte“ Entwicklungs- und Professionalisierungsprozeß ihres Berufs und die Arbeit, die sie in den Gemeinden leisten, von der Kirchenleitung, den Pfarrern und auch der Kirchengemeinde nicht zur Kenntnis genommen werden. Sie gewinnen den Eindruck, als wären sie gezwungen, ihren Dienst im Verborgenen verrichten zu müssen. Wie hartnäckig bestimmte Vorstellungen über

Frauen und deren Rolle in der Seelsorgearbeit noch vor einigen Jahren das Bild in den Gemeinden und in den Pfarrhäusern geprägt haben, zeigt die folgende Anekdoten:

„[Ein Prälat spricht sie an und sagt,] die Katechetinnen hätten sich beschwert bei der Firmung, sie sähen den Bischof überhaupt nicht. Und da habe ich gesagt: Ist ja auch richtig, ist eine Schweinerei. Die machen den Gruscht, und nachher hockt der beim Pfarrer und der wird gelobt. [...] Dann kam er eines Tages, [...] er hat jetzt was erreicht: nämlich die Katechetinnen dürfen was. [...] Die dürfen nämlich, wenn der Bischof nach der Firmung im Pfarrhaus Mittagessen, die Haushälterin natürlich in der Küche, und der Pfarrer und der Vikar und der Bischof, dann darf die Gemeindereferentin oder Katechetin servieren. [...] Ich hab grad rausgelacht, und der arme Prälat saß da wie ein begossener Pudel, weil er überhaupt nicht kapierte, warum ich das nicht toll finde.“ (Interview ML, S.12)

Die Art, wie diese Anekdoten von der interviewten Frau erzählt wird, zeigt, auf welches Verständnis die tradierten Geschlechtervorstellungen bei einer engagierten Seelsorgerin stößt. Dieses Verständnis hat seine Ursache in Emanzipations- und Professionalisierungsprozessen, die das Berufsverständnis der Gemeindereferentinnen bereits verändert haben. Von den Männern in der Seelsorge wird dieser Wandel noch immer nur unzureichend wahrgenommen. In extremen Fällen prallen zwei vollkommen verschiedene Vorstellungswelten bezüglich des Wesens und des Verhältnisses von Männern und Frauen aufeinander.

Die Reproduktion traditioneller „Frauen- und Männervorstellungen“ forciert in der Vergangenheit und forciert auch heute noch den Vergeschlechtlichungsprozeß der Berufe in der Seelsorge zu „Männerberufen“ und „Frauenberufen“. Über klassische Prozesse der Vergeschlechtlichung von Tätigkeiten, die sich in der Etikettierung typisch „weiblicher“ Eigenschaften, in der Zuordnung „weiblicher“ Arbeit und in der Abwertung und Unterordnung von bestimmten Berufsprofilen vergebenständlichen, werden Herrschaftsbeziehungen eingerichtet und aufrechterhalten. Der Beruf Gemeindereferent/in unterliegt auch heute noch einer Vergeschlechtlichung, die eine fortschreitende Professionalisierung des Berufs nach wie vor verhindert.

d) Die berufliche Lage der GemeindereferentInnen in den Kirchenstrukturen

Bisher wurde der Schwerpunkt der Analyse auf das Arbeitsverhältnis zwischen Gemeindereferentinnen und Pfarrern gelegt, das durch strukturelle Rahmenbedingungen und geschlechtsspezifische Zuschreibungen geprägt wird. In diesem Analyseschritt wurde auch deutlich, daß von den strukturellen und geschlechtspezifischen Unterordnungsverhältnissen der Gemeindereferentinnen unter die Pfarrer nicht nur deren Innenverhältnis, sondern auch das Außenverhältnis zur kirchlichen Öffentlichkeit betroffen ist. Die Kirchenleitung und die Pfarrer prägen das Bild von seelsorgerisch tätigen Frauen in der Öffentlichkeit in einer

spezifischen Weise. Dieses Bild ist immer noch von der doppelten Unterordnung von Frauen in der Seelsorge, erstens als Laienmitarbeiterinnen und zweitens als Frauen unter die Geistlichen, geprägt. Objektiviert wird dieses Verhältnis in den Strukturen der Diözesanorganisation, die festlegen, daß Frauen in vielfältiger Weise nachrangig positioniert werden. Das läßt sich an verschiedenen Kriterien festmachen: den beruflichen Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, dem Einkommen und damit auch dem beruflichen und gesellschaftlichen Status. Diese beiden grundlegenden Aspekte sollen im nächsten Schritt der Analyse aufgegriffen werden. Er umfaßt vier Punkte, die die Gemeindestrukturen und die organisationale Einbettung von Gemeindereferentinnen in diese Strukturen spezifizieren:

- Akzeptanz und gesellschaftliche Wertschätzung der Gemeindereferentinnen in der kirchlichen Öffentlichkeit der Gemeinden sind maßgeblich nicht nur von deren organisationaler Positionierung unterhalb der Pfarrer, sondern auch von ihrer Stellung im Kirchengemeinderat geprägt.
- Die Verdienstmöglichkeiten der Gemeindereferentinnen sind im Verhältnis zu den anderen seelsorgerischen Berufen trotz hoher Arbeitsanforderungen und hoher Qualifikation nicht adäquat.
- GemeindereferentInnen haben kaum Möglichkeiten beruflicher Mobilität (beruflicher Aufstieg und Karriere).
- Mitgestaltungsansprüche der GemeindereferentInnen werden seitens der Diözesanorganisation mit Hilfe des Konzepts des „Dienens“ zurückgewiesen.

Das Bild der GemeindereferentInnen in der Gemeindeöffentlichkeit

GemeindereferentInnen schildern in den Interviews viele Beispiele kooperativer Zusammenarbeit mit Pfarrern, die sie als qualifizierte Mitarbeiterinnen anerkennen und ihnen informell eigene Rechte und Verantwortlichkeiten zugestehen. Wie die Analyse jedoch gezeigt hat, nimmt der Pfarrer eine hervorgehobene Stellung in der Seelsorge ein, die auf formalen Strukturen gegründet ist. Er ist Amtsträger und kann über die Konstruktion der „Letzterantwortung“ für alle seelsorgerischen und organisatorischen Belange der Pfarrgemeinde die Richtlinien für die Seelsorgearbeit aller MitarbeiterInnen im „Seelsorgeteam“ bestimmen. Die Rolle des Pfarrers im Seelsorgeteam hat sich im Rahmen gesellschaftlicher, aber auch spezifisch kirchlicher Wandlungsprozesse verändert. Er ist nicht mehr der alleinige Seelsorger, wie das noch um die Jahrhundertwende der Fall war.

Die Arbeitsteilung im Bereich der Seelsorge und die Pluralisierung der dort angesiedelten Berufe ist - darauf wurde wiederholt hingewiesen - weit fortgeschritten. Damit hat der Beruf des Pfarrers eine relative Deprofessionalisierung hinnehmen müssen. Tradierte Kompetenzen der Pfarrer werden von diesen nicht mehr wahrgenommen, während die Zuständigkeit für „die Seele“ sich teilweise nur schwer als rationalisierungsfähige Spezialkompetenz rechtfertigen läßt, zumal sich diesem Bereich eine expandierende Wissenschaft angenommen hat. In der Gemeinde spiegeln die erwähnten Ansätze zur Teamarbeit wider,

daß die Gemeinde seelsorge von qualifiziertem Personal aus verschiedenen Berufen geleistet wird. Mit anderen Worten: Pfarrer „machen“ einen geringeren Teil der Arbeit, aber ihre Macht ist dennoch ungebrochen. Die Macht schlägt sich im untersuchten Binnenverhältnis zu Laien und Frauen nieder.

„Der Pfarrer ist halt immer noch der Pfarrer. Und ich weiß es von diesen Leuten, die es halt höher schätzen, wenn der Pfarrer zum 80. Geburtstag kommt und gratuliert, als wenn ich kommen tät.“ (Interview TI, S.16)

Die Bewertung von seelsorgerischer Betreuung wird oft nicht von der Kompetenz der „Seelsorger“ abgeleitet, sondern von der Stellung, die diese in der Gemeinde einnehmen. Die Aussage, „der Pfarrer ist halt immer noch der Pfarrer“, verweist auf die immer noch besondere Position der Geistlichen in den Gemeinden. Aufgrund der hervorgehobenen Stellung, die durch das in der Gemeindeöffentlichkeit zur Schau gestellte „Amt“ gestärkt wird, wird die seelsorgerische Arbeit von Pfarrern, wenn sie z.B. zum Geburtstag gratulieren oder Besuche machen, höher eingeschätzt als die der GemeindereferentInnen. GemeindereferentInnen finden in der Seelsorgearbeit auch gegenwärtig noch weniger Anerkennung und Akzeptanz als die Pfarrer, obwohl sie die Basisarbeit leisten. Diese für viele GemeindereferentInnen typischen Erfahrungen bringt eine der Frauen prägnant zum Ausdruck.

„Ja, also ich denke schon, daß eins halt immer ist, so diese priesterliche Schiene. Also der Priester ist in der katholischen Kirche mehr wert wie alle, also wie Männer und Frauen, die eben nicht geweiht sind.“ (Interview CN, S.14)

Die besondere Bedeutung, die dem Pfarrer in der Kirche zugesprochen wird, hebt ihn in den Augen vieler Gläubigen von denen ab, die nicht geweiht sind. Eine besondere Rolle in der Statuszuweisung kommt dabei dem Kirchengemeinderat zu. Wie die Pfarrer sind auch die GemeindereferentInnen (nichtgewählte, ständige) Mitglieder des Kirchengemeinderats. Im Unterschied zu Pfarrern jedoch, die zugleich dem Gremium vorstehen und ein Votorecht bei allen Entscheidungen haben, können die GemeindereferentInnen nur ein „Sitzrecht“ wahrnehmen, besitzen also kein aktives Stimmrecht. Von den GemeindereferentInnen wird erwartet, daß sie sich aktiv in die Diskussionen um die Probleme und Aufgaben der Gemeinden einbringen, ohne sich an den Entscheidungsverfahren aktiv zu beteiligen. Sie können nur als BeraterInnen auftreten. Ihre beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten sind damit im Vergleich zu denen der Pfarrer extrem eingeschränkt.

Über diese formale Konstruktion, die die Machtasymmetrie zwischen Pfarrern und GemeindereferentInnen offensichtlich macht, verlieren die GemeindereferentInnen auch bei den Gemeindemitgliedern an Wertschätzung. Die Konsequenzen dieser machtlosen Positionierung der GemeindereferentInnen im Spannungsfeld zwischen Kirchengemeinderat, Pfarrer und Gemeinde werden in einem typischen Beispiel aus der Erfahrungswelt einer Gemeindereferentin zum Ausdruck gebracht.

„Wenn ich so von unserem Kirchengemeinderat ausgehe, wer sich beteiligt an der Sitzung, an der Diskussion, [...] das ist der Pfarrer, der zweite Vorsitzende und ich. [...] Und dann habe ich aber schon zu hören gekriegt: 'Was

wollen Sie denn eigentlich da darüber mitdiskutieren. Sie dürfen doch gar nicht abstimmen, oder das geht Sie doch gar nichts an, was wollen Sie denn eigentlich hier?“ (Interview TI, S.22)

GemeindereferentInnen versuchen, sich auch im Rahmen des Kirchengemeinderats in die Gemeindearbeit einzubinden, indem sie sich aktiv an der Diskussion beteiligen und mit den Problemen der Gemeinden auseinandersetzen. Aufgrund des fehlenden Stimmrechts werden sie von den Gemeinderatsmitgliedern oft nicht ernstgenommen und nicht als gleichberechtigt anerkannt. Die Rolle der GemeindereferentInnen im Kirchengemeinderat ist eine weitere strukturelle Determinante, die das durchgängige Muster der geschlechtspezifisch segregierten Seelsorgearbeit im Alltag reproduziert.

„Altruismusfalle“ und Einkommen

In den Interviews wird eine hohe ideelle (nicht an materiellen Gütern oder gesellschaftlichem Prestige orientierte) Berufsmotivation der GemeindereferentInnen deutlich, denen hohe Ansprüche an die Arbeitsleistung von Seiten der Kirchenleitung gegenüberstehen. Diese Ansprüche werden aber nicht, wie in Organisationen der Wirtschaft, durch adäquate materielle und ideelle Leistungen abgegolten.

Aus den Interviews wird deutlich, daß die GemeindereferentInnen weit über die geregelte Arbeitszeit hinausgehende zeitliche Beanspruchungen in ihrer Berufsaarbeit in Kauf nehmen, um dem von ihnen positiv bewerteten seelsorgerischen Dienst und dessen Bedingungen gerecht zu werden.

„Das gibt sich schon aus [...] der Aufgabe selbst. [...] Da geht man mit Menschen um, und das geht eigentlich darum, Glauben weiterzugeben und Glauben zu leben, und das ist was, was sich eigentlich nicht zeitlich so eingrenzen läßt, und das fordert auch manchmal besondere Ideen [...] und Zeit. [...] Und wenn man's richtig machen will, [...] kommt es halt vor, daß man manchmal mehr Zeit investieren muß.“ (Interview AF, S.3)

Neben der ideellen Motivation der BerufsinhaberInnen wird aber auch von der Kirchenleitung die Forderung an die GemeindereferentInnen herangetragen, weit über die geregelte Arbeitszeit hinaus beruflich aktiv zu sein. Diese Anspruchshaltung in Bezug auf die Arbeit und den persönlichen Einsatz manifestiert sich darin, daß von den GemeindereferentInnen über ihre berufliche Tätigkeit hinaus die Bereitwilligkeit zur Übernahme zusätzlicher ehrenamtlicher kirchlicher Aufgaben erwartet wird.²⁵⁹ Diese Anspruchshaltung, der sich die GemeindereferentInnen in der Seelsorgepraxis gegenübersehen, kommt in vielen Interviews, wie auch im folgenden Beispiel, zum Ausdruck:

„Also, daß es schon eine Erwartung ist hier an der Stelle, vermutlich in vielen anderen auch, daß man eben nicht nur seine Zeit schafft, sondern über das auch noch ein Stück hinaus. [...] Wie es um die Freistellung für eine Fortbildung ging [...] war so ein Argument, du brauchst dann zwar Zeit dafür,

²⁵⁹ Vgl. Bischofliches Ordinariat Rottenburg- Stuttgart (Hg.), 1990: Kirchliches Dienst- und Vertragsrecht, Punkt 6.2A, Rottenburg, S.3f.

aber du guckst ja eh nicht so, also hörst eh nicht auf. Wenn du deine Zeit [...] am Donnerstag abend fertig hast, schaffst [du] ja trotzdem am Freitag noch was, wenn es notwendig ist.“ (Interview ÄR, S.16)

Das überdurchschnittliche Engagement, das die GemeindereferentInnen in die Gemeindearbeit einbringen, ist auch Ausdruck ihrer Professionalität. Die „altruistische“ Grundeinstellung der GemeindereferentInnen wird, wie dieses Beispiel zeigt, als selbstverständlich eingefordert und nicht als eine zusätzliche Leistung anerkannt. Die hohe Motivation der GemeindereferentInnen und die nicht selbstverständlichen Zusatzleistungen werden nicht adäquat honoriert.

Ein Mittel, um Leistungen zu honoriern, ist das Einkommen. Die Bewertungsgrundlage für das Einkommen der GemeindereferentInnen ist nicht die individuelle Leistung, die sie in den Gemeinden erbringen, sondern ihr formaler Qualifikationsabschluß (Fachhochschulabschluß). Sie werden nach BAT IV (mit Bewährungsaufstieg) vergütet.

Diese Diskrepanz zwischen Arbeitszeit, beruflichem Engagement und faktischem Einkommen ist vor allem im Vergleich zu der wesentlich höheren Eingruppierung der PastoralreferentInnen, von denen in der Seelsorgearbeit in weiten Teilen die gleichen Aufgaben und das gleiche Engagement gefordert werden wie von den GemeindereferentInnen, problematisch. PastoralreferentInnen werden aufgrund ihrer universitären Ausbildung, ungeachtet eines vergleichbaren seelsorgerischen Tätigkeitsspektrums, nach BAT II (mit Bewährungsaufstieg) vergütet. In vielen Interviews der GemeindereferentInnen wird die unterschiedliche Eingruppierung beider Seelsorgeberufe daher in Frage gestellt.

„Wo [...] klar ist, daß es eigentlich keinen Unterschied macht, ob jemand Pastoralreferent oder Gemeindereferentin ist, [...] daß wir im Prinzip unsere Arbeitsbereiche genau tauschen könnten [...] und trotzdem die unterschiedliche Bezahlung haben. [...] Das [finden] alle nicht o. k. [...], daß es so ist.“ (Interview ÄR, S.15)

In den Tätigkeitsinhalten macht es keinen Unterschied, so die interviewte Gemeindereferentin, „ob jemand Pastoralreferent oder Gemeindereferentin ist“. Auf der Grundlage formal scheinbar rationaler Strukturen, wie sie der BAT anbietet, werden GemeindereferentInnen auch in der Einkommenshierarchie trotz kaum unterscheidbarer Tätigkeitsprofile am unteren Ende einer Berufshierarchie im Seelsorgebereich positioniert. Die Grundlage für die Entlohnung der GemeindereferentInnen ist nicht die tatsächlich erbrachte Leistung, sondern der im Berufskonstitutionsprozeß erreichte Qualifikationsstand des Berufs der GemeindereferentInnen. Wie in der Rekonstruktion der Entstehungsgeschichte dieses Berufs gezeigt werden konnte, war der Konstitutionsprozeß von Arbeitsbewertungsprozessen gekennzeichnet (die kaum von den Frauen selbst mitbestimmt wurden), die für das Tätigkeitsfeld des „Frauenberufs“ niedrigere Qualifikationsanforderungen definierten als für die anderen Seelsorgeberufe.

Qualifizierung ohne berufliche Aufstiegsmöglichkeit

Aus den Interviews mit den GemeindereferentInnen wird deutlich, daß sie für sich keine beruflichen Entwicklungschancen innerhalb und außerhalb der Ge-

meinde sehen. In der katholischen Kirche existiert für die Laienseelsorgeberufe keine Titelhierarchie, wie sie von den Klerikern für ihren Beruf ausgebildet wurde. Damit fallen auch ideelle Gratifikationen in Form von Berufs- und Ehrentiteln weg, die einen beruflichen Aufstieg der GemeindereferentInnen signalisieren. Vor allem wirkt sich nachteilig für die GemeindereferentInnen aus, daß der Arbeitgeber Kirche den Beruf ausschließlich in der Gemeinde ansiedelt. Karrierechancen (z.B. Leitungsfunktionen im Seelsorgebereich) stehen ihnen somit nicht offen. Ein Mitglied der Diözesanleitung thematisiert im folgenden Textausschnitt die fehlende begriffliche Differenzierung der Laienseelsorgeberufe am Beispiel der GemeindereferentInnen.

„[Aufstieg] ist ein Problem, vor allem bei den Laiendiensten. Also nehmen wir mal die Gemeindereferentin, [...] wer in den kategorialen Dienst will, [...] dann ist er aber noch Gemeindereferent in der Krankenpastoral, dann ist er noch nicht Gemeinderätin oder was. Ja die Begriffe gibt es noch nicht. Ich bin darüber nicht ganz froh, [daß es] ab der endgültigen Anstellung dann bei dem Begriff bleiben soll. [...] Da sind dann natürlich auch Höhergruppierungen noch möglich, [...], aber wenn Sie Karriere damit meinen, also Aufstiegschancen, die sind innerhalb der Berufsgruppen sehr verschieden, und zugegebenermaßen ist das eine wichtige Aufgabe. [...] Dazu kommt einfach wieder das Problem, nehmen Sie eine Gemeindereferentin: Was soll die werden, der Dienst ist in der Gemeinde, für die Gemeinde, im Idealfall geht sie darin auf, sieht sich erfüllt in diesen Dingen. Soll die jetzt wie bei der Bundeswehr einfach nach einer bestimmten Zeit, [...] von der Referentin zur Rätin ernannt werden und zur Oberrätin oder was? Aber das Problem ist da.“ (Interview IF, S.23-24)

Die idealtypische Gemeindereferentin, so die Wunschvorstellung des interviewten Leiters, geht in ihrer Gemeindearbeit auf und hat keine weiteren Ambitionen. Er berücksichtigt dabei aber nicht die nachteiligen Rahmen- und Strukturbedingungen, denen Frauen in der Gemeindearbeit unterworfen sind. Den Frauen in der Gemeindearbeit könnte mit der Einführung von Berufstiteln ein Zugeständnis gemacht werden. Viele GemeindereferentInnen fordern aber, die Fixierung auf die Gemeindearbeit zu durchbrechen, und streben einen Wechsel in andere Seelsorgebereiche an. Eine Interviewpartnerin macht diese Forderungen exemplarisch deutlich:

„Was wir versucht haben, was, denke ich, gelingt, ist - das gelingt zum Teil allerdings nur, das ist eine Finanzfrage - daß Kolleginnen und auch Kollegen sich für kategoriale Stellen melden können, [...] wie sie eben zur Verfügung stehen. [...] Also das ist etwas, was wir von der Mitarbeitervertretung versucht haben klar zu machen, daß nicht jeder oder jede ein Leben lang Gemeindereferentin bleiben will. Zumindest wieder der Weg für die Schule [muß offen sein], wenn der eine oder andere sagt, ich hab mein Charisma ganz für die Schule oder für Schüler oder Schülerseelsorge. Und das dritte ist dann noch, daß ich sage: gut, Betriebsseelsorge, Dekanat, [...] Jugendseelsorgerin, [...] ist eine zuständig für Pfadfinderinnen. Also solche Dinge sollten eigentlich noch mehr eröffnet werden.“ (Interview CH, S.10)

Die Interviewpartnerin nennt Bereiche wie „Betriebsseelsorge“, Jugendseelsorge, „Dekanat“ und auch den Berufsschwerpunkt „Schule“ als Arbeitsfelder, die den GemeindereferentInnen offen stehen sollten. Die Öffnung der diözesanen Strukturen für Frauen ist nicht nur aus der Sicht der Mitarbeiterinnen zum Abbau bestehender Diskriminierungsmechanismen (im Vergleich z.B. zu den selbstverständlichen Aufstiegsmöglichkeiten von Pfarrern) erforderlich. Die Diözesen bilden Mitarbeiterinnen für eine breite Berufspalette teilweise in eigenen Ausbildungsstätten aus, aber sie bieten kaum Chancen, die erworbenen Qualifikationen zu nutzen.

Die fehlenden Aufstiegs- und Veränderungsmöglichkeiten führen bereits heute dazu, daß GemeindereferentInnen häufig vorzeitig aus ihrem erlernten Beruf ausscheiden und der Diözesanorganisation den Rücken kehren. Einige Interviewpartnerinnen stellten den beruflichen Ausstieg in Aussicht, falls die nachteiligen Arbeitsbedingungen nicht verändert würden. Eine Strategie der GemeindereferentInnen, um nicht vollständig auf die Gemeindearbeit und die katholische Kirche als Arbeitgeber fixiert bleiben zu müssen, ist der Versuch, durch zusätzliche Qualifikationen bzw. eine zweite Berufsausbildung beruflich unabhängiger zu werden. Diese Abwanderungstendenzen werden vermutlich in Zukunft zunehmen, sollte die Diözese die Attraktivität des Berufsbildes Gemeindereferent/in“ nicht strukturell verbessern.

Das Konzept des Dienens

Die Forderungen der GemeindereferentInnen werden von der Leitung der Diözesanorganisation mit dem Hinweis auf den Dienstcharakter der Berufe in der Kirche zurückgewiesen. Mit dem Rückgriff auf eine theologische Berufsdefinition, die den Beruf mit den Sinnelementen der Berufung, der Pflicht und des Dienstes umschreibt, werden die sozialen Implikationen des Berufs in der modernen Gesellschaft ausgeblendet, die die Chancen und den Status der Individuen in den gesellschaftlichen Strukturzusammenhängen definieren. Ein Mitglied der oberen Leitungsebene der Diözesanorganisation weist die Forderungen engagierter junger GemeindereferentInnen zurück; Sie sollten, wie alle Mitarbeiter der Kirche, insbesondere diejenigen in den seelsorgerischen Berufen, das kirchliche Konzept des „Dienens“ ernster nehmen.

„Insofern gebe ich zu, eine der problematischen, schwierigen Gruppen zur Zeit ist die der Gemeindereferentinnen und -referenten, besonders der jüngeren, [...], vielleicht noch einen Satz dazu, weil Sie sagen, mit dem Dienen und nicht selbstständig arbeiten dürfen und immer nur als Hilfskraft oder sonstwie verschrien, da sind wir natürlich alle auch selbst angefragt [...] Wir sagen pastoraler Dienst, wir sagen Amt in der Kirche sei ein Dienst, und haben so hohe Worte, sprich Ideologie vom Dienen. Bei uns soll es nicht so sein wie bei denen, die auf andere herunterherrschen. Bei uns sei das ein Dienst am anderen, und solche Worte führen wir im Mund, wenn wir predigen. Und wenn's dann um die Anstellung geht und um die Auffassung dieses Dienstes, dann hört das auf, dann will ich herrschen, dann soll niemand hereinregieren, dann soll es keine Ordnung geben, die darüber hinaus relevant ist, sondern dann soll ich ganz allein mein Feld bestellen dürfen. [...] Ja und hier sind wir wirk-

lich auch gefragt, auch so junge Berufsgruppen der Frauen, ob sie wirklich eigentlich dient, in welcher Weise sie dient und wie sie das versteht. Ja, genau so ist der Priester gefragt.“ (Interview IF, S.13)

Er fordert von allen seelsorgerisch tätigen MitarbeiterInnen, daß sie die „Ideologie des Dienens“ nicht nur predigen, sondern selbst leben. Polemisch weist er einen spezifischen Habitus zurück, den er bei den „junge(n) Berufsgruppen der Frauen“ auszumachen glaubt. „Dienen“ hört für den Interviewten dann auf, wenn man herrschen will, wenn man verlangt, daß einem „niemand hereinregieren“ soll, und wenn man will, daß es „keine Ordnung“ gibt. Dieser Appell richtet sich erstaunlicherweise in erster Linie an die „junge(n) Berufsgruppen der Frauen“, deren Position in der Diözesanorganisation strukturell durch Abhängigkeit und Zuarbeit bestimmt ist. Erst in zweiter Linie werden Priester angesprochen, die unabhängig von der „Ideologie des Dienens“ die soziale Macht in der Kirche faktisch ausüben. Aufgrund der hervorgehobenen Position herrschen Pfarrer, ohne sich von den GemeindereferentInnen „hereinregieren“ zu lassen.

Resümee

Die interviewten Gemeindereferentinnen fordern die Veränderung der strukturellen Bedingungen im Arbeitsverhältnis und ihrer Positionierung in der Gemeinde und in der Diözesanorganisation. Strukturell abgesicherte Eigenverantwortlichkeit in der Tätigkeitsausübung, die Minderung des extremen Abhängigkeitsverhältnisses von den vorgesetzten Pfarrern, klar strukturierte Arbeitsfelder und bessere Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten stellen die Grundvoraussetzungen für partnerschaftliche Teamstrukturen in der Seelsorgearbeit dar. Die Forderungen der Gemeindereferentinnen sind nicht nur als Partikularinteressen einer kleinen Gruppe von Mitarbeiterinnen in der Diözesanorganisation zu verstehen. Sie liefern vielmehr wichtige Ansätze, die mithelfen, die akuten Nachwuchsprobleme im Kernbereich der katholischen Kirche zu bewältigen.

IV. Der Beruf Pastoralreferent/in

Während der Beruf Gemeindereferent/in ein typischer „Frauenberuf“ ist, ist der Beruf Pastoralreferent/in eher ein Berufsbild, das für männliche Laien geschaffen wurde. In diesem Beruf finden sich daher auch heute noch weit mehr Männer als Frauen, wie in der folgenden Abbildung zu erkennen ist. Es geht daher um andere Mechanismen der sozialen Ungleichheit als bei den GemeindereferentInnen.

Die Tätigkeit als Pastoralreferentin stellt fast die einzige Möglichkeit für Frauen dar, einen Beruf auszuüben, der mit der Qualifikation eines Theologiestudiums verbunden ist. PastoralreferentInnen als LaientheologInnen werden definiert als Män-

ner und Frauen, die akademisch (Universität) ausgebildet und darum „zur Reflexion fähige TheologInnen“ sind.²⁶⁰

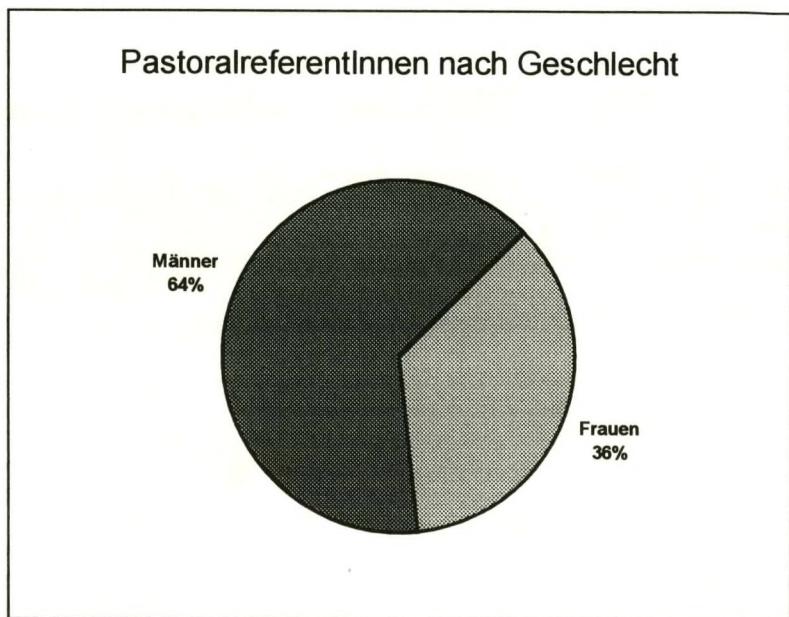


Abbildung 47

Neben diesem Laienberuf beansprucht nur der Berufsstand der Priester die formale Qualifikation eines Universitätsstudiums als notwendige Voraussetzung und Legitimierung einer unangetasteten religiösen Deutungsmacht und der Fähigkeit zur Übernahme von Leitungsaufgaben.²⁶¹

PastoralreferentInnen werden in der Gemeindepastoral und in kategorialen Bereichen der Seelsorge eingesetzt. In der Kategorialseelsorge nehmen sie Sonderseelsorgebereiche wie beispielsweise Krankenhausseelsorge und Aufga-

²⁶⁰ Die Unterscheidung zwischen GemeindereferentInnen und PastoralreferentInnen wird über die Qualifikation getroffen und auch als Definitionsgrundlage für den Begriff Laientheologe verwendet; Vgl. Socha, H., 1980: Die Seelsorgeberufe des Pastoral- und Gemeindereferenten. In: Trierer Theologische Zeitschrift, Jg. 89, S. 1-34, S. 2f.; Klostermann, F., 1980: Die pastoralen Dienste heute. Stuttgart, S. 263

²⁶¹ Das Kriterium des Universitätsabschlusses als Bewertungsgrundlage wird durch die Anerkennung zweiter und dritter von der Kirche angebotener interner Bildungswege für Priesteramtskandidaten als gleiche Qualifikationsbasis (eines Universitätsabschlusses) gebrochen. Eine tatsächliche Vergleichbarkeit der Qualifikationen der Priester mit den Universitätsabschlüssen der Laientheologen ist somit nicht gegeben.

ben im Bildungsbereich wahr. Der Priestermangel ist ein ausschlaggebender Grund dafür, daß PastoralreferentInnen vermehrt in der Gemeindepastoral eingesetzt werden.²⁶² In allen Bereichen erfüllen sie in gleicher Weise wie die Pfarrer und zum Teil auch die GemeindereferentInnen Aufgaben der Verkündigung, Liturgie, Diakonie und Bildungsarbeit.

Im folgenden wird deutlich gemacht, daß sich im Beruf Pastoralreferent/in Mechanismen beruflicher Ungleichheit für Frauen verfestigen. Dabei handelt es sich vor allem um Ungleichheiten, die durch die Diskrepanz zwischen ihrer erworbenen Qualifikation und ihrem offiziellen Arbeitsbereich entstanden sind: Der Zugang zu diesem Beruf setzt einen Universitätsabschluß voraus. Der offizielle Arbeitsbereich und das konzipierte Tätigkeitsprofil entsprechen jedoch keineswegs der Qualifikation eines Universitätsabschlusses. Berufliche Autonomie, Einflußmöglichkeiten und Leitungskompetenzen der PastoralreferentInnen bleiben trotz vergleichbarer formaler Qualifikationen weit hinter denen der Pfarrer zurück. Auch hinsichtlich ihrer Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sind PastoralreferentInnen deutlich benachteiligt.

Eine besondere Rolle bei der Erzeugung und Aufrechterhaltung dieser Ungleichheiten spielen die Priesterverbände, die ihre Macht dazu einsetzen, die Qualifikations- und Professionalisierungsbestrebungen der PastoralreferentInnen zu beschränken. Die Monopolisierung besonderer seelsorgerischer und leitender Aufgaben, die Gestaltung diffuser Tätigkeiten und die fehlende Abgrenzung zwischen den Berufsgruppen bezeichnen zentrale Mechanismen, die sich über die Ungleichheit zwischen Laien und Klerikern hinaus als besonders erschwerend für Frauen erweisen.

1. Entstehung und Institutionalisierung des Berufs Pastoralreferent/in im Konflikt der Interessen

Es lassen sich drei Phasen der sukzessiven Erhöhung des Ausbildungsniveaus und der Gestaltung des Tätigkeitsprofils des Berufs Pastoralreferent/in identifizieren. Diese Phasen werden im folgenden nachgezeichnet.

In der ersten Phase (1948-1978) wird die allmähliche Zulassung von Frauen und Laien zu einer ihnen ursprünglich verschlossenen universitären Theologie-

²⁶² Da die quantitative Analyse der Diözese Rottenburg-Stuttgart eine Differenzierung der Tätigkeit in Gemeinde- und Kategorialseelsorge nicht erlaubt, wird auf eine Darstellung der Tätigkeitsbereiche seitens des Berufsverbandes der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten der Diözese verwiesen (Stand 01.01.1991): Von den PastoralreferentInnen sind 74 Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigte in der Gemeinde, 41 in der Kategorialseelsorge (davon 14 in der Krankenhausseelsorge, 11 im Bildungswesen etc.), 9 in der Verwaltung, 7 fallen unter Sonstiges; Vgl. Berufsverband der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1991: 20 Jahre Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, S. 16

Ausbildung erreicht. Diese Neuerung ermöglicht erstmals den beruflichen Einsatz ausgebildeter Theologinnen im kirchlichen Dienst.

Diese Entwicklung mündet in die Einführung, d.h. in die Verberuflichung der PastoralreferentInnen. Diese zweite Phase (1978-1987) endet mit der Konkretisierung und Spezialisierung von Ausbildungsanforderungen und der Schaffung eines Tätigkeitsprofils.

In der dritten Phase (1987 bis heute) werden die Qualifikations- und Tätigkeitsprofile der PastoralreferentInnen überarbeitet; im wesentlichen konsolidiert sich das Profil der Berufsgruppe.

a) Die erste Phase (1948-1978): Der Kampf der Frauen um die Zulassung zum Theologiestudium

Zu Beginn dieses Jahrhunderts setzten sich Frauen für die aktive Teilnahme an einem universitären Theologiestudium ein. Der CIC von 1917 beschränkte die Zulassung zum Theologiestudium auf Priesteramtskandidaten und Ordensbrüder. Frauen und Laien waren daher vom Priesteramt und der Theologieausbildung ausgeschlossen. Diese Beschränkung wurde aufgrund der engagierten Bemühungen der Frauen, zum Studium zugelassen zu werden, durchbrochen. Sie forderten, zumindest die Studienberechtigung für Theologie zu erhalten.²⁶³ In den zwanziger Jahren erreichten die Frauen eine Sondererlaubnis zum Theologiestudium an der Universität Münster. Erst 1948 wurden Frauen an der Universität München zugelassen. Weitere Hochschulen hoben in der Folge ihre Zulassungsbeschränkungen für Frauen auf.²⁶⁴

Mit der Billigung des Laienstudiums ging der Ausbau von Studien- und Prüfungsordnungen einher.²⁶⁵ Wenig später erfolgte auch die Zulassung von Frauen zur Promotion.²⁶⁶ Die Integration von Frauen in theologische Ausbildungsgänge der Universitäten (Studium, Promotion) wie auch in wissenschaftliche Karrieren innerhalb der theologischen Fakultäten resultierten vor allem aus dem Engagement der Frauen.

Entsprechend den neuen Möglichkeiten, an der universitären theologischen Ausbildung zu partizipieren, fanden erste berufliche Einsätze von Theologinnen im Schuldienst sowie in Forschung und Lehre statt. Die Einsatzfelder in kirchlichen Bereichen waren auf die Bereriche der theologischen Bildungsarbeit wie

²⁶³ Erst Anfang der 50er Jahre wurde ein Studium für Laienmänner angeboten. Die ersten männlichen Studenten waren zum großen Teil ehemalige Priesteramtskandidaten; Vgl. Lorentz, A., 1994: *Laien im Pastoralen Dienst*. Stuttgart, S. 31f.

²⁶⁴ Vgl. Karrer, L., 1970: *Von Beruf Laientheologe? Kritisches Plädoyer*. Wien, S. 21ff.

²⁶⁵ Während es zu Beginn gar keine Regelungen gab, wurde 1927 eine Zwischenprüfung und ein Examen im Hauptfachstudium eingeführt, ab 1935 waren dann sogar acht Seminare und acht Zwischenprüfungen notwendig; Vgl. Karrer, L., 1970, S. 21-23

²⁶⁶ Die erste promovierte Theologin war Elisabeth Gössmann, die 1954 den Doktorgrad erwarb.

Erwachsenenbildung, Öffentlichkeitsarbeit, Medienarbeit, Mitarbeit in administrativen Aufgabenfeldern von Bildungsstätten und Akademien oder Bildungsreferendariaten der kirchlichen Verbände und Vereine beschränkt.²⁶⁷ Hinzu kamen diakonale und sozial-caritative Tätigkeitsbereiche sowie Missions- und Entwicklungsarbeit. Diese Tätigkeiten waren nicht an theologische, sondern primär an sozialpädagogische Kompetenzen oder an die Fähigkeit zur Ausführung von Verwaltungsarbeit gebunden. Pastorale Aufgaben in der Gemeinde wurden den Laien und Frauen nur in untergeordnetem Rahmen zugebilligt. Der Kern der Seelsorgearbeit in der Gemeindepastoral sollte möglichst den Geistlichen vorbehalten bleiben. Der Mechanismus der Ausschließung von Laien aus dem Kern der Seelsorge blieb lange Zeit bestehen.

Erst das II. Vatikanische Konzil (1962-1965) setzte neue Akzente in der Ausbildungsordnung und im Hinblick auf den beruflichen Einsatz von Laien: Das Recht auf ein theologisches Hochschulstudium sollte allen Gläubigen zu kommen.²⁶⁸ Ungeachtet dieser Forderung und des Drängens der Frauen wurde die Zulassung von Frauen zur Habilitation in der Praxis lange Zeit unterbunden.²⁶⁹

Die neue Rechtslage in der Ausbildung führte gleichzeitig zur Stabilisierung der Berufstätigkeit von Frauen und Laien. Zwei dominante Wege haben sich in dieser Phase herauskristallisiert: Einerseits der schwerpunktmäßige Einsatz in den Pfarrgemeinden mit Aufgaben in der Gemeindepastoral oder der Gemeindeleitung. Diesen Weg schlug auch die Diözese Rottenburg-Stuttgart ein.²⁷⁰ Andererseits wurden die Laien in Pfarrverbänden als Spezialisten für Bildungsarbeit und in koordinierenden Funktionen eingesetzt, die die Pfarrer entlasten sollten.²⁷¹ Einheitliche Regelungen ihrer Berufssarbeit waren indes nicht gegeben. Insgesamt wurden LaientheologInnen in dieser Phase verstärkt in der Gemeindeseelsorge eingesetzt.

Die Öffnung des genuinen Kerns kirchlicher Seelsorge entsprach dem Streben der LaientheologInnen nach mehr Partizipation an theologisch fundierten Aufgaben in der Gemeindeseelsorge. Diese Bestrebungen wurden durch den

²⁶⁷ Vgl. Karrer, L., 1970, S. 55ff.

²⁶⁸ Vgl. II. Vatikanisches Konzil, 1965: Pastorale Konstitution über die Kirche in der Welt von heute, "Gaudium et spes". In: Beinert, W. (Hg.), 1987, S. 131f. Den Konzilswunsch der Beteiligung der Laien an Forschung und Lehre hat der CIC 1983 cc. 229 § 3 aufgenommen. Dies wurde jedoch nur stufenweise realisiert.

²⁶⁹ Bei der stufenweisen Einführung von Laien in den akademischen Mittelbau und als Professorenschaft waren Frauen wiederum völlig unterrepräsentiert; Vgl. Wagner, M., 1993: Ein doppeltes Handicap? Zur Lage der Frau in der Katholisch-theologischen Forschung und Lehre. In: Herder Korrespondenz, Heft 3, S. 149-153

²⁷⁰ Vgl. Loretan, A., 1994, S. 44

²⁷¹ Vgl. Kohl, C., 1987: Amtsträger oder Laie?, Frankfurt a.M. - New York - Bern - Paris, S. 6f.

fortschreitenden Pfarrermangel in den Gemeinden begünstigt.²⁷² Der Ausschluß der Laien aus dem Seelsorgekern konnte angesichts des klerikalen Personalmangels auf längere Sicht nicht mehr aufrechterhalten werden. Der vermehrte Einsatz von nichtgeweihten TheologInnen eröffnete den LaientheologInnen Gestaltungsfreiraum in den Gemeinden und Ansätze für die Konzeption eines neuen Berufs in der Seelsorge. Die TheologInnen leiteten den Prozeß der Verberuflichung eines neuen Berufes Pastoralreferent/in durch praktisches Engagement ein.

- b) Die zweite Phase (1978-1987): Die Verberuflichung und die Konstruktion eines Qualifikations- und Tätigkeitsprofils der PastoralreferentInnen

Die akademisch qualifizierten und sich in der Praxis engagierenden LaientheologInnen strebten danach, ihren Einsatz in kirchlichen Organisationen dadurch abzusichern, daß sie ein spezifisch theologisch orientiertes Qualifikations- und Tätigkeitsprofil entwickelten, um sich von anderen Berufen in der Kirche inhaltlich abzugrenzen. Am vorläufigen Ende dieser Entwicklung stand die Konstituierung eines neuen Berufs, der 1978/79 unter der Bezeichnung Pastoralreferent/Pastoralreferentin eingeführt wurde.

Im Anschluß an das II. Vatikanische Konzil wurde die Verberuflichung der zunächst nur unspezifisch eingesetzten LaientheologInnen zu PastoralreferentInnen eingeleitet. Damit setzt eine zweite Phase der Differenzierung der Qualifikation und der Definition von Tätigkeitsprofilen für den neuen Beruf ein. In dieser zweiten Phase beginnt der politische Aushandlungsprozeß zwischen den BerufsinhaberInnen und der Kirchenleitung, repräsentiert durch die Deutsche Bischofskonferenz.

Das Qualifikations- und Tätigkeitsprofils des neuen Beruf Pastoralreferent/in wurde durch die Bischofskonferenz in Form von Beschlüssen und Rahmenordnungen festgelegt.²⁷³ Die Formulierung der Rahmenstatuten durch die Bi-

²⁷² Vgl. Baumann, U., 1981: Pastoralreferent - Beruf mit Zukunft? In: Greinacher, N. (Hg.): Christsein als Beruf. Von Berufs wegen im Dienst der Kirche. Zürich, S. 19-48, S. 22f. Die Situation des Priestermangels hat sich bis in die Gegenwart hinein nicht verbessert, sondern wird zunehmend kritischer. Siehe u. a. Siefer, G., 1992: Pfarrermangel in Deutschland. In: Diakonia 23, S. 189-193

²⁷³ Aufbauend auf den Beschlüssen der Bischofskonferenz von 1977 über die Ordnung der pastoralen Dienste wurden 1978/79 die Rahmenstatuten für den Einsatz und die Ausbildung von PastoralreferentInnen geschaffen und 1979 durch Richtlinien ergänzt, die die BerufsinhaberInnen auf katholische Ehe- und Familienvorstellungen verpflichten; Vgl. Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.), 1976: Beschuß zur Ordnung der pastoralen Dienste. In: Ders.: Beschlüsse der Vollversammlung. Offizielle Gesamtausgabe, Bd.1, S. 581-636; Rahmenstatut für Gemeindereferent(innen) 1978/79. In: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) 1978/79: Rahmenstatuten und -ordnungen für Diakone

...

schofskonferenz fand jedoch ohne direkte Beteiligung der betroffenen Berufsmitglieder am Beschußverfahren statt. Als Entscheidungsgrundlage für die Gestaltung des Berufsprofils lagen der Bischofskonferenz einerseits die bereits vorhandenen diözesanen Ordnungen für den Einsatz von LaientheologInnen und andererseits die von den Arbeitsgemeinschaften des neuen Berufs (FachvertreterInnen) formulierten Vorschläge vor. Diese Eingaben hatten nur Vorschlagscharakter, konnten aber auf eine bewährte Praxis in den Diözesen hinweisen. Den Beschlüssen war eine Auswertung der diözesanen Ordnungen und Richtlinien für die pastoralen Dienste vorausgegangen. Auch wurden die Entwürfe zu den jetzt verabschiedeten Regelungen den Diözesen, den Arbeitsgemeinschaften der betroffenen Berufsgruppen und den einschlägigen Konferenzen zur Stellungnahme zugeleitet. Alle Vorschläge wurden von der zuständigen Kommission der Bischofskonferenz geprüft.²⁷⁴ Somit war der Entscheidungsrahmen vorgeprägt, die Entscheidung traf die Bischofskonferenz. Die Deutsche Bischofskonferenz ist vor dem Hintergrund der Bestrebungen nach Professionalisierung des neuen Berufs keine neutrale Instanz, die widersprüchliche Interessen moderiert. Ihre Mitglieder sind vielmehr Lobbyisten des Klerus, der durch den neuen, hochqualifizierten, theologisch orientierten Beruf der PastoralreferentInnen in seinem Monopolanspruch herausgefordert wird.

Der Prozeß der formalen Umsetzung und Institutionalisierung des Berufs Pastoralreferent/in erfolgte ohne offizielle Interessenvertretung (Berufsverband) der BerufsinhaberInnen. In einigen Diözesen, so auch in Rottenburg-Stuttgart, standen den PastoralreferentInnen für die Umsetzung der Rahmenstatuten und die Formulierung eigener Interessen die sogenannten diözesanen Mitarbeitervertretungen (MAV) als institutioneller Rahmen zur Verfügung.

In den Rahmenstatuten der Deutschen Bischofskonferenz erfolgte die formale Bestätigung, daß das Theologiestudium (Diplomabschluß oder Staatsexamen für die Sekundarstufe II) als berufliche Ausbildungsanforderung für den Beruf Pastoralreferent/in gelten soll.²⁷⁵ Dabei wurde auf das Ausbildungsprofil der LaientheologInnen zurückgegriffen.

Daneben setzte die Deutsche Bischofskonferenz eine zusätzliche Qualifikationsbedingung für diese Berufsgruppe fest. Von den KandidatInnen wurde ein Zweitstudium oder eine Zusatzausbildung gefordert.²⁷⁶ Durch diese Maßnahme sahen sich die interessierten LaientheologInnen einer schwer zu überwindenden Zugangsbarriere gegenüber. Die Entscheidung führte zu einer Begrenzung der

und Laien im pastoralen Dienst. Hirtenschreiben der Deutschen Bischöfe, Nr. 22, Bonn, S. 49-71 (im folgenden zitiert als Rahmenstatuten für PastoralreferentInnen 1978/79)

²⁷⁴ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1978/79, Vorwort, S. 3

²⁷⁵ Vgl. Rahmenstatuten für PastoralreferentInnen 1978/79, S. 76ff., 85ff.

²⁷⁶ Vgl. Rahmenstatuten für PastoralreferentInnen 1978/79, S. 75. Die Verpflichtung zum Zweitstudium wurde den einzelnen Diözesen überlassen. In der Diözese Rottenburg-Stuttgart kann man jedoch nicht von einer Verpflichtung, sondern nur von dem Wunsch nach einer Zweitqualifikation sprechen, wobei die Wirkung in der Praxis jedoch kaum einen Unterschied macht.

Zahl der PastoralreferentInnen, um einer möglichen innerorganisationalen Konkurrenz zwischen dem neuen Berufsstand und den Priestern vorzubeugen. Die Forderung nach einem Doppelstudium beinhaltete außerdem, daß die theologische Ausbildung der Laien von den Klerikern abgewertet wurde: Laien (d.h. besonders Frauen) und Priesteramtskandidaten wurden mit zweierlei Maß gemessen. Die Forderung nach einem Doppelstudiums für Laien brachte die Vorstellung einer prinzipiellen Ungleichheit von Laien und Klerikern zum Ausdruck.

Das Hauptargument zur Legitimation eines Zweitstudiums bzw. einer Zusatzausbildung bezog sich auf die Zugangschancen der KandidatInnen zum außerkirchlichen Arbeitsmarkt. Dieses Argument kann jedoch nicht überzeugen: Denn mit einem Zweitstudium sind längere Ausbildungszeiten verbunden, die die Chancen, in außerkirchlichen Bereichen einen entsprechenden hochqualifizierten Arbeitsplatz zu finden, eher schmälern. Der Eindruck, daß die Amtskirche mit der Auflage eines Zweitstudiums ihrer Fürsorgepflicht für die PastoralreferentInnen nachkommen wollte, trügt demnach. Die überhöhte Qualifikationsforderung läßt eher vermuten, daß die Amtskirche zum Zeitpunkt der Rahmensexzung keineswegs die dauerhafte Anerkennung des Berufs Pastoralreferent/in beabsichtigt hat und diesen lediglich als Übergangsberuf zur Überwindung des sich abzeichnenden Priestermangels verstanden wissen wollte.²⁷⁷

Über das erforderliche Theologiestudium, das anschließende Zweitstudium bzw. die Zusatzausbildung hinaus wurde das erforderliche Qualifikationsniveau der angehenden PastoralreferentInnen noch weiter angehoben: Die KandidatInnen wurden zusätzlich auf studienbegleitende Veranstaltungen und eine dreijährige praktische Ausbildung bzw. Berufseinführung (zweite Bildungsphase) verpflichtet. Damit wurde eine der Priesterlaufbahn (Vikariat) vergleichbare Ausbildungsdauer und ein vergleichbares Qualifikationsniveau für die PastoralreferentInnen festgeschrieben.

Die Diözese Rottenburg-Stuttgart setzte die qualifikatorischen Anforderungen der Rahmenstatuten an die Ausgestaltung der (an das Studium anknüpfende) Berufsbildungsphase stufenweise um. Die Ausbildungszeit wurde 1975 auf 18 Monate, 1976 auf 24 Monate und 1984 auf drei Jahre erhöht.²⁷⁸

Die Kirchenleitung behält sich für den Abschluß der zweiten Phase (Berufsbildungsphase) wie der Staat ein Kontroll- und Lizenzierecht vor (zweite Dienstprüfung). Damit wird den Professionalisierungsbemühungen der

²⁷⁷ Vgl. Klostermann, F., 1980, S. 266: "Die Laientheologen selbst haben nicht selten den Eindruck, daß man sie nur mehr oder weniger als Ersatz für die derzeit mangelnden Priester akzeptiert und hofft, sie würden bald wieder entbehrliech."

²⁷⁸ Vgl. Berufsverband der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1991, S. 18; Personalreferat der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1984: Pastoralreferent in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, S. 4

PastoralreferentInnen eine Grenze gesetzt.²⁷⁹ Durch die Konstruktion einer exklusiv auf die Kirche begrenzten Berufsausbildung wird die berufliche Mobilität der PastoralreferentInnen stillgestellt. Die neue Berufsgruppe steht, ähnlich wie die GemeindereferentInnen, einem Arbeitgebermonopol seitens der katholischen Kirche gegenüber. Von einer vollständigen Professionalisierung kann somit nicht gesprochen werden: Es fehlen arbeitgeberunabhängige Ausbildungsinhalte oder zertifizierbare Leistungskriterien (z.B. die Dokumentation eines Ausbildungsschlusses in Form von Zeugnissen, Zertifikaten etc.).²⁸⁰ Die asymmetrische Positionierung dieses Berufs im Vergleich mit dem Klerus ist augenfällig. Der Klerus kann durch seine eigenen Vertretungsorgane Bildungs- und Ausbildungsinhalte bestimmen. Zudem kommt dem Klerus in den meisten Fällen die Rolle zu, sowohl die institutionellen Strukturen der Kirche zu bestimmen als auch die Arbeitgeberfunktionen auszuüben. Der Klerus ist der Arbeitgeber für die Mitglieder der eigenen Berufsgruppe und für die Laien.

Die Rahmenstatuten legen das Qualifikationsniveau und das Tätigkeitsprofil des Berufsbildes fest, welche mit wenigen Ausnahmen bis in die Gegenwart gültig sind.

- (a) Das Tätigkeitsfeld entspricht in weiten Teilen dem Aufgabenfeld der Pfarrer und dem der GemeindereferentInnen in der Gemeinde- und der Kategorialseelsorge. Hierzu gehören Aufgaben der Verkündigung, Liturgie und Diaconie.
- (b) Die Stellung der PastoralreferentInnen im Berufsgefüge der Seelsorge wird über den jeweiligen Grad der Eigenverantwortlichkeit bei der Ausführung des Berufs definiert.²⁸¹ „Seine Eigenverantwortung ist in der Eigenständigkeit dieser Sachbereiche sowie in der durch Ausbildung und Berufserfahrung erworbenen Kompetenz begründet.“²⁸² Dieses Zugeständnis wird jedoch dadurch eingeschränkt, daß die Priester die Verantwortung für alle pastoralen Fragen tragen. Damit bleiben die PastoralreferentInnen in allen grundsätzlichen Fragen weisungsgebunden.

²⁷⁹ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1987: Rahmenstatuten für Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland (10. März 1987). Hirtenschreiben der Deutschen Bischöfe Nr. 41. Bonn, S. 33-51, S.37 (im folgenden zitiert als Rahmenstatuten für PastoralreferentInnen 1987)

²⁸⁰ Vgl. Wilensky, H., 1972, S. 202f.

²⁸¹ In der Literatur wird die berufliche Stellung über die Position in der Organisationshierarchie definiert. Die Befehlsmöglichkeit über Personen und der Grad der Verantwortlichkeit bei der Tätigkeitsausübung stellen die maßgeblichen Kriterien für die Positionierung dar, Vgl. Tannenbaum, A., 1974: Hierarchy in Organisations. San Francisco - Washington - London, S. 7ff. Die Transformation auf einen Tätigkeitsbereich erlaubt eine Positionierung der immanenten Berufe innerhalb einer Hierarchie über den Grad der Leitungs- und Einflußmacht. Die Macht eines Berufs wird dabei über den Grad der Verantwortungsfähigkeit der Ausübung der Tätigkeit bestimmt.

²⁸² Rahmenstatuten für PastoralreferentInnen 1978/79, S. 71

(c) Die kirchliche Stellung der Laienberufe ist durch die Ständehierarchie, die das Laienpersonal grundsätzlich den Klerikern unterstellt, determiniert. Die katholische Kirche unterscheidet in ihren Organisationen zwischen „Dienst“ und „Amt“. Den Amtstatus können nur Geistliche erlangen. Nur sie dürfen den für den Amtsstatus vorgeschriebenen dreifachen Dienst der Verkündigung, der Feier der Sakramente im Rahmen der Liturgie und der Diakonie uneingeschränkt ausüben.²⁸³ Die Weihe ist damit das berufskonstitutive Element, das den „Dienst“ der PastoralreferentInnen von dem umfassenden „Amt“ der Priester trennt.

Ein zusätzliches Instrument zur Abgrenzung der PastoralreferentInnen von den Klerikern wurde durch die begriffliche Ausdeutung der seelsorgerischen Dienste geschaffen. Der seelsorgerische Dienst der PastoralreferentInnen wird mit einem neuen Terminus als „Weltdienst“ vom seelsorgerischen „Heilsdienst“ des Pfarrers abgegrenzt.²⁸⁴ Diese von Anfang an umstrittene Begriffsbildung wurde erst 1987 wieder aufgehoben.

(d) Leitungstätigkeiten und die Predigtbefugnis sind in der katholischen Kirche an den Amtsstatus gebunden. Über den Mechanismus der Beauftragungsmöglichkeit können PastoralreferentInnen jedoch zu Teilen des Amtes, d.h. auch zum Predigt- und Leitungsdienst (z.B. Gemeindeleitung), herangezogen werden.²⁸⁵

Prinzipiell bestand laut CIC 1917 (can. 1342 § 2) ein Laienpredigtverbot. Dennoch wurde die von der Bischofskonferenz erbetene Erlaubnis zur Laienpredigt in Ausnahmefällen erteilt. Die 70er Jahre waren somit geprägt von der Möglichkeit einer amtlichen Beauftragung zur Predigt.²⁸⁶ Obwohl diese Ausnahmepraxis des Predigtdienstes bei den Laien auf große Zustimmung und Beteiligung stieß, wurde die allgemeine Predigterlaubnis 1988 vom Papst wieder zurückgenommen. Die Diözese Rottenburg-Stuttgart hat diese Rücknahme

²⁸³ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1994: Der Leitungsdienst in der Gemeinde. Referat von Bischof Dr. Walter Kasper beim Studentag der Deutschen Bischofskonferenz in Reute, S. 8

²⁸⁴ Vgl. Klostermann, F., 1980, S. 279f. Klostermann stellt diese Zuordnung und Definition des Weltdienstcharakters für PastoralreferentInnen zu Recht in Frage, indem er darauf hinweist, daß die Positionierung auf weltliche Lebensbereiche durch die Aufgaben der Liturgie und die Beauftragungspraxis zu Teilen des priesterlichen Amtes durchbrochen wird und dadurch nicht mehr zu rechtfertigen ist. Er bringt zum Ausdruck, daß diese Zuordnung ein formal geschaffenes Abgrenzungskriterium zu den Priestern darstellt, um deren Sonderstellungen im Gefüge der pastoralen Dienste hervorzuheben.

²⁸⁵ Vgl. Rahmenstatuten für PastoralreferentInnen 1978/79, S. 72

²⁸⁶ Vgl. Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland: Beschluß zur Beteiligung der Laien an der Verkündigung. In: Ders. (Hg.): Beschlüsse der Vollversammlung 1976: Offizielle Gesamtausgabe, Bd.1, Punkt 2.3.3., S. 153- 185. (trat 1974 in Kraft) Laien können mit Predigtdiensten innerhalb von Wortgottesdiensten, bei Gottesdiensten in Gemeinden ohne Priester und in außerordentlichen Fällen auch innerhalb einer Eucharistiefeier beauftragt werden.

nicht vollzogen. In der diözesanen Dienstordnung für PastoralreferentInnen ist eine explizite Predigerlaubnis formuliert.²⁸⁷ Diese Regelung ist jedoch nicht durch eine formale Rechtsgrundlage seitens der Amtskirche abgesichert und deshalb jederzeit revidierbar.

Wie der Predigtdienst ist im Kirchenrecht auch der Leitungsdienst an die Weihe gebunden. Die Amtskirche fordert die Verknüpfung von Leitungsdienst und Vorsitz der Eucharistiefeier. Die Gemeindeleitung kann *de facto* bei fehlender Betreuung durch einen Priester auch an Laien delegiert werden, während der Vorsitz der Eucharistiefeier niemals von einem Laien wahrgenommen werden darf. Wenn Laien faktisch die Gemeindeleitung ausüben, werden sie *de jure* lediglich als „Bezugsperson“ der Gemeinde bezeichnet.²⁸⁸

Wie ambivalent die Amtskirche die in der Seelsorge hauptamtlich berufstätigen Laien wahrnimmt, belegt eine Rede von Bischof Walter Kasper auf dem Studentag der Deutschen Bischofskonferenz in Reute: „Die Koordinationsfunktion kann auch hauptamtlich durch einen in der Gemeinde (evtl. sogar im Pfarrhaus) wohnenden Diakon, Gemeinde- oder Pastoralreferenten/in wahrgenommen werden. In größeren Gemeinden legt sich bei länger dauernder oder ständiger Vakanz des Pfarrsitzes diese Lösung oft nahe. Doch dabei besteht freilich die Gefahr, daß das Berufsprofil des Diakons, des Gemeinde- oder Pastoralreferenten verändert wird und sich bei den genannten Laiendiensten in Richtung auf ein Amt ohne Weihe, einen Priester- bzw. Kaplanersatz verschiebt. Außerdem wird dadurch der ohnedies gegebenen Tendenz zur Professionalisierung pastoraler Laiendienste zu Lasten des ehrenamtlichen Engagements Vorschub geleistet. Darum dürfte es in der Regel vorzuziehen sein, daß solche Bezugspersonen aus der Gemeinde selbst herauswachsen.“²⁸⁹

In diesem Zitat weist der Bischof eine von ihm wahrgenommene, „ohnedies gegebene(n) Tendenz zur Professionalisierung pastoraler Laiendienste“ zurück. Mit dem Argument, daß diese Entwicklung das ehrenamtliche Engagement in den Gemeinden beeinträchtigen könnte, lehnt der Bischof Bestrebungen ab, die PastoralreferentInnen in eine zum Priesteramt vergleichbare kirchliche Stellung zu heben. Dabei übergeht er völlig die mit dem Priester vergleichbare professionelle Befähigung der PastoralreferentInnen zum Seelsorgedienst und rückt diese sogar in die Nähe theologisch indifferenter ehrenamtlicher Laientätigkeit.

²⁸⁷ Vgl. Dienstordnung für Pastoralreferenten in der Diözese Rottenburg. In: Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1990: Kirchliches Dienst- und Vertragsrecht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 1994, Punkt 6.3, S. 2

²⁸⁸ Vgl. Rahmenstatuten für PastoralreferentInnen, 1978/79, S. 84: "Soweit in der Zeit des Priestermangels Bezugspersonen in Gemeinden, für die kein eigener Priester am Ort zur Verfügung steht, benannt werden müssen, ist zunächst an ehrenamtliche Kräfte zu denken. Daneben kann auch ein hauptberuflich im pastoralen Dienst tätiger Laie mit dieser Funktion betraut werden."

²⁸⁹ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1994: Der Leitungsdienst in der Gemeinde. Referat von Bischof Dr. Walter Kasper beim Studentag der Deutschen Bischofskonferenz in Reute, Bonn, S. 14

Latent drückt sich in der bischöflichen Äußerung die Wahrnehmung und die Angst vor einer wachsenden Konkurrenz von Laienseelsorgerberufen zu Klerikerseelsorgerberufen aus. Im Kern geht es dabei auch um die Frage, wer die kirchlichen Organisationen zukünftig leiten wird.

Insgesamt gesehen lässt sich eine Konsolidierung des neuen Berufs Pastoralreferent/in feststellen. Diese Konsolidierung findet allerdings vor dem Hintergrund einer strengen hierarchischen Positionierung unterhalb des Klerikerstandes und damit einer starken Einschränkung des Tätigkeitsfeldes statt. Es wurde zwar ein einheitliches Berufsbild für die PastoralreferentInnen geschaffen, aber der Status quo der hierarchischen Ordnung wurde nicht angerührt.²⁹⁰

c) Die dritte Phase (1987 bis heute): Die Überarbeitung des Berufsbildes

Bis 1987 wurden die Rahmenstatuten, die 1978/79 verabschiedet wurden, überarbeitet. Die seither geltenden Bestimmungen weichen nur in wenigen Punkten von der ursprünglichen Fassung ab.²⁹¹

Änderungen im Qualifikations- und Tätigkeitsprofil ergaben sich im Hinblick auf die ursprüngliche Verpflichtung zu einem Zweitstudium bzw. einer Zusatzausbildung. Diese ist in der neuen Regelung nicht mehr vorgesehen. Der wahrgenommene Hintergrund für diese Neuordnung war die soziale Realität in der Seelsorge: Der Beruf Pastoralreferent/in hatte sich zu einem wichtigen und nicht mehr wegzudenkenden Eckpfeiler der pastoralen Arbeit entwickelt. Die ursprüngliche Idee, PastoralreferentInnen nur als Übergangslösung einzusetzen, mußte angesichts des weiterhin prekären Priestermangels aufgegeben werden. Die Definition des Tätigkeitsfeldes und der beruflichen wie kirchlichen Stellung blieb bestehen.²⁹² Die den Laiendienst unterordnende Terminologie „Weltdienst-Heilsdienst“ wurde aufgegeben, aber die ihr zugrundeliegende Bedeutung findet sich in vielen anderen Formulierungen wieder.²⁹³

Federführend bei der Ausarbeitung der modifizierten Rahmenstatuten und der Durchführungsbestimmungen in den Diözesen waren wiederum nur Vertreter des Klerus. 1979 wurde der sogenannte Berufsverband der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gegründet, um die Interessen der PastoralreferentInnen innerhalb der Diözese (d.h. nicht diözesanübergreifend) gegenüber der Diözesanleitung zu vertreten. Das Motto der Gründung lautete: „Die Pastoralreferent/innen schließen sich zusammen im Berufsverband. Einigkeit macht stark.“²⁹⁴ Einigkeit über die Ziele und Metho-

²⁹⁰ Vgl. Baumann, U., 1981, S. 27f.

²⁹¹ Vgl. Rahmenstatuten für PastoralreferentInnen 1987, S. 36ff.

²⁹² Vgl. Rahmenstatuten für PastoralreferentInnen 1987, S. 33-51

²⁹³ Vgl. Loretan, A., 1994, S. 106f.

²⁹⁴ Berufsverband der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 1991, S. 19

den der PastoralreferentInnen sollte durch die Gemeinschaft im Berufsverband erreicht werden. Das maßgebliche Interesse der Initiatoren artikulierte sich in der Forderung nach Professionalisierung des Berufs. „Die Sache nimmt ihren Lauf. 1972 sind schon 12 Männer und eine Frau im Dienst. Nun geht es Schlag auf Schlag, auch mit Rückschlägen: Ein ordentlicher Beruf braucht eine lange Ausbildung.“²⁹⁵ Die Forderung nach einer qualifizierten Ausbildung verdeutlicht das Interesse der Berufsverbandsmitglieder an einem sogenannten „ordentlichen Beruf“, d.h. der Professionalisierung der Kompetenzen. Die Gründung des offiziellen Berufsverbandes in der Diözese konnte allerdings bis heute keine wesentliche Veränderung der Rahmenbedingungen für den vertretenen Beruf herbeiführen. Der Berufsverband kann lediglich über Vorschläge und die Beratung von Gremien auf die Umsetzung des Berufsprofils in der Diözese Einfluß nehmen. Für die aktive Durchsetzung der Interessen fehlen Sanktionsmittel, z.B. eine Streikmöglichkeit.²⁹⁶

Die Analyse der Genese des Berufs hat gezeigt, daß sich ein hochqualifizierter Beruf in der Seelsorge konstituiert hat. Über berufliche Konstrukte (Weihekonstrukt, Letztverantwortung, Beauftragungspraxis zur Übernahme von Leitungsfunktionen und Predigt), die primär die Interessen der Priester widerspiegeln, werden den PastoralreferentInnen enge Grenzen gesetzt, die ihre beruflichen Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten beschränken und ihre berufliche Autonomie aufgrund ihrer professionellen Kompetenz verhindern. Der folgende zweite Analyseschritt beleuchtet die geschilderten Probleme aus der Sicht der Pastoralreferentinnen in der Seelsorgearbeit.

2. Die Berufserfahrungen der Pastoralreferentinnen

Mit dem Beruf Pastoralreferent/in ist ein „hochprofessionalisierter“ Beruf entstanden, der eine wissenschaftliche und pastoralpraktische Ausbildung voraussetzt. Die Vermutung, daß dieser hochqualifizierte Beruf besonders für Frauen mit einem universitären Theologieabschluß geschaffen worden ist, muß in Hinblick auf den geringen Frauenanteil und die bereits beschriebene Politik der Berufskonstruktion (z.B. Festlegung der Qualifikationsvoraussetzung, Aufgabendefinition) bezweifelt werden. Auf der Grundlage der Erfahrungsberichte

²⁹⁵ Berufsverband der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 1991, S. 18

²⁹⁶ Im Vergleich zu Berufskonstruktions- und Arbeitsbewertungsprozessen im öffentlichen Dienst findet die Auseinandersetzung der Laienberufe (Gemeinde- und PastoralreferentInnen) in der Kirche nur auf der Ebene der Innenwirkung statt. Auch im Bereich des innerorganisationalen Interessenausgleichs ist nur die Ebene der Mitarbeitervertretung (MAV) gegeben. Die Institution des Personalrates ist außer Kraft gesetzt. Die MAV und die gebildeten Berufsverbände haben nicht wie im öffentlichen Dienst eine wechselseitige Interaktion zwischen Innen- und Außenwirkung. Konflikte werden weder über Tarifkommissionen noch über Streikpotentiale mit Außenwirkung ausgetragen.

von Pastoralreferentinnen über ihre Arbeit in der Seelsorge wird nachgezeichnet, wie sich die Konstruktion dieses Berufs in der Praxis vollzieht und welche Probleme sich für die Frauen ergeben. Welche Chancen haben Frauen, an verantwortungsvollen Tätigkeiten im Kernbereich der Diözesanorganisation mitzuwirken?

Die ausgewerteten Erfahrungsberichte bringen das Selbstverständnis der Pastoralreferentinnen zum Ausdruck. In diesem Selbstverständnis reflektiert sich die „halbherzige“ Politik der Amtskirche, wenn es darum geht, Laien - und hier besonders Frauen - in die Leitungs- und Führungsstruktur der Seelsorge zu integrieren. Im Mittelpunkt steht die Beziehung zwischen den verschiedenen pastoralen Diensten (Pfarrer, PastoralreferentInnen, GemeindereferentInnen, Ständigen Diakonen), die in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen (Gemeinde, Kategorialseelsorge, Dekanat) die Arbeitszusammenhänge prägen. Die Berichte geben einen intensiven Einblick in die Probleme der Pastoralreferentinnen, die gezwungen sind, ihre Kompetenzen immer wieder unter Beweis stellen zu müssen.

- a) „Ich habe die gleiche Kompetenz, wenn auch nicht die gleichen Rechte“

Die interviewten Frauen nehmen in der Seelsorgearbeit alle verantwortlichen Tätigkeiten wahr: Sie gestalten Teilbereiche der Seelsorge und betreuen eine oder mehrere Gemeinden. Es wird erwartet - so der Vertreter dieser Berufsgruppe in einem Interview - , daß sie sich engagiert einsetzen und neue Ideen in der Gemeindearbeit realisieren. Ihre Kompetenz haben die Pastoralreferentinnen zumeist über zwei Studiengänge und langjährige Praxiserfahrungen erworben.

„Ich versteh mich in der Gemeinde als eine mit einer bestimmten beruflichen Kompetenz, theologischen Kompetenz, [...] einer gruppenpädagogischen Kompetenz, [mit dem Ziel] Menschen zusammenzuführen, eine theologische Kompetenz aufzuzeigen: Das, was du da sagst, das hat seine Wirkung unter den Menschen, das ist ein Stück deiner Berufung, Menschen zu ermutigen, ihre Dinge zu leben und die auch jeweils zu deuten und zu verstehen.“ (Interview RÜ, S.11)

Prägnant kommt hier ein Kompetenzbewußtsein zum Ausdruck, das in ähnlicher Weise von allen interviewten Pastoralreferentinnen artikuliert wird. In engem Kontext zu ihrer „beruflichen Kompetenz“ sehen sie ihre „theologische Kompetenz“ und leiten davon, zumindest partiell, „die Berufung“ ab, „Menschen zu ermutigen, ihre Dinge zu leben und diese auch zu deuten und zu verstehen“.

„Ich kann sagen, so verhält sich das nicht. Ich weiß von der Wissenschaft her und von meiner Ausbildung, daß das biblisch anders begründet ist, und er [der Pfarrer - d. A.J kann dann nicht sagen: 'Nein, ich habe die bessere Ausbildung.' Sonder ich habe mal die gleiche Kompetenz, wenn auch nicht

die gleichen Rechte. Und das gibt ein gutes Gefühl, und es gibt zumindest schon meine eigene Rückenstärkung.“ (Interview IR, S. 18)

Ein solches Kompetenzbewußtsein bildet die Basis dafür, viele Aufgaben vor Ort in Angriff zu nehmen und neue Impulse zu setzen. Es bietet die offensichtlich benötigte „Rückenstärkung“, auftretende Konfliktsituationen bewältigen zu können. Theologische Ausbildungsinhalte werden benannt, die auf die Praxis vorbereiten, und die Kompetenz, „Menschen... zu verstehen“ vermitteln. Dabei ist zu berücksichtigen, daß theologische Ausbildungsinhalte zunehmend praxis-relevante Fragen der Ökumene, der kulturellen Vielfalt, des gesellschaftlichen Orts der Kirche sowie die elementaren interdisziplinären, psychologischen, soziologischen und pädagogischen Zusammenhänge umfassen.

Ein Wesenszug der christlichen Religion in ihrer Geschichte besteht gerade darin, Glaubenssätze in einen methodisch-systematischen und plausiblen Argumentationszusammenhang zu stellen. In der modernen Gesellschaft ist davon nicht allein der exegetische Diskurs geprägt, sondern hier gewinnen verstärkt die systematischen und methodischen Probleme der Glaubensvermittlung und -reformulierung in einer historischen sich wandelnden Welt an Gewicht.

Im Rahmen der Ausbildung der Geistlichen nimmt die ekklesiologische Orientierung einen immer größeren Teil ein²⁹⁷ und trägt dazu bei, den Blick der Geistlichen („Terminkalender schwenkende Pfarrer“) vorrangig auf ihre eigene Organisation zu richten. Es sind demgegenüber die PastoralreferentInnen, wie in den Interviews deutlich wird, deren Blick nach einem qualifizierten Studium für die nichtkirchlich organisierte soziale Welt geschärft wurde. Sie verfügen in besonderem Maße über das notwendige Expertenwissen, welches in der modernen Gesellschaft eine Voraussetzung dafür ist, verständlich und begründet Glaubensinhalte vermitteln zu können. Aus den Bildungs- und Ausbildungsinhalten erwachsen neue professionelle Kompetenzen, die gerade die PastoralreferentInnen - vorzugsweise im Kompetenzvergleich mit den anderen Berufen, die in der Seelsorgearbeit vertreten sind - dort einbringen können.

Aus den vielen Schilderungen über neue Ansätze und Methoden (neue Konzeptionen in der Bibelarbeit, der Gottesdienstgestaltung, der Familien- und Jugendarbeit etc.), die die PastoralreferentInnen in die Praxis einbringen, soll ein Beispiel genannt werden:

„[Ich habe neue Sinnbilder eingeführt, die] die Mitarbeit von Frauen verstärken, zum Beispiel im liturgischen Dienst. Wir haben [...] fünf Wortgottesdienstleiterinnen und -leiter [...] Zum Beispiel sind vier Frauen da. Und ich glaube einfach, daß das eine ganz schöne Ermutigung sein kann für die Frauen, [...], wenn die sehen, da vorne steht nicht nur der Pfarrer und da laufen männliche Ministranten rum und männliche Lektoren und Kommunionhelfer,

²⁹⁷ Die Gründe dafür liegen in dem schon häufig im Rahmen dieser Studie beschriebenen Prozeß der Verkirchlichung der Religion und der Erhöhung des diskursiven Anspruchs, dem die Kirche in der modernen Gesellschaft ausgesetzt ist, und des weiteren in einer Tendenz zur reflexiven, methodischen, wissenschaftlichen Erörterung der Inhalte der Religion, die im Christentum als Schriftreligion angelegt ist.

sondern das ist da genauso bunt gemischt wie im täglichen Leben auch und da kann auch mal eine Frau einem Gottesdienst vorstehen. [...] Und das erste, was ich in der Gemeinde verändert habe, das war mir gleich ein Dorn im Auge, es gab nur Ministranten, männlich, Jungs also. Und wir haben das dann gleich geändert, weil die Mädchen fast schon jahrelang gewartet haben.“ (Interview IR, S.3)

Frauen werden von den Pastoralreferentinnen in die Gestaltung des Wortgottesdienstes einbezogen, Mädchen dürfen „endlich“ Ministrantinnen werden. Die interviewte Pastoralreferentin zeigt an diesem Bereich auf, - auch in anderen Bereichen der Seelsorge verhält es sich ähnlich -, daß tradierte Inhalte und Methoden der Seelsorgearbeit den Fragen der modernen Gemeinden, in denen nicht mehr nur Männer, sondern auch Frauen eine aktive Rolle einnehmen wollen, nicht mehr gerecht werden.

„Und angesichts der fallenden Zahlen von Theologiestudentinnen und -studenten wäre es eigentlich klug, auch Laientheologen vermehrt in Dienst zu nehmen. Das haben sie jetzt zwei Jahre gemacht. Und jetzt schrauben sie das doch wieder zurück, angesichts der Finanzlage, und das ist eigentlich schade, weil es bröckelt an allen Ecken und Enden. Und ich sage immer, ohne qualifizierte Theologen kann man zwar so etwas wie Gemeinde einigermaßen über Wasser halten, aber ich glaube, daß das auf Kosten der Qualität geht. Man kann Wortgottesdienstleiter- und leiterinnen haben, die können auch 'mal predigen, aber es ist einfach etwas anderes, wenn die begleitet werden von einem qualifizierten Theologen. Und da sehe eigentlich ich meine Hauptaufgabe [...] hier in der Gemeinde: daß ich Laien weiterbilde, denen von meiner Kompetenz etwas abgebe im gemeinsamen Arbeiten, in Weiterbildung und daß sie da Mut kriegen [...] Und es hat auch viel mit meiner Rolle als Frau zu tun [...], die Vertretung der Gemeinden nach außen hin, in der Jugendseelsorgekonferenz, im Dekanat, bei Dekanatstagen, [...], das sind Schulungen, Weiterbildung von Kirchengemeinderäten [...]. Da sitzen normalerweise zum Beispiel nur Pfarrer. [...] Ich glaube, daß ich da viel aufbrechen kann, wenn zwischen den ganzen schwarzen Persönlichkeiten auch ab und zu ein paar Bunte sitzen mit längeren Haaren, um nicht zu sagen halt auch ein paar Frauen.“ (Interview IR, S. 13/14)

Die Pastoralreferentin betont die Zuständigkeit der „qualifizierten Theologen“ für „Qualität“ vor Ort. Sie gibt aber auch Einblick in die doppelt prekäre Situation als Frau in der „Männerdomäne“ und als Laiin, deren Stellung bei knapper Finanzlage der Kirche obsolet wird.

b) Das Strukturdefizit der Professionalisierung

„Ich kann die Kompetenz nicht bis ins letzte durchführen“
„Das Schlimmste ist eigentlich, daß ich die Kompetenz, die ich durch die Ausbildung und Studium glaube zu haben, daß ich diese Kompetenz nicht bis ins letzte durchführen kann und das den Leuten nicht vermitteln kann, das nicht durchhalten kann, weil ich da, wo es um die Entscheidung dann geht,

also sonst können die Leute die Kompetenz schon merken, aber sie merken dann auch, daß ich da noch jemanden fragen muß. Und da muß ich halt jemand anderen um die Unterschrift bitten. Ich muß ihn bitten, [...] einen Gottesdienst machen zu dürfen und das nimmt mich eigentlich am meisten mit.“ (Interview IR, S.15)

Diese Textpassage gibt die Spannung zwischen den erworbenen professionellen Kompetenzen der PastoralreferentInnen und den enggezogenen Grenzen für eine verantwortungsvolle Leitungstätigkeit in der Praxis wieder, mit denen PastoralreferentInnen es alltäglich zu tun haben. Obwohl sie teilweise höher qualifiziert sind als die leitenden Pfarrer vor Ort, die sie um „die Unterschrift bitten“ müssen oder die ihnen die Erlaubnis erteilen, „einen Gottesdienst machen zu dürfen“, sind sie von deren Entscheidung und Zustimmung abhängig.

„Das Berufsbild ist sehr offen und noch nicht geklärt ... Aber das zweite sind die festgefahrenen Strukturen“

Aus vielen Interviews geht hervor, daß das Berufsbild der PastoralreferentInnen einerseits als „sehr offen“ definiert wird, andererseits aber die Strukturen in der Gemeinde festgefahren sind. Diese Offenheit wird dazu benutzt, daß PastoralreferentInnen Gestaltungsspielräume ausfüllen und an der Stellenumschreibung ihres Berufsfelds mitwirken. Die Kehrseite dieser Offenheit besteht jedoch darin, daß darauf verzichtet wird, das Berufsfeld mit eigenen Aufgaben, Tätigkeitsprofilen und Zuständigkeiten abzugrenzen und zu etablieren und somit die Position der PastoralreferentInnen in der Seelsorge zu verankern. Die Hinweise der Frauen darauf, daß sie „viele Pflichten, aber wenig Rechte“ haben, weist vielmehr darauf hin, daß die Offenheit nur die Kehrseite einer Berufspolitik ist, die am bestehenden Herrschaftsgefüge in der Seelsorge nichts verändern möchte. In den Interviews hat sich gezeigt, daß diese Berufspolitik nicht darauf gerichtet ist, den professionellen Anspruch der Berufsgruppe zu bestärken, sondern im Gegenteil, die Bedeutung dieser Professionalität für die Seelsorge stark in Zweifel zu ziehen.

Ein Beispiel verdeutlicht die oben beschriebene Abhängigkeit der PastoralreferentInnen von der Entscheidungsbefugnis der Geistlichen. Hierbei handelt es sich um einen Konflikt, der über die Frage der Gestaltung eines Kinder-gottesdienstes entbrannt ist. Die Pastoralreferentin betont auf der Grundlage ihrer Kenntnisse als kompetente Theologin die Notwendigkeit neuer Formen der Gottesdienstgestaltung für Kinder, um den sozialen Erwartungen der Gemeindemitglieder durch die Einführung neuer Methoden gerecht zu werden. Sie macht in dieser Frage die Erfahrung, daß im Konfliktfall nicht ihre professionelle Kompetenz ausschlaggebender Faktor für die Entscheidung, sondern die mit dem Weihestatus verbundene Definitions- und Entscheidungsmacht des Priesters.

GP: „Ich habe das als Theologin als richtig erkannt, daß es jetzt schwierig ist mit den Kindern [...] Meine Stimme wird zwar gehört, aber er darf als Theologe und geweihter Theologe halt anders entscheiden, und ich muß mich dem fügen. Ich könnte jetzt noch sagen, nein, dann mach es doch alleine, aber

das will ich dann auch wieder nicht, weil letztlich leidtragend sind die Kinder.“

I: „Wieviele Entscheidungen haben Sie denn im Augenblick, also Entscheidungsmöglichkeiten?“

GP: „Also, wir treffen uns einmal in der Woche, wenn es geht, und besprechen alles, was anfällt, und versuchen da, die Entscheidungen gemeinsam zu tragen. Aber wenn es zum Streitfall kommt, ziehe ich den Kürzeren auf jeden Fall. Wie gesagt, es geht bis dahin, daß ich kein Stimmrecht habe im Kirchengemeinderat.“

I: Und wie sehen Sie sich da?“

GP: Mies. Also, das ist das Moment in meiner Arbeit, das ich im Moment noch am schlechtesten verdauen kann. Weil ich mich als kompetent fühle von der Ausbildung her, aber merke, daß da durch die Weihe jemand anderes einfach das Recht hat, mir zu sagen: Ja oder Nein. Meine Entscheidungen, die ich hier bei der Arbeit treffe, das geht auch nur so weit gut, bis mal irgend jemand anfängt, sich zu beschweren, und das geht bis Rottenburg durch, oder es geht bis zum Pfarrverweser durch. Dann kann es sein, daß ich schon ganz ordentlich auch mal einen auf den Deckel kriege, was jetzt einem Pfarrer nie passieren würde, weil er ja kraft Weihe Gemeindeleitung hat und da auch sagen kann: 'Ja und das machen wir mal so.' Und der Kirchengemeinderat muß sich letztlich fügen.“ (Interview IR, S. 12)

Überdeutlich werden hier die schon thematisierten, enggezogenen Grenzen der Zuständigkeit der PastoralreferentInnen aufgezeigt. Vor allem in Konfliktsituationen kommt die Spannung zum Ausdruck, die zwischen der „Eigenverantwortlichkeit“ der PastoralreferentInnen, ohne Entscheidungskompetenzen, und der „Letztverantwortlichkeit“ der Pfarrer, ausgestattet mit entsprechenden Durchsetzungsbefugnissen, besteht. In wöchentlichen Treffen mit dem pastoralen Mitarbeiterteam werden inhaltliche Fragen geklärt und Probleme unter dem Anschein diskutiert, diese „gemeinsam zu tragen“. Kommt kein Konsens innerhalb dieser Entscheidungsprozesse zustande, liegt die letzte Entscheidungsgewalt ausschließlich beim Pfarrer. Dies geht auch aus vielen anderen Erlebnisberichten von PastoralreferentInnen hervor. Aber auch gegen Kritik aus der Gemeinde hat die Kompetenz der PastoralreferentInnen offensichtlich kein Gewicht.

„Also, es ist klar, daß der Pfarrer von sich her in der Gemeinde immer noch den größten Spielraum hat, weil er derjenige ist, der von - ja, wie soll ich das sagen -, der von der Letztverantwortung immer derjenige ist, der die letzte Verantwortung für die Dinge in der Gemeinde, die da geschehen, hat.“ (Interview RO, S. 7)

Trotz hoher Kompetenz tragen die PastoralreferentInnen für „die Dinge in der Gemeinde“, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen, nicht „die letzte Verantwortung“. Die in den Rahmenstatuten festgelegte Rangordnung wird hier praxisrelevant. Die berufliche Stellung der PastoralreferentInnen wird dort zwar als „primär eigenverantwortlich“ definiert, diese Eigenverantwortlichkeit wird

aber durch die Einschränkung der „Weisungsgebundenheit“ und der „Letztverantwortung“ des leitenden Pfarrers konterkariert.²⁹⁸

Die Definition der beruflichen Stellung der PastoralreferentInnen sowohl durch Eigenverantwortlichkeit als auch durch die Abhängigkeit zum leitenden Pfarrer veranschaulicht das berufspolitisch gravierende Dilemma der Integration der Laien und der Frauen in die Leitung der Seelsorge. Die formalrechtliche und praktische Profilierung und Abgrenzung selbständiger bearbeitbarer Aufgabengebiete des Laienberufs unterbleibt. Statt dessen reproduzieren sich formalrechtlich und praktisch die Ungleichheitsstrukturen, die die Trennung von Amt und Dienst festschreiben und die eine doppelte Ungleichheit von Geistlichen und Laien und Geistlichen und Frauen fixieren. Mit anderen Worten: Für die Etablierung dieses Laienberufs sind noch keine Strukturen geschaffen worden, die diesem Beruf die Stellung in der Organisation gewähren, die seiner Qualifikation entsprächen. Die tradierten kirchlichen Strukturen haben sich trotz zunehmender Laientätigkeit nicht verändert.

Der Verdacht, daß keine Voraussetzungen geschaffen werden, um den Beruf strukturell zu etablieren und den Berufstätigen eine ihren Qualifikationen entsprechende Positionierung zu ermöglichen, drängt sich im Vergleich zur weit einflußreicherem Stellung von Akademikern und Akademikerinnen in der Industrie und im öffentlichen Dienst auf. Es wird lediglich bezeckt, den Aufgabenzuwachs der „überlasteten oder überalterten Geistlichen“ zu kompensieren.

Der zuständige Berufsgruppenleiter schildert die Festlegung individueller Stellenumschreibungen und -änderungen als interaktiven Prozeß zwischen Diözese bzw. der Berufsgruppenleitung und den betroffenen Mitarbeitern.

„Eine Gemeinde beantragt die Stelle eines Pastoralreferenten zur Ausschreibung. [...] Die Gemeinde sagt dann, in der Regel macht das der Pfarrer, im Idealfall zusammen mit dem Kirchengemeinderat, [...], wir wollen den Mitarbeiter schwerpunktmäßig in der Jugendarbeit oder in der Erwachsenenpastoral oder Ehe- oder Familie- oder wie auch immer einsetzen. Es liegt also eine Stellenumschreibung vor, die relativ offen ist. [...] Bevor der Mitarbeiter dann die Stelle antritt, wird die Arbeitsbeschreibung vor Ort gemacht, d.h., ich fahre hin und wir reden gemeinsam und dann wird im Detail festgelegt, was sind jetzt genau die Aufgaben, und soweit man das schon relativ konkret angehen kann, auch was sind die Zielvorgaben, so daß eine gemeinsame Arbeitsbasis besteht, wenn der Mitarbeiter beginnt.“ (Interview TE, S. 3)

Auch wenn der Vertreter der Berufsgruppe der PastoralreferentInnen davon spricht, daß das Berufsbild offen ist, die PastoralreferentInnen an der Stellenumschreibung mitwirken und „von den Aufgabengebieten her“ Profile entstehen können, die der Gemeindearbeit neue Impulse geben, so ist doch offensichtlich, daß die zugrundegelegte Zuordnung und Kompetenzverteilung auf einem Modell beruhen, das dem Geistlichen die Gemeindeleitung und die Zuweisungsmacht über die Ausübung der Tätigkeiten überläßt. Die Pastoralrefe-

²⁹⁸ Rahmenstatuten für PastoralreferentInnen, 1987, S.33f.

rentInnen sind davon ausgeschlossen, auch wenn diese faktisch die Gemeinde leiten.

Pastoralreferentinnen - Seelsorgerinnen zweiter Klasse oder „nun lassen sie den Mann doch predigen“

Mit der Weihe verbindet sich neben der Legitimation zur Ausführung eines ganzheitlichen Seelsorgeauftrags insbesondere die Befugnis, eine Leitungsfunktion in Bereichen der kirchlichen Organisation und in der Gemeinde auszuüben. Formal steht somit nur den Geistlichen die Leitungsbefugnis zu. Über das Konstrukt der „Beauftragungspraxis“ können diese Kompetenzen jedoch befreistet auch von Laien ausgeführt werden. Am Beispiel einer Pastoralreferentin, die als „Bezugsperson“ einer Gemeinde faktisch die Gemeindeleitung wahrnimmt, können die diesem Konstrukt inhärenten Probleme für die Berufsgruppe verdeutlicht werden. Die Pastoralreferentin beschreibt im folgenden die Aufgaben in ihrem Berufsalltag:

„Ich bin jetzt [...] als Pastoralreferentin in den drei Dörfern gelandet, die keinen Pfarrer am Ort haben, schon länger nicht, etwa zwei oder drei Jahre nicht. Wir haben einen Pfarrverweser, also das heißt, der macht die Verwaltungsarbeit und ist für die Meßfeiern zuständig. [...] Die Katechese mache ich wieder, also er macht die Taufe, Beerdigungen und Hochzeiten und den Rest der Sakramente, das heißt Vorbereitung auf die Erstkommunion. Firmvorbereitung, das ist mein Aufgabengebiet. Und er ist dann für die Beichte und Eucharistiefeier noch zuständig. Aber es ist, wie gesagt, nicht der Pfarrer hier vom Ort, sondern aus der Nachbarpfarrei.“ (Interview IR, S.1)

Der Pfarrverweser betreut die Aufgabengebiete der Sakramentenkatechese, der Eucharistiefeier und der Verwaltungsarbeit, die die Pastoralreferentin aufgrund der fehlenden Weihe nicht ausführen darf. Im Vergleich mit den Tätigkeitsinhalten der Pfarrer ergeben sich bei den PastoralreferentInnen mit Ausnahme der Weihefunktionen ähnliche Anforderungen an ihre beruflichen Tätigkeiten, die sie mit der ihnen eigenen theologischen Kompetenz erfüllen. In diesen Bereichen erfahren sie aber wiederum Grenzen in der Ausübung ihres Seelsorgeauftrages.

„Die Sachen, die ich jetzt noch, sage ich mal, nicht machen kann, das sind Traugespräche und Trauungen, Beerdigungen. In manchen Orten machen Pastoralreferenten das schon. Dann Taufgespräche und Taufen, auch da wär es eigentlich sinnvoll. Es kommen auch Anfragen von Leuten, ob ich das machen würde, ihr Kind taufen zum Beispiel. Was einem Pfarrer immer vorbehalten bleibt, ist das Fußsakrament, d.h. das Beichtgespräch. Auch hier denke ich, wäre es mal sinnvoll, die Sache zu überdenken, weil, je inniger das Vertrauensverhältnis wird, auch zwischen einer Gemeinde, [...] und je näher das Verhältnis wird von den Leuten, um so mehr wünschen sie eigentlich auch das seelsorgerliche Gespräch, was sich ja oft auch ergibt dann auch mit dem Fußsakrament abschließen zu können, das heißt mit der Losprechung. Um so mehr wünschen sie, daß diese Bezugsperson im Dorf dann auch das Kind tauft, oder wollen sie auch, daß man dann bei der Trauung assistiert oder

„dann bleibt dem Pfarrer vorbehalten, der Eucharistiefeier vorzustehen.“ (Interview IR, S.9)

Dieses Zitat einer Pastoralreferentin bringt sehr prägnant die Grenzen ihrer Arbeitsfelder zum Ausdruck. Sie nimmt bis auf die mit der Weihe verbundenen Kompetenzen den gleichen Seelsorgeauftrag wie der Pfarrer wahr. Sie ist jedoch nicht befugt zu trauen, zu taufen, Beichtgespräche zu führen und das Bußsakrament zu erteilen. Aufgrund der fehlenden Weihe kann der Seelsorgeauftrag von den PastoralreferentInnen nicht ganzheitlich erfüllt werden. Es wird deutlich, daß das einzige maßgebliche Kriterium für eine Differenzierung in der Tätigkeitsausübung von Pfarrern und PastoralreferentInnen das Weihesakrament darstellt, welches allein dem Priester, d.h. dem Mann zugesprochen wird.

In vielen Interviews wird überdies deutlich, daß eine weit über die formale „Weihe einschränkung“ hinausgegehende kirchenpolitische Sonderrolle von Priestern in der Seelsorgearbeit aufrechterhalten wird. Am Beispiel einer Pastoralreferentin, die als „Bezugsperson“ einer Gemeinde faktisch die Gemeindeleitung wahrnimmt, zeigt sich, daß die Kirche qualifizierte Theologen braucht, die inhaltlich den Seelsorgeauftrag ausfüllen können und aufgrund ihrer professionellen Kompetenz auch in der Lage sind, Leitungsfunktionen wahrzunehmen. Offiziell jedoch wird die Leitungsbefugnis auch weiterhin den Priestern vorbehalten. Dies wird an der Unterscheidung zwischen Gemeindeleitung und „Gemeindebezugsperson“ deutlich. Eine Pastoralreferentin bringt die praktischen Konsequenzen dieser Unterscheidung zur Sprache. Sie schildert ihre Arbeit als „Bezugsperson“ von mehreren Gemeinden und vergleicht ihre Situation mit der eines Priesters.

„Ich glaube, daß ihm [dem Pfarrer] dann mehr Verwaltungsarbeit zufallen würde, ganz einfach, weil ich ja nicht Gemeindeleiterin bin und ich deshalb auch nicht unterschriftsberechtigt bin, nicht einmal stimmberechtigt im Kirchengemeinderat [...] Also alles was Unterschriften anbelangt, was finanzielle Zuschrüsse anbelangt, muß ich mir selber die Unterschrift vom Pfarrer holen. Es ist für mich auch nicht befriedigend [...] Also ich finde, daß einem da einfach was abgeschnitten wird in dem Berufsfeld, auch an eigenverantwortlicher Arbeit.“ (Interview IR, S.10)

In dieser Schilderung spiegelt sich die rechtliche bzw. rechtlose Praxis der Laien ohne Weihestatus und ohne formale Leitungsbefugnis wider. PastoralreferentInnen dürfen nur in sehr eingeschränkter Weise Entscheidungen in der Verwaltungsarbeit treffen. Die Politik der Kirche besteht darin, den Beruf der PastoralreferentInnen nur äußerst begrenzt zu etablieren und Laien Partizipationschancen zu eröffnen, die jederzeit wieder abgebaut werden können. Die offizielle Einführung der Bezeichnung „Bezugsperson“ ist nicht nur ein Ausdruck der beschriebenen Politik, sondern signalisiert schon einen Versuch, den Beruf zu „deprofessionalisieren“ und ihm den Anstrich einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu verleihen. Mit dieser Bezeichnung wird vor allem die Unterscheidung zwischen der Leitung der Gemeinde, die der Pfarrer ausübt, und den Beziehungen zur Gemeinde (Betreuung), an der die Laienberufe teilhaben, betont. Diese Kirchenpolitik der ständigen Profilierung der Pfarrer im Gegensatz

zur ständigen Relativierung der PastoralreferentInnen spiegelt sich auch in anderen Bereichen der Seelsorgearbeit prägnant wider.

„Oh, mal ein Beispiel: Ich denke einfach, wenn ich einen Seelsorgeauftrag habe für die drei Gemeinden, ist es auch sinnvoll, daß ich nicht nur so ab und zu mal Predigtspiel habe in Sonntagsgottesdiensten, sondern daß ich auch an Hochfesten mal die Predigt habe. Jetzt ist das aber so, daß an Hochfesten Pfarrer in die Dörfer kommen [...] da kommt halt immer ein Pensionär [...] und hält die Gottesdienste und will natürlich auch predigen. Jetzt habe ich mal ganz sanft angefragt, es sei doch sinnvoll, wenn ich da eigentlich auch mal an Ostern predigen würde, wenigstens einmal oder zweimal. Worauf er dann gemeint hat, ja er wird mal mit dem Dekan sprechen. Er hat natürlich nicht mit dem Dekan gesprochen, sondern gleich nach Rottenburg telefoniert und den Herrn X an der Leitung gehabt. Und der Herr X ruft natürlich uns gleich an, also den Pfarrverweser: ‘Jetzt lassen sie den armen Mann doch predigen’. Also er hat praktisch nicht verstanden, um was es geht, daß es mir eigentlich um meinen Gesamtseelsorgeauftrag geht und daß es doch auch mal wichtig ist, daß mich auch mal die Leute sehen, die sonst nicht in der Kirche sind, und daß es einfach sinnvoll ist, auch an Hochfesten da mal in Aktivität zu treten, und das ist an und für sich typisch.“ (Interview IR, S.3)

Dieses Beispiel verdeutlicht die Beauftragungspraxis zum Leitungs- und Predigtspiel der PastoralreferentInnen. Der Bericht zeigt, daß dabei auch vor absurdem Regelungen nicht zurückgeschreckt wird. Die PastoralreferentInnen sollen professionelle seelsorgerische und leitende Aufgaben erfüllen, ohne daß sie Tätigkeiten ausführen dürfen, die in den Mittelpunkt der Seelsorge gehören. Diese zählen zu den Privilegien des Klerus.

Die Fixierung der Position der Priester impliziert nicht nur die Diskriminierung der PastoralreferentInnen. Im genuinen Bereich der Seelsorge, im Gottesdienst und im Predigtspiel, wird die Ausführung beruflicher Tätigkeiten, inhaltlicher Konzepte und Methoden durch die PastoralreferentInnen gebrochen. Das fehlende Anrecht zu predigen gründet sich auf die Rechtslage der Beauftragungspraxis von Laien. Trotz des seit 1988 geltenden römischen Predigtverbots ist in der Diözese Rottenburg-Stuttgart der Predigtspiel als expliziter Dienstauftrag für PastoralreferentInnen gegeben. Dies ist im Dienst- und Arbeitsrecht der Diözese ausdrücklich festgelegt. Dennoch kann daraus kein Rechtsanspruch auf die Ausübung des Predigtspiels abgeleitet werden. Die Entscheidung über die Rechte und Pflichten zur Ausübung der Predigt als Teil des Kirchenamtes liegt allein bei der Diözese und damit bei den leitenden Priestern.

Durch die fehlenden rechtlichen Voraussetzungen werden die beruflichen Möglichkeiten und die berufliche Stellung von PastoralreferentInnen massiv beschränkt. Dies läßt sich nicht, wie deutlich wurde, auf eine unterschiedliche professionelle Kompetenz von PastoralreferentInnen und Pfarrern zurückführen, da die PastoralreferentInnen über die Beauftragungspraxis im Normalfall sowohl Leitungsaufgaben als auch den Predigtspiel wahrnehmen. Es zeigt sich, daß das Weiheprimat Element einer kirchlichen Berufspolitik ist, die den Beruf der PastoralreferentInnen als Kompensation und Ergänzung zum Beruf

des Pfarrers auffaßt. Das Weiheprimat wird somit als entscheidende praktische Professionalisierungsbarriere eingesetzt. Neue Strukturen, um den Beruf unabhängig vom Weiheprimat zu etablieren, sind nicht geschaffen worden.

„old boys networks“

Die unzulängliche Etablierung des Berufs bedingt ein erhebliches Defizit an Zuständigkeiten auf der Ebene der unterschiedlichen sozialen Akteure, die auf der Gemeindeebene ihre unterschiedlichen Ansichten, Interessen und Schwerpunktsetzungen miteinander abgleichen müssen. Dieses strukturelle Defizit verhindert eine echte Integration und erschwert es vor allem den Frauen, anerkannt und akzeptiert zu werden. Dabei stehen sich oftmals konträre Interessen gegenüber: die Interessen der Priester und der amtierenden Gemeinderatsmitglieder, die an der Aufrechterhaltung tradiertener Inhalte und Machtgefüge interessiert sind, und die Interessen der Frauen und Laien, die ihre Kompetenzen, Inhalte und Methoden in die Seelsorgearbeit einbringen und daher tradierte Strukturen in Frage stellen. Diese Problematik konkurrierender Interessen zeigt sich beispielhaft in der Praxis der Stimm- und Entscheidungsfähigkeit im Kirchengemeinderat.

„Ich erlebe das auch sehr oft, daß ich als letzte informiert werde. Zum Beispiel haben wir jetzt einen Vikar bekommen, [...] weil der [amtierende Pfarrer] schon alt ist und auch Schwierigkeiten hat, das alles zu bewältigen, auch mit mir zusammen noch. Und da Rottenburg keine Hilfe geben kann, weil es einfach zu wenig junge Pfarrer gibt, hat er jetzt von seinem Orden, ja über Rottenburg aber auch, einen Vikar bekommen, der später sein Nachfolger wird, wenn das funktioniert. Und die Zweiten Vorsitzenden [des Kirchengemeinderates] sind da schon vor mir informiert worden, und das fand ich eigentlich, mit einem Wort, „bodenlos“. Ich habe das von dem Zweiten Vorsitzenden erfahren, der dazuhin noch sehr konservativ ist [...] Eigentlich habe ich das Gefühl, daß ich seine Wertschätzung im kirchlichen Dienst nicht genieße, zumindest nicht so, wie es ein Pfarrer genießen würde oder ein geweihter Amtsträger. Und da ich sowieso schon Schwierigkeiten habe, [...] und ausgerechnet von ihm muß ich erfahren, daß da noch jemand kommt. Also es war, würde ich mal sagen, ein Schuß in den Ofen oder wohin auch immer.“ (Interview IR, S.4)

Die Situation des Priestermangels, die sich darin äußert, daß es „zu wenig junge Pfarrer gibt“, hat in diesem Fall dazu geführt, daß ein neuer Vikar als Hilfe und Nachfolger des amtierenden Pfarrverwesers von der Diözese eingesetzt wird. Die betroffene Pastoralreferentin problematisiert am Beispiel dieser Neubesetzung den defizitären und diskriminierenden Informationsprozeß. Die Information über eine für die Pastoralreferentin wichtige Personalentscheidung - die Einsetzung eines Vikars neben der Stelle der Pastoralreferentin, die als hauptamtliche Mitarbeiterin und als Bezugsperson die Gemeinde bislang allein betreute - wird seitens der Diözese dem Kirchengemeinderat und nicht der verantwortlichen Seelsorgerin mitgeteilt. Idealtypisch läßt sich aus diesem Beispiel ein Frauenbild ableiten, das deren professionelle Kompetenz untergräbt und sie zur duldenden Befehlsempfängerin degradiert.

Neben der Anerkennungsproblematik wird in dieser Textstelle die besondere Bedeutung des Kirchengemeinderats hervorgehoben, der im Wechselspiel der Kräfte zwischen dem Pfarrer und den Laien, die Interessen einzelner Gemeindemitglieder forciert. So wird die Position des Kirchengemeinderats als ein „Netzwerk“ problematisiert, das häufig eng mit den „männlichen“ Geistlichen und deren Interessen verwoben ist. Die Pastoralreferentinnen dagegen sind nicht genügend angebunden an den Kirchengemeinderat, der für sich ein eigenes Netzwerk zur Entscheidungsfindung bildet. Die Pastoralreferentin, die als Bezugsperson oder „Seelsorgerin“ in der Gemeinde agiert, ist als nichtstimmberichtigte Person oftmals aus diesem Netzwerk ausgeschlossen. Pastoralreferentinnen werden dadurch von wesentlichen Gemeindeentscheidungen ausgesperrt.

Die zitierte Interviewpassage bringt zum Ausdruck, daß die Ausgrenzung über die formellen Entscheidungsverfahren hinausgeht und auch „informelle“ Informationen und Entscheidungen umfassen kann. PastoralreferentInnen sehen sich latenten und formellen Schließungsprozessen gegenüber, die nicht nur auf der Gemeindeebene stattfinden, sondern auch übergreifend zwischen den „männlichen“ Gemeindemitgliedern bzw. dem Vorstand und den Priestern in der Diözese. Über exklusive informelle Netzwerke verschaffen sich Priester und „konservative“ Gemeindemitglieder, wie z.B. Vorstandsmitglieder des Kirchengemeinderats, Vorteile, die zum Ausbau der eigenen Position gegenüber anderen Berufen oder Entscheidungsträgern, z.B. den Pastoralreferentinnen, verwendet werden können.²⁹⁹ Dieser Mechanismus bedeutet eine Form der Diskriminierung, indem Informationen nicht „öffentlicht“ werden und Laien, besonders Frauen, aus sogenannten „old boys networks“³⁰⁰ ausgeschlossen werden.

c) „Kleriker-Laien-Probleme“ sind oft „Kleriker-Frauen-Probleme“

Es stellt sich die Frage, inwieweit die skizzierten Strukturdefizite und die berufspolitische Fixierung auf tradierte Strukturen die Etablierung eines den Qualifikationsvoraussetzungen entsprechenden Berufsfelds verhindern und sich gleichzeitig nachteilig auf die Anerkennung von Frauen in diesem Beruf auswirken. Es steht in Frage, ob die diskutierte Problemstellung zwischen Laien und Klerikern zusätzlich durch Konflikte zwischen Frauen und Klerikern strukturiert wird. Eine Pastoralreferentin äußert sich vage:

„Es ist in manchen Hinsichten ein Kleriker-Laien-Problem, und es ist für eine Reihe von Leute auch ein Kleriker-Frauen-Problem. Aber es ist nicht so, daß ich meine, daß jeder Kleriker ein Frauenproblem hat. Da habe ich ganz andere Erfahrungen gemacht. Aber das muß man genau angucken. Denn die

²⁹⁹ Vgl. Zauner, M., 1990: Förderung von Managerinnen. München - Mering, S.49f.

³⁰⁰ Vgl. Henning, M. - Jardim, A., 1977: Women executives in the old-boys network. In: Psychology Today, Jg. 1/1977, S.76-81

werden niemals sagen, ich habe Probleme mit Frauen. Da warten sie noch ein Viertelstündchen, bis das gesagt wird.“ (Interview RÜ, S. 7)

In der Alltagspraxis werden unterschiedlich positive und negative Erfahrungen in der unmittelbaren persönlichen Zusammenarbeit gemacht. Da werden einzelne erfreuliche Beispiele kollegialer Zusammenarbeit zwischen Pastoralreferentinnen und Pfarrern genannt:

„Es gibt bestimmt viele Dinge, die [der Pfarrer] K. abzeichnet, ist klar. Aber wir haben in unseren Bereichen unsere Eigenverantwortlichkeit und können da auch schaffen. Wo es heutzutage kaum ein anderer so sagt, [wenn ich sage] 'Ich steh' mit irgend einer Sache auf dem Schlauch.', sagt er: 'Sie können ja auch mal zu mir kommen und wir sprechen dadrüber. Sie brauchen es dann ja nicht zu machen.' Und ich hatte schon gedacht, ach, der ist so belastet, da kommst du nicht mit an. Das tust du ihm gar nicht an. Aber ja, wenn es so ist, dann mach ich es halt.“ (Interview RÜ, S.12)

Dennoch sind solche positiven Erfahrungen keine Selbstverständlichkeit. Es überwiegen Berichte, die unterstreichen, daß aktive Frauen in der kirchlichen Organisation als „Fremdkörper“ wahrgenommen werden.

Wo ist „die liebe, nette, kleine Frau“?

Das vorherrschende und von Männern tradierte Frauenbild, das die Frauen als anpassungsfähige und zur Unterordnung geneigte Wesen auffaßt, läßt sich nur schwer mit dem Engagement, welches die Frauen in ihrer Arbeit zeigen, in Übereinstimmung bringen. Als Folge haben Frauen in ihrer Berufsrolle unter mangelnder Anerkennung zu leiden und werden von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen. Die ungebrochene Wirksamkeit einer übernommenen Vorstellung vom Wesen der Frau bringt das folgende Erlebnis zum Ausdruck:

„Also, der erste Pfarrer, der hat, der hat sich mit Frauen halt wahnsinnig schwergetan. Der hätte mich gerne auf so 'die liebe, kleine, nette Frau'. Das Format habe ich nicht, ging nicht. [...] Ich war kurz davor zu gehen, aber dann habe ich gedacht, Maria, wo sind wir denn. Der ist lange genug hier, tut ihm gerade gut, wenn er mal wechselt [...] Es wirkte sich daraus aus, daß er mir immer wieder einen vorschwärmte, und im übrigen seine Mutter, die eine so liebe, kleine, nette Frau war und so früh schon den Priester in ihm gefordert hat, und wie er also seine Schwester, die ihm ja, die war verheiratet, und da ging er hin zum Essen, und der ganze Haushalt drehte sich nur um ihn. Und das fand er ganz toll, und so schulterklopfend, guck, dann hast du auch die Gunst vom Pfarrer und so, und er dann erst mal verwundert feststellte, daß mir an der Gunst vom Pfarrer nichts lag.“ (Interview RÜ, S.6f.)

Weitere Berichte zeigen, daß die „liebe, kleine, nette Frau“ in Kirchenkreisen gern gesehen wird und latent die Hoffnung besteht, daß dieser Typ Frau nach einer flüchtigen Phase der Emanzipation eine Renaissance erlebt. In der angeführten Textpassage werden typische geschlechtsspezifische Rollenkrisches der Priester zum Ausdruck gebracht, mit denen Frauen konfrontiert werden. Die Anforderung, einer „lieben, netten Frau“ zu entsprechen, strukturiert auch die Einschätzung, mit der die berufliche Kompetenz beurteilt wird. Die skizzierete Vorstellung des Pfarrers ist an die subjektiven Erfahrungen des Priesters mit

seiner Mutter und seiner Schwester geknüpft, die in traditioneller Weise das Bild der Frau als Hausfrau und Mutter reproduzieren. Offensichtlich reproduzieren sich hier auch ideologische Elemente der Wahrnehmung der kirchlichen Organisation als Familie, die die Bedeutung der Kirche als straff hierarchisch gegliederte Organisation und Arbeitgeber ausblendet.

Auch in anderen Organisationen manifestiert sich eine Polarisierung von Geschlechterrollen,³⁰¹ auf deren Grundlage unterschiedliche Verhaltenserwartungen und Zuweisungen von Fähigkeiten, Eigenschaften und Aufgaben definiert und differenziert werden. Im Bereich der pastoralen Berufe kommt dieser Problematik aber eine besondere Wirkung zu, da hier Priester als Kern der traditionellen Männerkirche neuen Frauenberufen entgegenstehen. Konstruierte Geschlechterrollen-Stereotypen verhindern die Konkurrenz für Priester durch Frauen. Den Pastoralreferentinnen werden begrenzte Aufgaben und Positionen zugewiesen, die sich nicht auf mangelnde berufliche oder fachliche Kompetenz zurückführen lassen.

Hier treffen in besonderer Weise tradierte Rollenvorstellungen seitens der Priester auf ein emanzipatorisches und professionelles Selbstverständnis der Frauen als qualifizierte Seelsorgerinnen. Über die Machtorientierung der Priester wird ein Arbeitsverhältnis etabliert, das die Frauen nicht als professionalisierte Berufsangehörige definiert, sondern - dem kirchlichen Frauenbild entsprechend - zu „Zuarbeiterinnen“ der Priester degradiert. So werden die an traditionellen Frauenbildern orientierten Rollenvorstellungen der Pfarrer auf die berufliche Alltagssituation projiziert. Hochprofessionalisierte Pastoralreferentinnen sehen sich mit Wertvorstellungen konfrontiert, die ihren beruflichen Einsatz am Rollenstereotyp einer „Hausfrau“ messen und bewerten. Dies wird mehrfach belegt in Interviewpassagen, die verdeutlichen, daß Pastoralreferentinnen sich in einer permanenten Konfliktsituation befinden: Sie sind gezwungen, ihr professionelles Selbstverständnis gegen die tradierten Wertvorstellungen der Priester durchzusetzen.

„Da kann ich gleich noch einen Schwank vom Anfang erzählen. Ah, unser erster Diös, da bin ich mit meiner Kollegin, der Gemeindereferentin aus Y, hin, und es gibt noch nicht viel und gab noch nicht viel, es gab noch eine Gemeindereferentin in Z, die ist immer noch da, jedenfalls kommen wir zwei neue Frauen da rein. Es stehen schon die ganzen dunkelgekleideten Herren im Raum umeinander, und da spricht uns gleich jemand an, ob er einen Kaffee haben könnte. Worauf wir dann gleich (erklärt haben), daß wir nicht die neuen Pfarrhaushälterinnen wären, sondern hauptamtlich, hauptamtliche Mitarbeiterinnen in der Gemeinde und haben ihm dann erklärt, wer wir eigentlich sind, wo wir arbeiten.“ (Interview IR, S.14)

Festzuhalten bleibt: Zur fehlenden strukturellen Etablierung des Berufs kommt für die Frauen erschwerend hinzu, daß ihre Arbeit weitgehend durch stereotype Rollenvorstellungen wahrgenommen wird.

³⁰¹ Vgl. Veith, M., 1988: Frauenkarrieren im Management, Frankfurt a.M. - New York, S.20ff.

Ist eine Frau ohne Kinder noch eine Frau?

Vielfach wurde bereits im Rahmen der Studie die kirchliche Familienpolitik, die sich in den Sozialenzykliken, in kirchlichen Verlautbarungen und in der kirchlichen Praxis widerspiegelt, im Zusammenhang mit niedrigerem Einkommen und schlechteren Möglichkeiten von Frauen, Leitungspositionen zu übernehmen, thematisiert. Die Familienpolitik der Kirche, die die Vorstellung vermittelt, die originäre Aufgabe der Frauen liege in der „Produktion“ und „Aufzucht“ von Kindern, reproduziert sich auch im Arbeitsverhältnis im Bereich der Seelsorgearbeit. Eine Pastoralreferentin schildert die typischen Verhaltensweisen von „männlichen“ Priestern, die ihr als Frau, die dieser Rolle aufgrund ungewollter Kinderlosigkeit nicht entsprechen kann, entgegengebracht werden:

„Wir hatten anders geplant. Wir hatten uns einen Haufen Kinder gewünscht und das wurde dann nichts. [...] Ich habe mich eine Zeitlang sehr schwer getan [...] und habe eine unheimliche Wut gekriegt, daß ich immer sagte, wir haben leider keine Kinder. Ich habe gedacht, was geht das diese Pfaffen an. Warum willst du denen sagen, daß dir das leid tut. Das geht die überhaupt nichts an. Wo ich auftauchte, sagte ich 'leider'. Und das mußte ich dann irgendwann mal abstreichen. Also das ist sicher so kirchlich, es ist ja nicht so, daß ich nicht wollte.“ (Interview RÜ, S.13)

Die kirchlich formulierte Familienpolitik provoziert, wie an diesem Beispiel deutlich wird, bei katholisch sozialisierten Frauen ein Rechtfertigungsverhalten, wenn sie dieser Familiennorm nicht entsprechen. Die Pastoralreferentin sieht sich genötigt, sich für diesen ungewollten „Bruch“ mit der katholischen Familienvorstellung zu rechtfertigen. In dieser Textpassage drückt sich ein Konflikt der Pastoralreferentin aus: Einerseits hat sie sich selbst Kinder gewünscht und bedauert ihre Kinderlosigkeit, andererseits wehrt sie sich dagegen, in eine Rechtfertigungsposition zu geraden. Ihr Bedauern hat für sie persönliche Gründe und hat nichts damit zu tun, einem im Grunde völlig abstrakten kirchlichen Frauenideal zu entsprechen. Die Legitimität eines solchen Frauenideal als Grundlage der Akzeptanz von Frauen, hier von Frauen im kirchlichen Dienst, wird, wie auch im Interview zum Ausdruck kommt, bestritten. Dennoch sehen sich die hochqualifizierten Frauen gedrängt, Ansprüchen, die ihnen eine doppelte Belastung durch Familie, Haushalt und den Beruf aufzwingt, in vollem Umfang gerecht zu werden. Der Konflikt der Frauen, der aufbricht zwischen Erwartungen und Normen einer katholischen Sozialisation und Handlungsorientierungen, die ihrer professionellen Kompetenz und ihrem emanzipatorischen Selbstverständnis entsprechen, betrifft die Frauen im Kirchendienst besonders drastisch und bedingt eine Berufsrolle mit doppelten Ansprüchen. PastoralreferentInnen sollen und wollen den beruflichen und den persönlichen Anforderungen des Arbeitgebers Kirche in vollem Maße entsprechen. Beiden Anforderungen in gleichermaßen gerecht zu werden, ist für Frauen jedoch kaum möglich, da die Mutterschaft, zumindest im Verständnis der Kirche, mit einer zeitlichen Beschränkung oder gänzlichen Aufgabe des Berufs verbunden ist. Dieser doppelten Anspruchshaltung sind die männlichen Beschäftigten in der Kirche nicht ausgesetzt, da sie die ausschließlich an der Ausübung der Ernährerrolle aufgrund von Berufstätigkeit gemessen werden. Frauen werden im

Verhältnis zu den Männern über die Familienpolitik und die damit verbundene Verpflichtung zur Mutterschaft in ihrer Berufsrolle massiv eingeschränkt.

Das strukturelle Defizit in der Etablierung des Berufs wird durch spezifische Mechanismen der Erzeugung geschlechtsspezifischer Ungleichheit überlagert, so daß Frauen besondere Barrieren in ihrer Berufstätigkeit zu spüren bekommen. Hier wirken vor allem tradierte Vorstellungen von Geschlechterrollen und die Familienpolitik der Kirche als Mechanismen der Diskriminierung von Frauen. Es stellt sich die Frage, ob Frauen dort, wo sie faktisch Leitungs- und Führungsaufgaben wahrnehmen, aus dem normativen Gehäuse der Ungleichheit ausbrechen können.

d) Die Inszenierung der Tradition

Der Wandel der Gesellschaft macht auch vor der Organisation der Seelsorge nicht halt. Die Berufsarbeit der PastoralreferentInnen liefert dafür den Beweis. Dennoch hat der Einblick in die Alltagswelt gezeigt, daß an tradierten Strukturen festgehalten wird, vor allem dort, wo es um die Position der Geistlichen geht. Die Berichte der PastoralreferentInnen weisen allerdings mehrfach darauf hin, daß der soziale Wandel die Rolle der Pfarrer vor Ort erfaßt hat:

- Pfarrer werden als „Terminkalender schwenkende Pfarrer“ beschrieben oder als „Berufskatholiken“-Manager, die durch ihre Aufgaben innerhalb der Kirche ausgebucht sind. Den kontinuierlichen Kontakt zur Gemeinde nehmen andere Berufe wahr.
- Auch innerhalb der Gemeindepastoral herrscht Arbeitsteilung vor. Die Kompetenz der Pfarrer reicht lediglich aus, bestimmte Bereiche zu betreuen, andere Bereiche erfordern andere Spezialisten. Die Identifikation der Pfarrer mit einer „Totalrolle“ trifft die Wirklichkeit nicht mehr.
- Zunehmende Probleme bereiten der Nachwuchsmangel und die Überalterung des Klerus. Viele Gemeinden müssen bereits ohne Pfarrer auskommen. Diese Tendenz wird sich weiter verschärfen. Die professionellen Kompetenzen der PastoralreferentInnen werden daher für die Betreuung und Leitung der oftmals „priesterlosen“ Gemeinden genutzt.

Welche Konsequenzen lassen sich erkennen, die die dominanten kirchlichen Akteure ziehen, um den veränderten Bedingungen Rechnung zu tragen?

„Der Pfarrer ist der Pfarrer“

Die Pastoralreferentinnen geben viele Beispiele, die eine gute Zusammenarbeit mit den verschiedenen Gruppen in einer Gemeinde belegen. Oftmals wird auf die gute Teamarbeit mit den Geistlichen vor Ort hingewiesen. Es gibt Fälle, in denen die Pastoralreferentinnen faktisch die wesentlichen Aufgaben der Gemeindepastoral übernommen haben, da kein Pfarrer unmittelbar am Ort zur Betreuung vorhanden ist. Aber selbst in solchen Fällen, so lassen die Interviewtexte erkennen, wird in der Regel strikt darauf geachtet, daß das Privileg der Geistlichen, für die Durchführung von sakramentalen Aufgaben allein zuständig zu sein, nicht durchbrochen wird. Diese Praxis bestärkt die Rolle der

Geistlichen, die den Gemeinden und der kirchlichen Öffentlichkeit als die eigentlichen Kirchenvertreter präsentiert werden. Damit muß auch das oftmals vorgebrachte Argument, die Gemeindemitglieder seien auf „ihren“ Pfarrer fixiert, relativiert werden. Darin spiegelt sich allenfalls die Selbstdarstellung der offiziellen Kirche wider, die die Realität in ihrer Gemeinde in Nebel hüllt. Die Bedeutung der Pfarrer für die Gemeinden wird nicht über eine tatsächliche professionelle Kompetenz, sondern allein über das Amt legitimiert, während sich besonders Frauen als Pastoralreferentinnen erst durch professionelle Qualifikationen und Leistungen etablieren müssen. Diese Anspruchshaltung, die an die Pastoralreferentinnen - weniger an die Pfarrer - seitens der Gemeinden herangetragen wird, läßt sich exemplarisch dem folgenden Interviewauszug entnehmen:

„Ich glaube, der tiefste Grund sitzt mal in der Gemeinde. Die Leute sind das halt so gewöhnt, der Pfarrer ist der Pfarrer. Durch die Weihe hat er natürlich schon mal gleich mehr [Vollmachten], [...] das Amtscharisma steht dahinter [...], und er braucht schon gar nicht mehr so viel besondere Fähigkeiten haben. Er muß einfach schon mal geweiht sein, und das gibt ihm so ein Vertrauensvorschuß dann, und das haben wir natürlich nicht. So ein bißchen im Studium habe ich schon immer das Gefühl gehabt, daß die Laientheologen eigentlich auch härter arbeiten müssen, weil die Noten zum Beispiel bei uns zählen, beim Priesteramtskandidaten zählen sie nicht [...] Ich glaube, daß das in der Bewegungsrichtung mit drin ist. Die erste Fragerichtung von den Leuten ist auch immer erst mal nach dem Pfarrer, bis ihnen langsam klar wird, und ich glaube, daß ist jetzt ein ganz wichtiger Moment, daß ich hier bin. Durch mich wird den Leuten eigentlich in der ganzen Gegend klar [...] J, daß es auch andere kompetente Fachleute - und eben auch Frauen - gibt für Theologie, daß es nicht immer nur der Pfarrer ist.“ (Interview IR, S.5)

In dieser Textstelle kommen die in den Interviews mehrfach geschilderten Ansprüche der Gemeinden an die seelsorgerischen Dienste zum Ausdruck. Es wird betont, daß Pastoralreferentinnen im Vergleich zum Pfarrer, der über sein Amtscharisma „einen Vertrauensvorschuß“ in der Gemeinde genießt, ihre Professionalität über besondere Qualifikationen, „hartes Arbeiten“ und „gute Noten“ beweisen müssen. Die Pastoralreferentin verdeutlicht exemplarisch, daß Priester nicht über rational beurteilbare „Fähigkeiten“, sondern über die Weihe ihre Position in der Gemeinde absichern. Damit verstärkt sich der Eindruck, daß sich die Priester durch das rechtlich verankerte Weiheprivileg dem Wettbewerb unter Kriterien der Qualifikation und Leistung entziehen. Das Leistungsprinzip verpflichtet nur die Laien, die ihre Qualifikation über Zeugnisse und Kompetenzen nachweisen, während Leistungsnachweise wie „Noten“ bei Priesteramtskandidaten keine entscheidende Rolle spielen.

Pastoralreferentinnen schildern vor diesem Hintergrund den langwierigen Vorgang, wie sich Frauen und „andere kompetente Fachleute für Theologie“ in der Gemeinde neben dem Pfarrer einführen und definieren müssen, bis den „Leuten klar wird“, daß sich neben dem Priester neue professionalisierte Gruppen in der Seelsorge konstituiert haben.

„In Gemeinden, wo man zum ersten Mal als Frau auftaucht, muß man eine Zeitlang bestimmten Bildern widerstehen, und dann klappt es [...] Letzthin habe ich es erlebt. Ich habe mit einem Pfarrer zusammen Exerzitien gegeben, die ich ausgeschrieben habe. Dieses Haus, die rechnen alle Exerzitien bei mir ab. Die kennen meine Rolle. Ich versteh mich gut mit der Schwester, die das geschrieben hat. Aber was steht da: 'Exerzitienleiter Pfarrer O'. Kein Wort von mir. Da war ich stinksauer. Bin ich sofort hin und habe gesagt, 'hier gibt es Zoff [...] Also hier, Exerzitienleiter bin ich, Co-Pilot ist Pfarrer O.' Da hätte ich früher wahrscheinlich nichts gesagt, sondern hätte gedacht, sie müssen das lernen. Und heute grinse ich von da bis da, aber ich sage es. Da habe ich auch mein Selbstbewußtsein.“ (Interview RÜ, S.14)

Diese Interviewpassage liefert ein signifikantes Beispiel für die in der Kirche vorherrschenden und reproduzierten Geschlechterstereotypen, die den Frauen, auch wenn sie hochqualifizierte Aufgaben erfüllen und Verantwortlichkeiten faktisch wahrnehmen, die Rolle der helfenden und zuarbeitenden Berufstätigen zuweisen, während dem Priester als Mann automatisch die leitende Position zugesprochen wird.

Hier wird auch deutlich, daß Gemeinden über die Vorstellung der Pfarrer und einzelner Gemeindemitglieder sozialisiert werden. Diese Beeinflussung und Sozialisation der Gemeinden findet zum Teil über die Betonung des Amtscharismas und der besonderen Position der Pfarrer statt. Ein prägnantes Beispiel für die Hervorhebung von Geistlichen stellt die unterschiedliche Gestaltung der Diensteinsetzungsfeier von PastoralreferentInnen im Vergleich zu Pfarrern dar.

„Geweihte werden zum Beispiel besonders gefeiert, während es für uns [gemeint sind die PastoralreferentInnen] lediglich einen Stehempfang mit dem Kirchengemeinderat gibt. Das ist dann unsere Einsetzung. Aber die Antrittspredigt, das war jetzt meine Einführung in die Gemeinde. Ich habe mich selbst vorgestellt. Aber wenn man sieht, [...] wie eine Primiz gefeiert wird, dann ist das recht beschämend für jeden, der auch fünf Jahre Theologie studiert hat und auch drei Jahre Dienstprüfung wie jeder Vikar.“ (Interview IR, S.5)

Am Beispiel der Diensteinsetzung wird die unterschiedliche Wertschätzung der SeelsorgerInnen je nach ihrem Status als Laien oder als Geistliche deutlich. Die typische Einsetzungsfeier für Geistliche umfaßt die „Primiz“, die mit großer Feierlichkeit begangen wird. Im Vergleich dazu erscheint die geschilderte Einsetzung der Pastoralreferentin im Rahmen eines „Stehempfangs mit dem Kirchengemeinderat“ und einer „Antrittspredigt“, wobei sie sich selber der Gemeinde vorstellen mußte, als ein ganz unbedeutender Vorgang, der kaum die Aufmerksamkeit der Gemeindemitglieder erringen kann und noch weniger dazu führt, daß die PastoralreferentInnen in ihrem professionellen Wert anerkannt und gewürdigt werden.

Mit dem Hinweis auf die mit der Ausbildung des Vikars vergleichbare Qualifikation, die die PastoralreferentInnen mit „fünf Jahren Theologie“ und drei Jahren Assistenzzeit mit zweiter Dienstprüfung erworben haben, wird der Frustration darüber Ausdruck verliehen, daß diese geringschätzige Diensteinsetzungsfeier für jede Pastoralreferentin ein „beschämendes“ Erlebnis darstellt, das in keiner Weise mit der erworbenen Kompetenz in Gleichklang steht.

Die PastoralreferentInnen monieren zudem die mangelnde Öffentlichkeitsarbeit, die von „Rottenburg“ betrieben wird, wenn es um den Laienberuf geht oder BerufsinhaberInnen in den Dienst eingeführt werden. Der Eindruck entsteht, daß hierbei absichtlich „geschwiegen“ wird.

„Das zweite sind die festgefahrenen Strukturen. Das merkt man an [...] Zeitungsartikeln zum Beispiel. Das tut auch manchmal ganz schön weh. Zum Beispiel, wo dann dieser Vikar endlich in die Gemeinde aufgenommen worden ist, natürlich durch einen Gottesdienst, es war keine Primiz. Dann ist ein riesiger Artikel gekommen, wer das jetzt ist und was er für eine Arbeit macht und daß jetzt endlich jemand da ist [...] Und ich habe mir gedacht, schön, du hast praktisch ein Jahr lang umsonst gearbeitet, zumindest nach dem Artikel, weil mit keinem Wort erwähnt ist, daß da eigentlich schon jemand ist und daß er, das wissen wir mal, wenigstens einigermaßen gute Arbeit macht.“ (Interview IR, S.4)

Eine Pastoralreferentin macht die typische Erfahrung, daß die Öffentlichkeitsarbeit fast ausschließlich auf die Priester ausgelegt wird, indem ausführlich darüber berichtet wird, „wer dieser Vikar ist“, „was er macht“ und welche Funktionen er in der Gemeinde einnimmt, während die Pastoralreferentin und ihre seit einem Jahr in der Gemeinde geleistete „gute Arbeit“ keine Erwähnung und keine Anerkennung findet.

Die Beispiele zeigen, daß die öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen der Kirche von tradierten „Selbst“bildnissen getragen sind, die große Teile der Wirklichkeit, die diesem Verständnis nicht mehr entsprechen, ausblendet. Die Inszenierung suggeriert aber den Fortbestand der traditionellen Ordnung

„Einmal Pastoralreferentin, immer Pastoralreferentin“

Wie die Interviews zeigen, ist die Einstellung und Berufseinführungssphase durch weitreichende Offenheit geprägt. Es finden wiederholt Gespräche mit dem zu ständigen Berufsgruppenleiter und dem Gemeindevertreter statt. In diesen Gesprächen erhalten die InteressentInnen die Möglichkeit, ihre Ausbildungsschwerpunkte einzubringen und Wünsche für die Ausgestaltung des Berufsfelds zu äußern. In diesen Gesprächen „überzeugt sich der Berufsgruppenleiter ebenfalls von der Passung“ der Bewerberin. Diese arbeitet dann an der Stellenumschreibung aktiv mit. Die Stellenumschreibung wird im Laufe der Berufstätigkeit erneuert und den tatsächlich entstandenen Arbeitsgebieten angepaßt. Dieser Offenheit der Berufsfelddefinition steht jedoch entgegen, daß PastoralreferentInnen keine Aufstiegschancen haben.

„Einmal Pastoralreferent ist immer Pastoralreferent. Der lila Kragen oder der purpurne Kragen ist für uns noch nicht erfunden worden. Vielleicht Gott sei Dank. Aber es ist schlichtweg so, daß ein Aufstieg nicht möglich ist. Vielleicht noch gehaltsmäßig mal um ein paar Klassen, oder wenn man das jetzt als Aufstieg sehen würde, wenn man dann vielleicht in späteren Jahren mal sagt, ja, ich könnte mir auch vorstellen, Richtung Dekanatsreferentin tätig zu sein. Ich meine, ich persönlich sehe es jetzt nicht als Aufstieg. Es ist einfach ein anderes Arbeitsgebiet.“ (Interview IR, S.16)

Das Problem der PastoralreferentInnen besteht nicht nur in Strukturdefiziten, sondern auch in der Abwertung des Berufs. Die Abwertung findet schon allein dadurch statt, daß den Pfarrern organisierte kirchliche Ressourcen zur Ritualisierung ihrer Position als unveränderlicher Traditionsbestand, zur Charismatisierung ihrer sozialen Bedeutung und zur Inszenierung ihrer Rolle in der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, während den Laien das nüchterne abqualifizierende Etikett „Gemeindebezugsperson“, ohne Ambition auf Charisma, zugewiesen wird und damit eine Endposition bezeichnet wird, die keine beruflichen Aufstiegschancen zuläßt.

e) Die Berufung zur Pfarrerin

Der CIC diktieren, daß Frauen nach wie vor nicht auf ein Amt zu berufen sind. Dem ist die besondere Wertschätzung entgegenzuhalten, die Frauen in der Gemeinde erhalten. Dem ist auch entgegenzuhalten, daß die interviewten Frauen ausnahmslos ihre Lebensgeschichte als Glaubensgeschichte auffassen.

„Lebensgeschichte ist gleich Glaubensgeschichte“

Die Auswertung der Interviews hat ergeben, daß die PastoralreferentInnen religiöse Vorstellungen und Glaubensinhalte, oftmals in einer religiösen Sozialisation im Elternhaus begründet und in aktiver ehrenamtlicher Mitarbeit in kirchlichen Organisationen stabilisiert, zum Ausdruck bringen.

„Also ich denke, ich bin schon in einem ja gut katholischen Umfeld aufgewachsen. Was aber, ich möchte jetzt mal sagen: „natürlich“ religiös war, also es war jetzt nicht irgendwas Aufgezwungenes oder was ich machen mußte oder so. [...] Mit dem Leben sind auch die Erfahrungen der Religion dazugekommen und die haben mich sicherlich auch mitgeprägt einfach und haben auch diese Entscheidung mitgeprägt, also da irgendwas weiterzumachen, und da auch sicherlich irgendwo Interesse geweckt, ein bißchen tiefer zu gehen [...] Ich habe Erfahrungen gemacht durch die Eltern und dann eben auch schon ein regelmäßiger Kontakt zu der Gemeinde vor Ort, der sich dann so in den Jugendzeiten eben in der Mitarbeit geäußert hat. [...]. [Ich war schon immer ehrenamtlich in der Gemeinde tätig] Jugendarbeit, also ganz normale Jugendarbeit, wie das halt so ist [...] Der Stellenwert von Religion ist sicherlich gewachsen ab dem Zeitpunkt, wo ich angefangen habe, in der Gemeinde mit Jugendarbeit zu machen und mich mehr zu engagieren. Dann, wo ich angefangen habe, Theologie zu studieren, ist er sicherlich noch mal stärker geworden, weil es halt eine starke Auseinandersetzung damit ist. Mir war auch am Anfang wichtig, weiterhin, also ich habe da auch in der Gemeinde weiter Jugendarbeit mitgemacht in den ersten Jahren, wo ich noch in B. studiert habe, um nicht nur so trockene Theologie zu studieren.“ (Interview RO, S.2f.)

Aus den Aussagen der Pastoralreferentin wird deutlich, daß die Glaubenseinstellung und die berufliche Motivation ein Resultat der Erfahrungen mit Religion aus dem Elternhaus, der Gemeinde, der ehrenamtlichen Jugendarbeit und dem Theologiestudium darstellen. Sie betont die Verbindung zwischen theoretischer Wissensvermittlung während ihres Theologiestudiums und prakti-

tischer Auseinandersetzung und Umsetzung ihres Wissens in der Gemeinde. An diesem Beispiel wird die besondere Bedeutung des Glaubens und die Auseinandersetzung mit Religion im Lebens- und Berufsalltag der PastoralreferentInnen zum Ausdruck gebracht. Das Typische bei der religiösen Deutung von PastoralreferentInnen besteht darin, daß sich im Prozeß der Aneigung von theologischem Wissen und der praktischen Auseinandersetzung in der Gemeinde die Herausbildung von neuen religiösen Vorstellungen, Glaubensinhalten und Methoden vollzieht. Kennzeichnend für diesen Prozeß, in dem PastoralreferentInnen neue religiöse Inhalte und Glaubensvorstellungen entwickeln, ist neben der stetigen Auseinandersetzung und Interaktion mit Religion und Kirche auch der Bruch mit tradierten Vorstellungen und Begriffen.

„Also, meine Eltern waren überzeugte Christen. Und ich habe an positiven Bildern da von meinem Vater mehr mitbekommen als von meiner Mutter [...] Aber das hat nicht verhindert, daß ich also diesen Glauben, den ich von dort mitbekommen habe und aus einem ganz katholischen Milieu, mal wirklich verlieren mußte und eine ganz eigene gläubige Identität mit anderen Akzenten, mit einem anderen Gottesbild und so finden mußte [...] Es gibt eine Menge Züge, die ich an meinen Eltern kostbar finde. Es gibt auch dieses Kirchengebäude meiner Heimatkirche, das noch immer durchträgt als ein Bild von Kirche, aber so Gottesbilder und so, die müßten mal ganz geändert werden. Aber ohne dieses Elternhaus, ohne dieses katholische Milieu wäre ich vielleicht gar nicht auf die Idee gekommen, so was zu machen.“ (Interview RÜ, S.3)

In dieser Textpassage wird eine religiöse Glaubensvorstellung der interviewten Pastoralreferentin deutlich, die auf „neuen Akzenten“ und einem „anderen Gottesbild“ aufruht. Solche Vorstellungen von neuen Glaubensinhalten, neuen Wissensbeständen und neuen Methoden zeichnen ein anderes Verständnis beruflicher Motivation und andere Formen „religiöser Berufung“ auf.

Das grundlegende Motiv der Entscheidung für den Beruf der Pastoralreferentin drückt sich in allen Interviews in dem Wunsch nach Glaubensvermittlung und der Arbeit mit Menschen aus. Auf die Frage nach den Gründen für ihre berufliche Entscheidung formuliert eine Pastoralreferentin diese in typischer Weise folgendermaßen:

„Ja, schon die Hoffnung hier, also innerhalb der Kirche, innerhalb der Gemeinde, ganzheitlicher mit Menschen zu arbeiten. Mehr von dem, also als ich es in der Schule könnte, äh, ein Stückchen weit von dem, was ich also selbst an Lebensgewinn in der Gemeindearbeit erfahren hab als Jugendliche, da mitzutragen. Tja, auch fasziniert sein von Gott, aber das hätt ich als Religionslehrer in der Schule auch nicht anders gehabt, auch nicht als Hausfrau und Mutter. Also diese Faszination von Gott, die ist sicher für mich eine wichtige Triebfeder immer gewesen.“ (Interview RÜ, S.2)

Diese Orientierung stellt ein dominantes Muster dar, das sich bei allen Befragten in ähnlicher Weise wiederfinden läßt. Die motivationale Entscheidung für die theologische Ausbildung mit dem Berufsziel „Pastoralreferentin“ wird durch die Hoffnung ausgedrückt, in der Gemeinde „ganzheitlicher mit Menschen zu arbeiten“ und den „selbst erfahrenen Lebensgewinn“ in die Gemeinde einzubringen. Eine andere Triebfeder stellt für die PastoralreferentInnen die

„Faszination von Gott“ dar. Die Bedürfnisse anderer Menschen sollen durch die theologische Kompetenz der PastoralreferentInnen gedeutet und befriedigt werden. Die Orientierung des Berufes an Menschen wird dabei mit einem religiösen Vermittlungsauftrag in Verbindung gesetzt.

Aus den Interviews geht auch hervor, daß die berufliche Motivation und die Berufsausübung vieler PastoralreferentInnen in einer Vorstellung „religiöser Berufung“ verhaftet ist. Ein leitender Pastoralreferent macht dieses Verständnis beispielhaft deutlich.

„Also, ich sehe es für mich ein Stück weit als eine Berufung an. Also, wenn ich sage, mein Leben hat mit viel Glauben zu tun, dann steckt da für mich auch ein Ruf drin, Berufung, weil das ist zunächst einmal die Basis.“ (Interview TE, S.10)

Diese Textstelle offenbart eine persönliche Beziehung zwischen „Glauben“ und „Berufung“ im Verständnis der PastoralreferentInnen. Im Glauben selbst ist für den interviewten Pastoralreferenten ein „Ruf“ enthalten. In den Interviews werden aber auch „neue“ und, im Vergleich zum Pfarrer, andere Vorstellungen religiöser Berufung und religiöser Identität ersichtlich.

Die Berufungsgedanken der PastoralreferentInnen gründen nicht in den tradierten Glaubens- und Amtsvorstellungen, die allein dem kirchlichen Amt, d.h. dem Priester eine „religiöse Berufung“ zuweisen, sondern in einer eigenen Definition religiöser Berufung und Identität. Diese Interpretation von religiöser Berufung mit neuen religiösen Ideen und Inhalten bringt eine Pastoralreferentin besonders prägnant zum Ausdruck:

„Eine religiöse Berufung spreche ich mir zu. Aber ja, die lasse ich mir auch von niemandem absprechen. Und eine religiöse Berufung, die hat meine Freundin als Mutter von fünf Kindern, die in einer Boutique schafft [...], aber selbstverständlich [...] Also das kann ich nicht auf einen bestimmten Beruf festmachen [...] Also, diese Berufung auf einen Beruf festzumachen, ist eine Verkürzung, die wir aber Gott sei Dank überwunden haben. In meiner Kindheit gab es ja keine Pastoralreferenten, gab's sowieso keine, [sondern nur] Pfarrer, Pater, Nonnen.“ (Interview RÜ, S.10)

Aus dem Zitat der Pastoralreferentin wird ein umfassendes Bild eines religiösen Berufungsgedankens deutlich, der nicht mehr auf „Pfarrer, Pater und Nonnen“ beschränkt ist, sondern alle Berufe und Menschen miteinbezieht. Die religiöse „Berufung“ und Identität wird nicht mehr lediglich an das Amt gebunden.

Priestertum der Frau oder das Ende des Klerikalismus

Die Pastoralreferentinnen haben in ihrem Professionalisierungsprozeß somit ein eigenes berufliches Ethos entwickelt. Eine Pastoralreferentin spricht sich im folgenden Interviewausschnitt aus einem prinzipiellen Gleichheitsanspruch heraus für die bedingungslose Zulassung von Frauen zur Ordination aus:

„Und wenn der Papst hundert Mal gegen die Ordination von Frauen ist, ich will trotzdem nicht Pfarrerin werden. Ich will nicht. Mir genügt Taufe und Firmung. Aber auf der anderen Seite ist die Argumentation absolut daneben. Frauen [können] genauso gut ordiniert werden wie Männer. Vom Theologischen her, da bin ich voll der Meinung, [...] Frauen können ordiniert werden, wenn sie sich berufen fühlen. Ich fühle mich halt nicht berufen. Ich habe keine Lust, Pfarrer zu werden.“ (Interview RÜ, S.9)

Diese Pastoralreferentin bringt eine für viele ihrer Kolleginnen typische Vorstellung über Frauen und Männer in der Seelsorge zum Ausdruck: Jede und jeder, unabhängig vom Geschlecht, die oder der sich berufen fühlt, sollte zur Ordination zugelassen werden. Die interviewte Frau selbst verspürt wie viele andere Pastoralreferentinnen nicht den Wunsch, Priesterin zu werden, denn viele zweifeln an der grundsätzlichen Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit einer ständischen Gliederung der Berufe in der Seelsorge.

„Man muß sich endlich mal bewußt werden, was wir hier für eine Situation haben [...], daß die Strukturen total veraltet sind und daß wir uns ganz gehörig zusammenraufen müssen und uns auch ernsthaften Diskussionen stellen. Diskussionen, die da darüber hinausgehen, über Amtscharisma und Pfarrer und Pastoralreferent, sondern daß da nur handfeste Sachen dann gefragt sind. Daß wir gucken müssen, wie wir unsere Gemeinden überhaupt noch am Leben erhalten. Und daß da kein Klerikalismus mehr gebraucht werden kann, weil sonst nämlich alles noch vollends den Bach hinuntergeht.“ (Interview IR, S.14)

Die hierarchische Struktur der Berufe in der Seelsorgearbeit ist keine Grundlage für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, die dazu beiträgt, die zeitgenössischen Probleme und Nöte der Menschen in den Gemeinden zu bewältigen.

Analyse der Führungsebenen

I. Frauen in den diözesanen Leitungsstrukturen

In den vorangegangenen Kapiteln wurde gezeigt, daß die Berufe, die Männer und Frauen ausüben, eine zentrale Determinante für die Verteilung der sozialen Chancen innerhalb der Diözesanorganisation sind. Nur wer die „richtigen“ Berufe ausübt, kann ein hohes Einkommen erzielen, hohes innerorganisationales Prestige genießen und beruflich aufsteigen.

In den folgenden Analysen der Leitungsstrukturen geht es darum, die Mechanismen aufzudecken, die Frauen davon abhalten, Leitungsaufgaben zu übernehmen, die Organisation aktiv mitzustalten.

1. *Die obere Leitungsebene: politische und ökonomische Führung der Diözesanorganisation*

Es wurde gezeigt, daß verschiedene soziale Mechanismen innerhalb und außerhalb der Diözesanorganisation zu einer Abwertung weiblich segregierter Berufe führen. Diese Abwertungen weiblicher Berufe und Tätigkeiten werden bereits *im Vorfeld* (a) in den Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes und (b) in der geschlechtsspezifisch verzerrten Bewertung kirchlicher Berufe durch die Deutsche Bischofskonferenz erzeugt und von der Diözesanorganisation übernommen. Die beschäftigten Frauen haben auf beiden Ebenen nicht genug Einflußmöglichkeiten, ihre beruflichen Interessen wirkungsvoll zu vertreten.

In vorliegenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche Gruppen von Akteuren *innerhalb der Diözesanorganisation* aktiv an der Gestaltung und Aufrechterhaltung solcher, die Geschlechter in der Berufswelt unterschiedlich bewertenden „sozialen Mechanismen“ beteiligt sind. Dabei stehen zunächst die wichtigsten innerorganisationalen Leitungsgremien und Institutionen im Mittelpunkt. Sie bilden die hierarchische Spitzte der Organisation und sind aufgrund ihrer Gestaltungsmacht die ersten Adressaten für eine diözesane Frauen-gleichstellungspolitik.

Die zu analysierenden Gremien und Institutionen, die den Personalkörper, seine berufsstrukturelle Zusammensetzung und die Leitungsstrukturen festle-

gen, sind: (a) der Bischof, (b) das Domkapitel, bzw. die Domkapitulare, (c) die Sitzung des Bischöflichen Ordinariats und (e) der Diözesanverwaltungsrat.³⁰²

Aufgrund kirchenrechtlicher Regelungen finden sich bis heute in den meisten dieser Gremien nahezu keine Frauen. Im Kirchenrecht wird zwar prinzipiell die Gleichheit der Christgläubigen (can. 208 CIC) festgeschrieben, dieser Grundsatz wird jedoch durch die ständische Trennung der Christgläubigen in Kleriker und Laien (can. 207 §1 CIC) normativ durchbrochen. Den Frauen wird grundsätzlich der Zugang zum Klerikerstand verweigert. Dies geschieht durch den in can. 1024 CIC kodifizierten kategorischen Ausschluß der Frauen von der Weihe, die gleichzeitig zur Zugangsvoraussetzung für den Klerikerstand erklärt wird: „Die heilige Weihe empfängt gültig nur der Mann.“³⁰³

Mit diesem Ausschluß sind für die Frauen gravierende Nachteile in bezug auf die Mitgestaltungsmöglichkeiten in den kirchlichen Organisationen und der kirchlichen Berufswelt verbunden. Can. 129 CIC privilegiert all jene Christgläubigen, die die Weihe empfangen haben. Nur den Geweihten, d.h. Männern, wird vom Kirchenrecht das Recht und die Fähigkeit zugebilligt, Träger von Leitungsvollmacht in den Organisationen der Kirche zu sein. Diese grundsätzliche Bestimmung wird dadurch ergänzt, daß Kleriker bei der Ausübung von Leitungsvollmacht mit Laien zusammenwirken können.

Frauen, die aufgrund ihres Geschlechtes nur Laien sein können, wird damit grundsätzlich das Recht und die Fähigkeit abgesprochen, *eigenständig* Leitungsvollmacht in der Kirche auszuüben. Das heißt: Leitungsfunktionen können an Frauen lediglich *unter klerikaler Führung* delegiert werden. Von dieser Regelung wird vor allem angesichts des Priestermangels Gebrauch gemacht.

In der oberen Leitungsebene ist die Möglichkeit der Delegation von Führungsaufgaben an Laien zusätzlich dadurch eingeschränkt, daß die Besetzung

³⁰² Der Diözesanrat und der darin integrierte Diözesanpriesterrat werden als die Vertretung der ständisch segregierten Kirchenmitglieder (Laien und Kleriker) nicht in die Analyse der innerorganisationalen hierarchisch gegliederten Einflußstrukturen aufgenommen. Sie spielen zwar bei der Ausgestaltung des Haushaltsplanes der Diözese, der den Rahmen für die Personalpolitik absteckt, eine gewisse Rolle (jährliche Tagung), haben jedoch keinen direkten Einfluß auf die konkrete Ausgestaltung innerorganisationaler Abläufe. Nach dem neuen Kirchenrecht (c. 495 - 502) hat der Bischof den Priesterrat als "Senat des Bischofs" zur Seite. Er soll den Bischof in der Leitung der Diözese unterstützen. In c. 500 § 2 wird jedoch ausdrücklich betont, daß der Priesterrat nur konsultative Funktionen hat. In bestimmten Geschäften von größerer Bedeutung hat der Bischof den Priesterrat zu hören und außerdem seinen Konsens einzuholen. Durch sogenanntes Partikularrecht kann eine mögliche Konzepflicht bzw. ein Zustimmungsrecht festgelegt werden. (Vgl. Puza, R., 1993, S. 267) Aus dem Priesterrat muß der Bischof frei ein Beraterkollegium ernennen, das mindestens 6 und höchstens 12 Personen umfaßt. Dieses Beraterkollegium soll die alte Konstruktion, wonach das Domkapitel Rat und Senat des Bischofs ist, ablösen. Die Bischofskonferenzen können diese Funktion des Beraterkollegiums allerdings dem Domkapitel übertragen, was die Deutsche Bischofskonferenz auch getan hat (can. 502 § 3); Vgl. Puza, R., 1993, S. 267f.

³⁰³ Vgl. CIC 1983, S. 455

bestimmter Positionen an die Weihe gebunden ist.³⁰⁴ In der oberen Leitungsebene der Diözesanorganisation spiegelt sich dieser Ausnahmeharakter von Laien und somit auch von Frauen in Führungspositionen nach wie vor besonders deutlich wieder. Die wichtigsten Führungspositionen sind Klerikern vorbehalten. Die wenigen Laien und Frauen dieser oberen Hierarchieebene sind - wie im folgenden noch genauer zu zeigen sein wird - im engeren Sinne nicht mit pastoralen oder seelsogerischen Aufgabenfeldern betraut. Konsequenz dieser ständischen Reservatsrechte ist, daß die Schlüsselpositionen, in denen politisch-konzeptionelle Führung stattfindet, fast ausschließlich von Klerikern besetzt sind.

a) Institutionen und Gremien der oberen Leitungsebene

Der Bischof

Die zentrale Institution innerhalb der oberen Leitungsebene der Diözesanorganisation ist das Bischofsamt. Can 381, CIC legitimiert den Diözesanbischof, die Organisation seiner Diözese in einem vom Kirchenrecht vorgegebenen Rahmen zu organisieren. Das bedeutet, daß dem Bischof alle ordentliche, eigenberechtigte und unmittelbare Gewalt zukommt, die zur Ausübung der Leitung der Diözese erforderlich ist.³⁰⁵ Der CIC legt die Pflichten und Rechte des Bischofs folgendermaßen fest:

„Can. 391 - § 1. Es ist Sache des Diözesanbischofs, die ihm anvertraute Teilkirche nach Maßgabe des Rechts mit gesetzgebender, ausführender und richterlicher Gewalt zu leiten.

Can. 391 - § 2. Die gesetzgebende Gewalt übt der Bischof selbst aus, die ausführende Gewalt selbst oder nach Maßgabe des Rechts durch die Generalvi-

³⁰⁴ Vgl. can. 274 §1 CIC

³⁰⁵ Vgl. can. 381, §1, CIC. Puza führt zur Rolle des Bischofs innerhalb der kirchlichen Organisation weitergehend aus:

“Der Bischof erlangt durch die Bischofsweihe mit dem Amt der Heiligung auch die Ämter der Lehre und der Leitung, die er aber nur in **communio hierarchica** mit dem Haupt und den Gliedern des (Bischofs-) Kollegiums ausüben kann. Der Diözesanbischof hat in seiner Diözese alle Leitungsgewalt (**ordinaria, propria et immediata**), die er zur Ausübung seines pastoralen Amtes braucht, ausgenommen jene Fälle, die durch das Recht oder durch päpstliches Dekret der höchsten oder einer anderen kirchlichen Autorität vorbehalten sind (c. 381 § 1). Der Diözesanbischof hat seine Diözese mit Gesetzgebungs-, Vollziehungs- und rechtsprechender Gewalt **ad normam iuris** zu leiten. Er hat um die Einheit der Kirche willen die gemeinsame Disziplin der Kirche zu fördern und die Einhaltung der Kirchengesetze zu erzwingen (c. 392 § 1). Der Papst hat die **suprema et plena potestas** in der Kirche, die er nicht nur in der Gesamtkirche, sondern auch in der Teilkirche ausübt.” Puza, R., 1993, S. 266

kare bzw. die Bischofsvikare, die richterliche Gewalt selbst oder nach Maßgabe des Rechts durch den Gerichtsvikar und die Richter.“³⁰⁶

Mit dieser Bestimmung wird die Gesetzgebungs-, Vollziehungs- und Rechtsprechungsgewalt in der Person des Bischofs vereint. Gewaltenteilung und damit *Mitwirkungsrechte* anderer Personen, Gruppen oder Gremien ist vom CIC nicht vorgesehen. Der Bischof unterliegt rechtlich betrachtet also keinerlei Kooperationszwang. Das Kirchliche Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 1994 (S. 222) nennt als zentrale Aufgaben des Bischofs im Rahmen der Diözesanorganisation die Gesamtleitung der Diözese und das Gerichtswesen.

Um die ihm zugeschriebene Aufgabe der Gesamtleitung wahrzunehmen, ist er Vorsitzender der zentralen Gremien der oberen Leitungsebene der Diözesanorganisation: Er ist Vorsitzender der Sitzung des Bischöflichen Ordinariats, des Diözesanverwaltungsrats, des Diözesanrats und des Diözesanpriesterrats. Weiteres Instrument bischöflicher Gesamtleitungsmacht ist die Vollmacht, mit Hilfe von Ordnungen und Statuten die Grundstrukturen der diözesanen Organisation vorzugeben. Bei der Gesamtleitung der Diözese stehen dem Bischof weitere Gremien zur Seite: das Domkapitel, die Sitzung des Bischöflichen Ordinariats und der Diözesanverwaltungsrat. Der Generalvikar unterstützt den Bischof als klerikaler Stellvertreter bei der Gesamtleitung der Diözesanorganisation.

Die Sitzung des Bischöflichen Ordinariats

In der Diözese Rottenburg-Stuttgart wird als Ordinariat im engeren Sinn „der Bischof in seiner Eigenschaft als Gesetzgeber, Leiter und Verwalter der Diözese mit seinen engsten Mitarbeitern und Beratern (Ordinariat - Behörde des Ordinarius)“ verstanden.³⁰⁷ „Im weiteren Sinn versteht man unter dem BO [Sitzung des Bischöflichen Ordinariats] die Gesamtheit der Personen, welche in der geistlichen oder materiellen Verwaltung der Diözese tätig sind (Bischöfliche Kurie ohne Diözesengericht).“³⁰⁸

An der Sitzung des Bischöflichen Ordinariats nehmen die Leiter fast aller im Bischöflichen Ordinariat angesiedelten Fachreferate teil. In ihm wird die konzeptionelle, inhaltliche Planung und politische Gestaltung der Diözesanorganisation wahrgenommen. Die globale Planung aller kirchlichen Aufgaben und Dienstleistungen (Caritas, Katechese und Liturgie) sowie die Koordination der einzelnen ausdifferenzierten Teile der Organisation werden hier geleistet. Damit liegen die wichtigsten der identifizierten Berufsbereiche der Diözesanorganisation in der Reichweite dieses Gremiums. Die seelsorgerischen, die pädagogi-

³⁰⁶ CIC, 1993, S. 175.

³⁰⁷ Dem Diözesanbischof steht neben seinen verfassungsrechtlichen Konsultationsorganen (z. B. Rat und Senat des Bischofs) "in der **Diözesankurie** (cc. 469-494) eine Institution zur Seite, die in seinem Namen Aufgaben der Bistumsleitung wahrnimmt (c. 469) und deshalb zur hierarchischen Struktur der Teilkirche zu rechnen ist. Diese Diözesankurie, auch **Ordinariat** (im weitesten Sinn) genannt, ist der Inbegriff aller Dienste und Ämter der bischöflichen Verwaltung und bischöflichen Gerichtsbarkeit (c. 469)". Vgl. Puza, R., 1993, S. 269

³⁰⁸ OKD 22, zitiert nach Puza, S. 269f.

schen und Bildungsberufe sind unmittelbar von Entscheidungen, die in diesem Gremium gefällt werden, betroffen. Die verschiedenen Einsatzfelder, Aufgabeninhalte und individuellen Kompetenzen sowie das hierarchische Verhältnis der verschiedenen Berufsinhaber untereinander werden durch die Entscheidungen, die in der Sitzung des Bischöflichen Ordinariats getroffen werden nachhaltig beeinflußt.

Der Diözesanverwaltungsrat

Der Diözesanverwaltungsrat (DVR) ist ein zweites Leitungsgremium, das sich aus verschiedenen Referatsleitern und den Hauptabteilungsleitern der Diözesanorganisation zusammensetzt.³⁰⁹ Hauptabteilungsleiter sind nicht mit der inhaltlich-konzeptionellen Planung der Bereiche Caritas, Katechese und Liturgie befaßt, sondern bearbeiten vor allem finanzielle, personalverwalterische und juristische Problemstellungen der Diözesanverwaltung. Zentrale Aufgabe dieses Gremiums ist es, den Finanzaushalt der Diözesanorganisation zu erstellen und zu überwachen.

Die Anbindung des Diözesanverwaltungsrats an die Sitzung des Bischöflichen Ordinariats wird vor allem durch personelle Verflechtung erreicht. Bischof, Generalvikar und drei weitere Domkapitulare sind Mitglieder beider Gremien. Mit diesen drei Domkapitularen sind - neben Bischof und Generalvikar - die im Seelsorgebereich der Diözesanorganisation einflußreichsten Referatsleiter Mitglieder des Diözesanverwaltungsrats: Sie führen die Aufsicht über die pastorale Planung, die Gemeindeseelsorge und den großen Bereich der Ausländerseelsorge. Somit sind im DVR nicht nur die Spezialisten der Bereiche Finanzen, Personal, Verwaltung und Recht, sondern auch die gestaltungsmächtigen Referatsleiter des historischen Seelsorgekerns der Diözesanorganisation zusammengefaßt.

Das Domkapitel

Das zur Zeit aus zehn geweihten Männern zusammengesetzte Domkapitel nimmt als Gremium in engerem Sinne keine Funktion bei der Gesamtleitung der

³⁰⁹ Die Rechtsgrundlage des Diözesanverwaltungsrats in Rottenburg-Stuttgart ist das "Statut für den Diözesanverwaltungsrat", das die Bestimmungen des CIC zum Vermögenverwaltungsrat und Ökonom konkretisiert:

"§ 1. Rechtsgrundlage und Aufgabe:

(1) In der Diözese Rottenburg-Stuttgart wird nach Maßgabe von c. 492 § 1 CIC ein Vermögensverwaltungsrat mit der Bezeichnung >Diözesanverwaltungsrat< errichtet. Ihm obliegen alle vom allgemeinen Recht nach dem >consilium a rebus oeconomicis< sowie nach diözesanem Recht übertragenen Aufgaben.

(2) Nach c. 493 CIC wirkt dieser Diözesanverwaltungsrat, unbeschadet der der Diözesansteuervertretung der Diözese Rottenburg-Stuttgart aufgrund von Partikularrecht zukommenden Rechte, nach den Weisungen des Bischofs an der Aufstellung des Haushaltsplans und an der Billigung der Haushaltsrechnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart mit.

Vgl. Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Rottenburg-Stuttgart, 25. Februar 1993, Nr. 6, Bd. 42, S. 333ff.

Diözesanorganisation wahr.³¹⁰ In der Diözese Rottenburg-Stuttgart tritt es nur in außerordentlichen Situationen organisatorisch in Erscheinung. So hat das Domkapitel in der Diözese Rottenburg-Stuttgart aufgrund von Vereinbarungen zwischen Kirche und Staat ein Bischofswahlrecht.³¹¹ Seine zentrale Bedeutung innerhalb der oberen Leitungsebene erlangt das Domkapitel vor allem über die personelle Verflechtung mit den beiden obengenannten Gremien. Die Domkapitulare erfüllen traditionell in der Diözese Rottenburg-Stuttgart wesentliche Aufgaben der Diözesanleitung. Die Haupttätigkeit der gegenwärtig zehn Rottenburger Domkapitulare ist formal die Beratung und Unterstützung des Bischofs in der Leitung der Diözese.³¹²

³¹⁰ Die rechtliche Grundlage des Domkapitels ist neben dem CIC das Statut des Domkapitels vom 2. Februar 1993. Das Domkapitel besteht aus 11 Kanonikaten (11 Geistlichen). Ein Kanonikat ist zur Zeit nicht besetzt.

³¹¹ Artikel 1: Rechtliche Stellung

Domkapitel zum Hl. Martinus ist ein Kollegium von Priestern, dem vom allgemeinen oder teilkirchlichen Recht oder vom Diözesanbischof bestimmte Aufgaben übertragen sind. Das Domkapitel ist kraft kirchlicher Errichtung eine kollegiale öffentliche kirchliche juristische Person (cc. 116, 503 CIC). Kraft staatskirchenrechtlicher Bestimmung ist das Domkapitel Körperschaft des öffentlichen Rechts (§ 5 des Württembergischen Gesetzes über die Kirchen vom März 1924)." Vgl. Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Rottenburg-Stuttgart, 25. Februar 1993, Nr. 6, Bd. 42, S. 333ff.

³¹² "In Rottenburg-Stuttgart legt das Domkapitel nach Erledigung des bischöflichen Stuhls [dem Ausscheiden des Bischofs, d.A.] dem Hl. Stuhl eine Liste von geeigneten Kandidaten vor. Unter Würdigung dieser und der vom Bischof jährlich einzureichenden Listen benennt der Papst dem Domkapitel drei Kandidaten zur freien Auswahl. Unter den drei Benannten muß mindestens einer Angehöriger des Bistums Rottenburg-Stuttgart sein. Vor der Ernennung des Gewählten wird sich der Hl. Stuhl bei der Regierung vergewissern, ob gegen ihn nicht Bedenken allgemein politischer Art bestehen." (Puza, R., 1993, S. 268)

³¹² Die Domkapitel sind historisch aus dem Klerus (Presbyterium) einer Bischofskirche hervorgegangen und haben im Laufe des Mittelalters das Recht auf die Mitwirkung bei der Regierung der Diözese erlangt. Das Domkapitel ist ein Kollegium von Priestern, deren Aufgabe es ist, feierliche liturgische Funktionen an der Kathedralkirche durchzuführen. Can. 503 legt fest, daß es Sache des Domkapitels ist, jene Aufgaben zu erfüllen, die ihm durch das Recht oder vom Diözesanbischof übertragen werden. Das Domkapitel wird aber nicht mehr, wie es noch im alten CIC von 1917 der Fall war, als Senat und Rat des Bischofs bezeichnet. Diese Rolle soll nach dem neuen CIC von 1983, das damit Überlegungen des II. Vatikanischen Konzils aufnimmt, der Diözesanpriesterrat (can. 495 § 1) bzw. das Kollegium der Konsultatoren (can. 502 § 1) übernehmen. (Vgl. Puza, R., 1993, S. 271.) "Der neue Codex schließt allerdings ein teilkirchenrechtliches Aufrechterhalten weitergehender Funktionen des Domkapitels nicht aus. C. 502 §3 sieht vor, daß die Bischofskonferenzen festlegen können, daß die Aufgaben des Kollegiums der Konsultatoren durch das Domkapitel übernommen werden können. Die Abgrenzung der Aufgaben von Priesterrat und Domkapitel läge dann darin, daß das Domkapitel Beratungs- und Entscheidungsorgan (bei Sedisvakanz) für die laufenden Entscheidungen der Diözesanleitung wäre, der Diözesanpriesterrat insbesondere Grundsatzfragen zu behandeln hätte." (Puza, R., 1993, S. 272) Die Deutsche Bischofskonferenz hat per

...

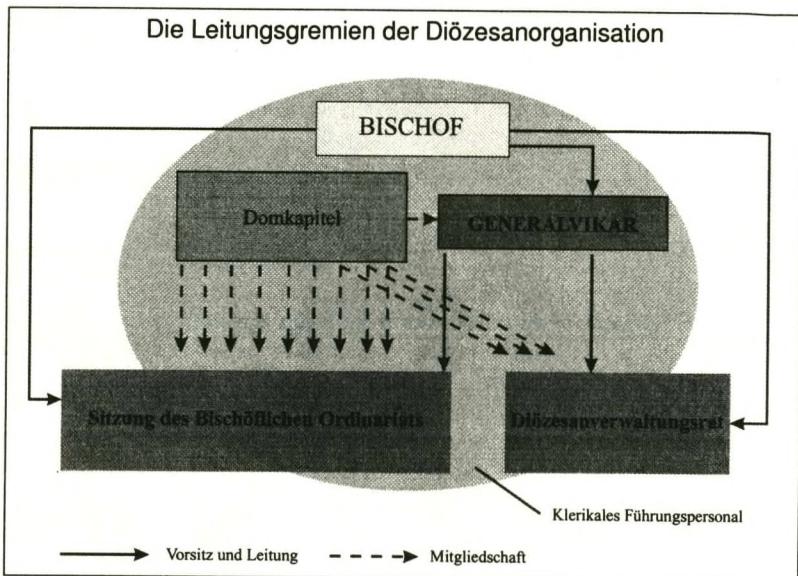


Abbildung 48

b) Personelle Zusammensetzung der oberen Leitungsebene

Das Domkapitel als Führungskräfтерeservoir

Faktisch haben die Mitglieder des Domkapitels als Referatsleiter und Mitglieder der „Sitzung des Bischöflichen Ordinariats“ und des „Diözesanverwaltungsrates“ erheblichen Einfluß auf die Diözesanpolitik. Im Jahr 1994 sind neben dem Bischof (Vorsitzender) zehn von dreizehn ordentlichen Mitgliedern der „Sitzung des Bischöflichen Ordinariats“ Domkapitulare. Lediglich zwei Mitglieder sind Laien (eine Frau), hinzu kommt ein Priester, der nicht dem Domkapitel angehört. Im Diözesanverwaltungsrat sitzen neben dem Bischof (Vorsitzender) vier Domkapitulare (die gleichzeitig auch der „Sitzung des Bischöflichen Ordinariats“ angehören) und fünf Laien (davon eine Frau). Die wichtigste Rolle in der Diözesanverwaltung hat der vom Diözesanbischof ernannte Generalvikar, der dem Bischof bei der Leitung der Diözese zur Seite steht. Der Generalvikar, in Rottenburg-Stuttgart traditionell eine Person aus dem Kreis der Domkapitulare, ist kraft seiner Stellvertreterfunktion ebenfalls Mitglied der Sitzung des Bischöflichen Ordinariats sowie des Diözesanverwaltungsrats.

Dekret die übliche Funktion des Domkapitels erhalten und Gebrauch von dem weitgesteckten Rahmen gemacht, den das neue Recht bietet (can. 502 § 3).

Abbildung 48 verdeutlicht die zentrale Bedeutung der Mitglieder des Domkapitels. Das Domkapitel - als Gremium, das nicht unmittelbar an der Leitung der Diözesanorganisation beteiligt ist - hat nicht nur Einfluß auf die Wahl des Bischofs, sondern geht voll in den bischöflichen Beratungsgremien (Sitzung des Bischöflichen Ordinariats und Diözesanverwaltungsrat) auf. Dieser „inner circle“ von Geistlichen, bestehend aus Bischof und Domkapitel, bildet den Kern der oberen Leitungsebene. Laien sind bis heute Ausnahmeerscheinungen in diesem Kreis von Leitungspersonen mit inhaltlicher und politischer Gestaltungsmöglichkeit.

Die Rolle der Laien in der oberen Leitungsebene

Hohe Leitungspositionen im juristischen und ökonomischen Aufgabenbereich - im Diözesanverwaltungsrat zusammengefaßt - werden seit langem mit hochqualifizierten Spezialisten besetzt, die nicht dem Klerikerstand angehören. Mit der Konstruktion der „Sitzung des Bischöflichen Ordinariats“ wurden in den letzten Jahren Bestrebungen unternommen, den Kreis des diözesanen Leitungspersonals auch in genuin kirchlichen Dienstbereichen (Planung und Leitung von Caritas, Katechese und Liturgie) über die Angehörigen des Domkapitels hinaus zu erweitern. Erstmals wurden Laien in den vormals exklusiv von Geistlichen besetzten engeren Planungs- und Beratungsstab des Bischofs kooptiert.

Neben den „klassischen“ von Laien wahrgenommenen Aufgaben in der oberen Leitungsebene - Verwaltung, Recht, Finanzen - wurden insbesondere im kirchlichen Bildungsbereich - ein von Laien dominiertes Berufsfeld - Referatsleitungspositionen mit Laien besetzt. So wird die Referatsleitung des diözesanen Schulwesens und der Erwachsenenbildung von Laien wahrgenommen. Damit gehören insgesamt sieben Laien den beiden oberen Führungsgremien der Diözesanorganisation an, zwei in der Sitzung des Bischöflichen Ordinariats und fünf im Diözesanverwaltungsrat (Stand 1994).

Die Rolle der Frauen in der oberen Leitungsebene

Frauen in die obere Leitungsebene der Diözesanorganisation aufzunehmen, war erklärtes Ziel des im Jahre 1989 neu angetretenen Bischofs. Die Übernahme von Frauen in die Gremien der oberen Leitungsebene durch den Bischof bedeutet eine historische Zäsur. Im Jahre 1992 - erstmals in der Geschichte der Diözese Rottenburg-Stuttgart - wurde jeweils eine Frau in das politische Führungsgremium (Sitzung des Bischöflichen Ordinariats) und das ökonomisch-juristische Führungsgremium (Diözesanverwaltungsrat) berufen, so daß von insgesamt sieben Laien in der oberen Leitungsebene nunmehr zwei weiblichen Geschlechts sind.

Über die Einfluß- und Gestaltungsmöglichkeiten der beiden Frauen in der oberen Leitungsebene können zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine allgemeingültigen Aussagen gemacht werden. Sie gehören erst seit vergleichsweise kurzer Zeit diesen Gremien an. Die beiden Frauen können im Gegensatz zu allen anderen Mitgliedern der oberen Leitungsebene - sowohl zu Klerikern als auch zu männlichen Laien - als „Quereinsteigerinnen“ bezeichnet werden. Die männlichen Mitglieder waren vor ihrer Kooptation in diese Führungsgremien bereits seit mehreren Jahren in der zentralen Verwaltung einer der Referate

tätig und „wuchsen“ dadurch allmählich in ihre Aufgabenbereiche „hinein“.³¹³ Für die heutigen Führungskräfte waren langjährige Mentorenbeziehungen zu den ehemaligen Vorgesetzten notwendige Voraussetzung, um in den engeren Kreis der oberen Leitungsebene aufrücken zu können.³¹⁴

Die einzigen Frauen in den ansonsten von Männern besetzten Gremien stehen - letztendlich auch mangels persönlicher Integration durch langjährige Mentorenbeziehungen - besonders im Rampenlicht. Sie fallen auf. Auf sie konzentrieren sich latente Wünsche und Abneigungen, die oft mehr mit ihrer Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht zu tun haben als mit ihrer fachlichen Kompetenz. Gerade aufgrund ihrer singulären Position als einzige Frauen in Männerdomänen werden sie oftmals „vorgezeigt“, um zu demonstrieren, daß Frauen prinzipiell erwünscht sind. Diese politische Bedeutung, nicht aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation, sondern aufgrund ihres Geschlechts „berufen“ worden zu sein, trägt wiederum zum Reputationsverlust der betroffenen Frauen bei. Diesem in der Fachliteratur mit dem Begriff „token woman“ (Vorzeige- oder Alibifrau) bezeichneten Phänomen läßt sich nur durch einen vermehrten Aufstieg von Frauen in zentrale Machtpositionen begegnen.³¹⁵

c) Die organisationale Verknüpfung von oberer und unterer Leitungsebene

Die Führungsgremien der oberen Leitungsebene sind bis heute fast ausschließlich mit Männern besetzt. Kleriker okkupieren dabei immer noch die (politischen) Schlüsselpositionen. Die zwei im Bildungsbereich angesiedelten referatsleitenden Laien, die auch Mitglieder der Sitzung des BO sind, stellen bis heute Ausnahmeherscheinungen dar. Die Mehrzahl der der oberen Leitungsebene angehörenden Laien (insbesondere im DVR) sind administrative Spezialisten, die die juristischen, ökonomischen und personalwirtschaftlichen Aufgaben der Organisation vor dem Hintergrund der Rahmensetzung der Kleriker an leitender Stelle bearbeiten.

³¹³ Der Zuschnitt des Referats der Ordinariatsrätin, die Mitglied in der Sitzung des BO ist, weist darauf hin, daß sie eher über geringe Gestaltungs- und Einflußmöglichkeiten innerhalb dieses Gremiums verfügt. Ihr Referat besitzt fast keine eigenen Haushaltssmittel, so daß ihre Machtressourcen sehr begrenzt sind. Sie ist bei der Gestaltung ihres eigenen Referats auf die finanzielle Unterstützung der überwiegend geistlichen Mitglieder der BO-Sitzung angewiesen, die ihrerseits meist über große, referatseigene Haushaltssmittel verfügen. Die Leiterin der Hauptabteilung "Personal und Verwaltung" - im Jahre 1992 neu in den Dienst der Diözese getreten - teilt sich ihre Aufgabe mit einem männlichen Laien, der bereits seit 1970 der Diözese angehört und seit 1983 das Amt des Referatsleiters "Personalamt" ausübt.

³¹⁴ Vgl. Zauner, M., 1990: Förderung von Managerinnen. Frauenförderpläne als Mittel zur Erschließung weiblicher Führungskräteressourcen. München - Mering, S.48ff.

³¹⁵ Vgl. Rastetter, D., 1993: "Mach bloß kein Theater!" - Die Organisation als Rollenspiel. In: Krell, G., Osterloh, M.(Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. München - Mering, S. 230-250, hier S. 236.

Diese Führungsgremien sind die entscheidenden Instanzen für die Besetzung aller Positionen in der unteren Leitungsebene. Wie im folgenden jedoch noch gezeigt wird, finden sich in der unteren Leitungsebene - dem Rekrutierungsreservoir der oberen Leitungsebene - immer noch vergleichsweise wenige Frauen, die von den gegenwärtigen Mitgliedern der oberen Leitungsebene in Mentorenbeziehungen gezielt auf eine derartige Führungsaufgabe vorbereitet werden.

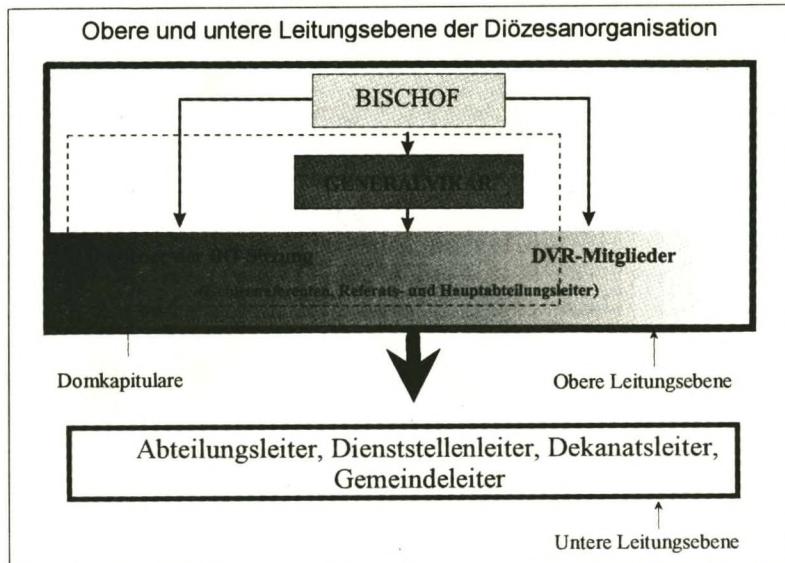


Abbildung 49

Wenn die auf Mentorenbeziehungen aufruhende Kooptationspraxis der oberen Leitungsebene weiterhin beibehalten wird, ergibt sich eine Art Teufelskreis, der nur langfristig durchbrochen werden kann. Die Besetzung der Positionen in der oberen Leitungsebene mit Frauen hängt maßgeblich von der Existenz geeigneten Nachwuchses in der unteren Leitungsebene ab. Nur die Mitglieder der oberen Leitungsebene - diejenigen, die die Besetzung der Positionen der unteren Leitungsebene in der Hand haben - können für ein geeignetes Potential an förderungswürdigen Frauen sorgen. Sie müssen Sorge dafür tragen, daß Frauen verstärkt in die Führungspositionen der unteren Leitungsebene vorrücken.

Wie die folgende Analyse zeigt, sind Frauen auch in den Führungspositionen der unteren Leitungsebene bisher nur schwach vertreten. Als Ursachen für die enorme Unterrepräsentation lassen sich die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe, der im Durchschnitt niedrige Erwerbsstatus der bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen und somit die Auswirkungen des Hausfrau-Ernährer-Modells benennen.

2. Die untere Leitungsebene

Die untere Leitungsebene umfaßt diejenigen leitenden Angestellten und Kirchenbeamten, die die politischen Rahmenvorgaben der oberen Leitungsebene in verantwortlichen Positionen umsetzen. Die übertragene Verantwortung besteht in der Dienst- und Fachaufsicht gegenüber hierarchisch untergeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

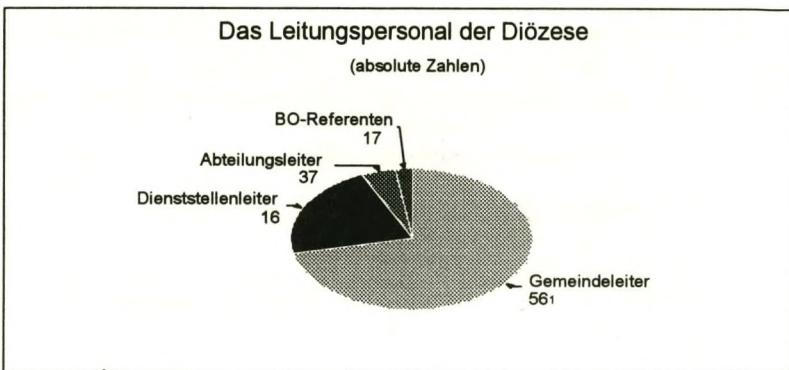


Abbildung 50

Führungsaufgaben in der unteren Leitungsebene werden dabei in drei verschiedenen Bereichen der Organisation wahrgenommen: im Bischöflichen Ordinariat, in diözesanen Einrichtungen und in den territorialen Gliederungen der Diözese, den Dekanaten und Kirchengemeinden. Idealtypisch lassen sich drei verschiedene Kategorien von Mitarbeitern der unteren Leitungsebene identifizieren: Dienststellenleiter, Abteilungsleiter und Gemeindeleiter.³¹⁶

Insgesamt lassen sich in der Diözesanorganisation 784 Personen in Leitungspositionen identifizieren. Der Großteil (71,3 Prozent) dieses Leitungspersonals (561) wird als Pfarrer von der Diözesanorganisation in die territorialen Gliederungen delegiert und ist in den 43 Dekanaten und den 1041 Gemeinden und Filialkirchengemeinden der Diözese als Leiter tätig.³¹⁷ Dort sind sie Vorgesetzte aller anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Gemeinden oder Dekanate und damit auch derjenigen diözesanen Beschäftigten, die gleichfalls in die territorialen Gliederungen delegiert werden: Dazu gehören vor allem die Be-

³¹⁶ Die Dekanatsleiter werden aus dem Kreis der Gemeindeleiter rekrutiert und üben diesen gegenüber keine Dienst- oder Fachaufsicht aus. Es handelt sich bei den Dekanen eher um Koordinatoren als um führungsberechtigte Leiter territorialer Gliederungen.

³¹⁷ Die Anzahl der Pfarreien ist dem kirchlichen Handbuch 1991/92 entnommen: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1994: Kirchliches Handbuch. Statistisches Jahrbuch der Bistümer und ihnen gleichgestellten kirchlichen Gebietskörperschaften im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Köln, S.252

beschäftigen aus dem pastoral-seelsorgerischen Berufsbereich (zum Großteil Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen). Der Ausschluß der Frauen von sämtlichen Weiheämtern bewirkt neben einem faktischen Berufsverbot gleichzeitig den Ausschluß von der Übertragung offizieller, höher bezahlter Leitungsaufgaben in den genannten territorialen Gliederungen.³¹⁸

Die ebenfalls der unteren Leitungsebene angehörenden Dienststellen- und Abteilungsleiterpositionen finden sich in den diözesanen Einrichtungen und in der Verwaltung des bischöflichen Ordinariats (siehe Abbildung 51).

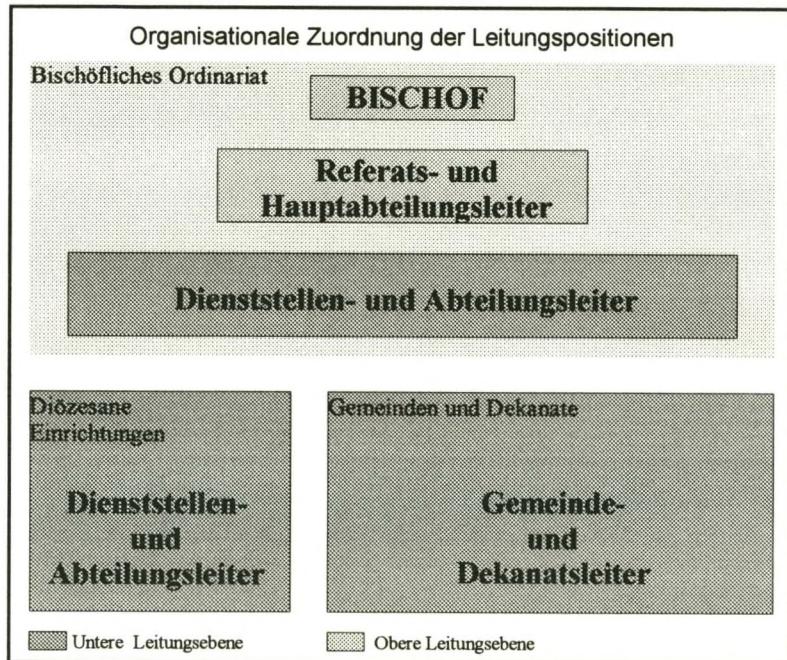


Abbildung 51

32 von insgesamt 37 diözesanen Abteilungsleitern sind im Haushaltsbereich „Leitung und Verwaltung“ konzentriert (d.h. im Bischöflichen Ordinariat Rotenburg tätig), die meisten davon in der Haushaltsstelle „Verwaltung der Diözese“ (ingesamt 28 Abteilungsleiter), weitere 4 in der Haushaltsstelle „Leitung der Diözese“. Fast alle Abteilungsleiter sind mit genuinen Verwaltungsaufgaben betraut. Die Ansiedelung der meisten Abteilungsleiter im Bischöflichen Ordina-

³¹⁸ Gemeindereferenten weisen eine durchschnittliche Eingruppierung von 10,3 Punkten auf der NES auf, Pastoralreferenten eine durchschnittliche Eingruppierung von 13,2 und gemeindeleitende Pfarrer eine tatsächliche Besoldung von 15,0.

riat weist darauf hin, daß sie direkt den verschiedenen Referatsleitern der oberen Leitungsebene zugeordnet sind.

Von den insgesamt 169 Dienststellenleitern ist lediglich ein einziger im Bischöflichen Ordinariat Rottenburg angesiedelt. Alle anderen finden sich in den zahlreichen, aus dem Bischöflichen Ordinariat ausgegliederten diözesanen Einrichtungen (z.B. Bischöfliches Jugendamt Wernau oder das katholische Bibelwerk Stuttgart). Die Dienststellenleitungen, die vor allem die praktische Planung und Durchführung konkreter kirchlicher Dienste (Caritas, Liturgie, Katechese, z.B. in Form von religiöser Erwachsenenbildung) übernehmen, haben in der Regel eine höhere Leitungsautonomie als die Abteilungsleiter.

Eindeutige hierarchische Beziehungen zwischen diesen beiden Gruppen (Dienststellen- und Abteilungsleiter) lassen sich pauschal jedoch nicht herstellen. Nach dem kirchlichen Dienst- und Arbeitsvertragsrecht sind Dienststellenleiter formal hierarchisch zwar über den Abteilungsleitern angesiedelt, in der Praxis jedoch sind beide Gruppen je nach Leitungstiefe der Abteilungen und Dienststellen und nach ihrem jeweiligen Verhältnis zu den BO-Referenten zu beurteilen.³¹⁹

Die Abteilungsleiter des Personalamtes oder der Hauptabteilung Finanzen beispielsweise haben über die Gestaltung der Personalplanung und die Erstellung des Haushaltsplans großen Einfluß auf die personelle und finanzielle Ausstattung der diözesanen Einrichtungen und Institutionen.

Vor dem Hintergrund des Haushaltsplans der Diözese Rottenburg-Stuttgart wird deutlich, daß sich die insgesamt 169 Dienststellenleiter relativ gleichmäßig auf die 112 Haushaltsstellen, die sich in vielen Fällen mit den einzelnen Einrichtungen und Institutionen (meist Dienststellen) der Diözese decken, verteilen (24 Haushaltsstellen weisen kein Leitungspersonal aus).³²⁰

In der unteren Leitungsebene kann also zwischen drei großen Gruppen unterschieden werden: den Gemeindeleitern (Dekanatsleiter) der territorialen Gliederungen der Diözese, den Abteilungsleitern als administrative Verwaltungselite im Ordinariat und den Dienststellenleitern als Führungskräfte in den diözesanen Einrichtungen und Institutionen. Hierarchische Beziehungen zwischen diesen drei Gruppen lassen sich in der Regel jedoch nicht eindeutig bestimmen.

Frauen sind von einer dieser Gruppen aufgrund ihres Geschlechts kategorisch ausgeschlossen: der Gemeindeleitung. Obwohl Frauen als Pastoral- oder Gemeindereferentinnen vereinzelt die Funktion der Gemeindeleitung ausüben, werden sie im analysierten Personaldatensatz nicht als Bestandteil des offiziellen Leitungspersonals aufgeführt und beziehen auch nicht leitungsadäquate

³¹⁹ Zur Definition von Dienststellen- und Abteilungsleitern siehe: Bischöfliches Ordinariat Rottenburg- Stuttgart (Hg.), 1990, Band 2, Gliederungspunkt 6.1 A, S. 3f. Zur hierarchischen Eingliederung des Leitungspersonals in Abhängigkeit von der Anzahl der Mitarbeiter siehe ebd., Gliederungspunkt 4.0 bis 4.5.

³²⁰ Vgl. Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1994: Haushaltsplan der Diözese Rottenburg-Stuttgart 1994

Grundvergütungen im Gemeindededeleitungsbereich (Pastoral- oder Gemeindereferentinnen beziehen maximal eine Grundvergütung von NES 13, Pfarrer jedoch NES 15).

Bereits an dieser Stelle kann festgehalten werden, daß die obere Leitungsebene nach wie vor fast ausschließlich mit Klerikern besetzt ist. Auch die Aufsicht über die territorialen Gliederungen (Dekanate und Gemeinden) in der unteren Leitungsebene ist fest in ihrer Hand. Breitere Partizipationsmöglichkeiten für Frauen bieten sich theoretisch nur noch im Bereich der Dienststellen- und Abteilungsleitungspositionen. In diesem Bereich bestehen im großen und ganzen keine formalen, kirchenrechtlich kodifizierten Bestimmungen (Ausnahme: alle genuin seelsorgerischen Aufgabenfelder), die den Frauen aufgrund ihres Geschlechts die Leitungsfähigkeit absprechen.

a) Frauenmangel auf der unteren Leitungsebene

In Abbildung 52 wird das Leitungspersonal der diözesanen Einrichtungen und Institutionen sowie des Bischöflichen Ordinariats nach Stand und Geschlecht dargestellt. Es wird deutlich, daß die Frauen auch in den ihnen formal offenen Positionen deutlich unterrepräsentiert sind. Abteilungs- und Dienststellenleiterpositionen erweisen sich als Domäne der männlichen Laien.

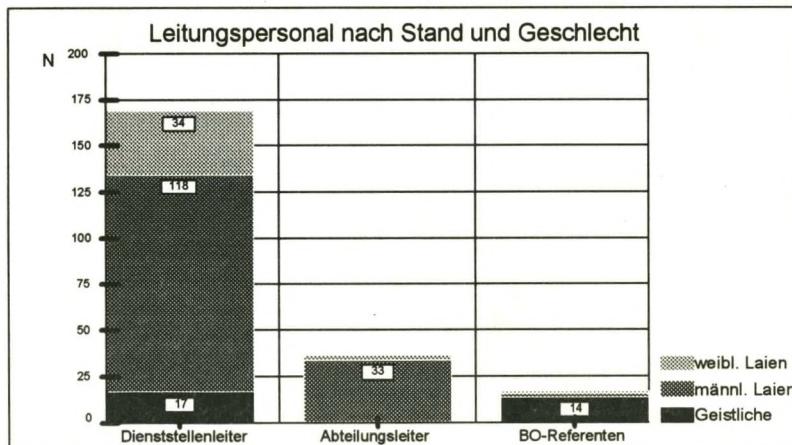


Abbildung 52

Frauen stellen lediglich 34 von 169 diözesanen Dienststellenleitern (dies entspricht einem Anteil von 20,1 Prozent), nur 3 von insgesamt 37 Abteilungsleitern

tern (dies entspricht einem Anteil von 8,1 Prozent) und besetzen lediglich eine von insgesamt 17 BO-Referenten-Stellen (5,9 Prozent).³²¹

Werden die in dieser Abbildung nicht aufgeführten Gemeindeleiter zum Leitungspersonal hinzugerechnet, so besetzen Frauen insgesamt betrachtet nur 4,8 Prozent aller diözesanen Leitungspositionen (38 von 784). Die männlichen Laien stellen insgesamt 19,5 Prozent des diözesanen Leitungspersonals, die Geistlichen 75,6 Prozent. Selbst wenn die 561 dekanats- und gemeindeleitenden Pfarrer unberücksichtigt blieben und nur die 223 den Frauen formal zugänglichen Leitungspositionen herangezogen würden, repräsentierten weibliche Beschäftigte nur 17 Prozent des diözesanen Leitungspersonals, ihre männlichen Laien-Kollegen jedoch 68,6 Prozent, d.h. mehr als viermal so viel.

Je nach Stand und Geschlecht sind die drei identifizierten Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße mit Leitungspositionen betraut. Von 925 Klerikern besetzen 593 eine Leitungsposition (d.h.: 64 Prozent aller Geistlichen üben Leitungsfunktionen aus), von 829 männlichen Laien 153 (= 18,5 Prozent) und von 2318 Frauen ganze 38 (= 1,6 Prozent).

Frauen stehen quantitativ betrachtet in den diözesanen Leistungsstrukturen am Ende einer Hierarchie, die in ihrer Spitze vom Bischof und seinen meist geistlichen Beratern geführt wird (obere Leitungsebene und insbesondere das Domkapitel) und deren untere Leitungsebene (Dienststellen- und Abteilungsleiter) in der Mehrzahl aus männlichen Laien besteht. Frauen sind sowohl hinsichtlich ihrer Beteiligung an konkreten Sachentscheidungen in verwaltungstechnischen und planerischen Leitungspositionen der unteren Leitungsebene als auch im politischen Führungsgremium (Sitzung des BO) der Diözese eindeutig unterrepräsentiert.

Den bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen stehen somit zwei mächtigen Männergruppen gegenüber: im oberen Management den Klerikern und im unteren Management der diözesanen Einrichtungen und des Bischöflichen Ordinariats den männlichen Laien. Im Management der territorialen Gliederungen (Dekanate und Gemeinden) spielen Frauen als Leitungspersonal (offiziell) keine Rolle.

b) Strukturelle Ursachen der weiblichen Unterrepräsentation

Neben den bereits bekannten Gründen für die Unterrepräsentation von Frauen in den Führungspositionen der unteren Leitungsebene (Ausschluß der Frauen vom Weihamt und Besetzung des politischen Führungsgremiums mit Geistlichen) existieren noch weitere Ursachen, welche vor allem die Nachteile der Frauen gegenüber ihren männlichen Laienkollegen erklären können.

³²¹ Vgl. Tabelle 18 im Anhang. Die Angaben beziehen sich auf den Stichtag vom 21.06.93. Im analysierten Datensatz wurde bis dato nur eine BO-Referentin geführt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt gehören jedoch zwei Frauen der oberen Leitungsebene an.

Teilzeitbeschäftigung

Das Phänomen Teilzeitbeschäftigung wurde bereits im Zusammenhang mit der Untersuchung des Erwerbsstatus von Frauen und Männern als wichtiger Indikator für die im Durchschnitt schlechtere soziale Lage der Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Mitarbeitern identifiziert. In diesem Abschnitt wird untersucht, welche Bedeutung das für die Diözesanorganisation festgestellte große Ausmaß weiblicher Teilzeitbeschäftigung für den Frauenmangel in der oberen und unteren Leitungsebene hat.

Von den 784 diözesanen Leitungspositionen sind lediglich 21 (2,7 Prozent) mit Teilzeitbeschäftigen besetzt. Dabei handelt es sich um zwei Gemeindeleiter, die nur 30 Stunden pro Woche in ihren Gemeinden als Pfarrer tätig sind, um 17 Dienststellenleiter im Hauptberuf mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 19,25 und 38,4 Stunden und zwei weitere Dienststellenleiter, die bei einer Arbeitszeit von unter 19,25 Stunden pro Woche als nebenberuflich Erwerbstätige gelten. Unter Abteilungsleitern und BO-Referenten findet sich kein einziger Fall von Teilzeitbeschäftigung. Leitungsaufgaben werden demnach nur in seltenen Ausnahmefällen Teilzeitbeschäftigen übertragen.

Die Diözesanführung geht offensichtlich, wie viele andere Organisationen auch, davon aus, daß die komplexen Anforderungen, die an die Inhaber von Leitungspositionen gestellt werden, hohe zeitliche Ansprüche beinhalten. Leitungsfunktionen werden in der Regel nicht unter zwei oder gar mehreren Personen aufgeteilt. Auf den ersten Blick läßt sich feststellen, daß aufgrund dieser Beobachtung prozentual nur ein relativ geringer Anteil der in der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen für eine Leitungsposition in Frage kommt: Von insgesamt 2339 Frauen sind lediglich 785 vollzeiterwerbstätig.

Frauen, die ein „gemischtes Rollenmodell“ zwischen den beiden Extremen der nicht erwerbstätigen „Nur-Hausfrau und Mutter“ und dem vollzeiterwerbstätigen „Familienernährer“ annehmen, sind von der Übernahme von Leitungsaufgaben innerhalb der Diözesanorganisation ausgeschlossen. Das heißt, daß Frauen, die Erwerbs- und Familienarbeit miteinander verbinden, für die Mitglieder der oberen Leitungsebene - diejenigen, die die Mitglieder der unteren Leitungsebene rekrutieren - nicht als Führungspersonal in Frage kommen. Selbst eine partielle Übernahme von häuslicher Familienarbeit - bei gleichzeitiger (zeitlicher) Einschränkung der Erwerbsarbeit - führt dazu, daß der Großteil der bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen nicht die gleichen beruflichen Entfaltungs- und Aufstiegschancen wie die männlichen Laien (meist „Familienernährer“) hat. Der berufliche Aufstieg in Führungspositionen stellt unter Frauen mit niedrigem Erwerbsstatus eine seltene Ausnahme dar.

Trotzdem kann dieses hohe Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung unter den weiblichen Beschäftigten nicht erklären, warum die Frauen in den Leitungspositionen der unteren Leitungsebene derart kraß unterrepräsentiert sind. Trotz des hohen prozentualen Anteils teilzeitbeschäftigter Frauen in der gesamten Diözesanorganisation stehen den 785 vollzeitbeschäftigten Frauen lediglich 635 vollzeitbeschäftigte männliche Laien gegenüber.

Um zu klären, welche Mechanismen die vollzeiterwerbstätigen Frauen daran hindern, Leitungspositionen zu besetzen, werden die führungsrelevanten Krite-

rien *Qualifikationsniveau*, *Zugehörigkeitsdauer* und *geschlechtsspezifisch vermittelte Berufszugehörigkeit* untersucht.

Individuelles Qualifikationsniveau und Berufserfahrung

Ähnlich wie bei der Bemessung der individuellen Eingruppierung spielen die beiden Kriterien *Qualifikationsniveau* und *Berufserfahrung* auch bei der Zuteilung von Leitungsfunktionen eine Rolle.

Insgesamt weisen die diözesanen Führungskräfte eine durchschnittliche Bildungsduer von 17,7 Jahren auf. Dieser relativ hohe Wert ist darauf zurückzuführen, daß das Leitungspersonal zu über 70 Prozent aus Priestern besteht, denen vom Personalamt pauschal Abitur und Hochschulabschluß zugeschrieben werden. Sie heben den Bildungsdurchschnitt des Leitungspersonals deutlich an. Die Abteilungsleiter hingegen weisen einen Bildungsdurchschnitt von 16,1 Jahren auf, die Dienststellenleiter 16,8.

Das bedeutet, daß ein Fachhochschulabschluß (in der vorliegenden Untersuchung mit 17 Bildungsjahren operationalisiert) hinreichende Voraussetzung für eine Leitungsposition als Dienststellen- oder Abteilungsleiter ist. Wird zusätzlich noch berücksichtigt, daß die tatsächlichen Bildungswerte erheblich um die oben genannten Bildungsdurchschnitte von 16,1 und 16,8 Jahren schwanken, so kann sogar ein abgeschlossenes Abitur mit anschließender Berufsfachschulausbildung (bei 15 Bildungsjahren angesetzt) als hinreichend für eine Leitungsposition erachtet werden.³²²

Die durchschnittliche Zugehörigkeitsduer des Leitungspersonals zur Diözese beträgt insgesamt 15,6 Jahre. Auch dieser hohe Durchschnittswert wird vor allem durch den starken Priesteranteil an der diözesanen Führungsschicht erklärt. Die Priester weisen ein extrem hohes Durchschnittsalter und auch eine extrem lange Zugehörigkeitsduer auf. Vor allem die Dienststellenleiter sind im Vergleich dazu erst seit viel kürzerer Zeit bei der Diözese beschäftigt. Ihre durchschnittliche Zugehörigkeitsduer beträgt 12,0 Jahre. Als durchaus hinreichend für die Zuteilung einer Dienststellenleiterposition kann, statistisch betrachtet, bereits eine Zugehörigkeitsduer von 3,6 Jahren gelten.³²³

Anhand der Untersuchung der Dienststellenleiterpositionen kann eine Ungleichbehandlung der Geschlechter hinsichtlich der Beförderung in Leitungspositionen klar verdeutlicht werden. Setzt man Vollzeitbeschäftigung, ein Qualifikationsniveau von 14 Bildungsjahren und eine Zugehörigkeitsduer von 3,6 Jahren als hinreichend für eine derartige Führungsposition voraus, so kommen 252 weibliche Beschäftigte aufgrund ihrer statistischen Merkmale für eine

³²² Statistisch betrachtet weist die Hälfte aller Dienststellenleiter bei einem Mittelwert von 16,8 Bildungsjahren und einer Standardabweichung von 1,9 Bildungsjahren ein durchschnittliches Bildungsniveau von 14,9 Bildungsjahren auf. Bei den Abteilungsleitern liegt die so errechnete "normale untere Grenze" vorzuweisender Bildungsabschlüsse bei 14,1 Bildungsjahren (Mittelwert 16,1 und Standardabweichung 2,0).

³²³ Diese untere Grenze beruht wiederum auf der Standardabweichung: für Dienststellenleiter liegt sie bei 8,4 Jahren und für Abteilungsleiter bei 9,3 Jahren (bei einer durchschnittlichen Zugehörigkeitsduer von 16,4 Jahren).

derartige Leitungsposition in Frage. Tatsächlich sind aber nur 34 Frauen als Dienststellenleiter in der Diözese tätig.

Lediglich 13,5 Prozent der aufgrund ihrer statistischen Merkmale formal dazu befähigten Frauen wurden zum Dienststellenleiter befördert, während 33,1 Prozent der statistisch in Frage kommenden männlichen Laien eine derartige Funktion zugeteilt bekamen.

Auch unter Berücksichtigung der bisher analysierten Faktoren *Vollzeitbeschäftigung, Qualifikationsniveau und Zugehörigkeitsdauer* verbleibt eine große Anzahl von Frauen, die aufgrund ihrer diesbezüglichen individuellen Leistungsmerkmale theoretisch für Leitungsfunktionen in Frage kommen. Daher wird im folgenden analysiert, inwieweit die bereits festgestellte geschlechtspezifische Segregation der diözesanen Beschäftigten in „Männerberufe“ und „Frauenberufe“ Ausgangspunkt (nicht Ursache) für die weibliche Unterrepräsentanz in Leitungspositionen ist.

Benachteiligung von „Frauenberufen“

Im folgenden Abschnitt wird untersucht, inwieweit die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf unterschiedliche berufliche Mobilitäts- und Aufstiegschancen der geschlechtsspezifisch strukturierten Berufswelt der Diözesanorganisation zurückgeführt werden kann. Wie bereits festgestellt, werden „Frauenberufe“ hinsichtlich ihrer Grundvergütungen im Durchschnitt niedriger bewertet als „Männerberufe“. Vor dem Hintergrund des kirchlichen Dienst- und Arbeitsvertragsrechts bedeutet dies, daß Personen, die „Frauenberufe“ ausüben, also Berufe, in denen der Anteil von Frauen über 65 Prozent beträgt, in der Regel Positionen mit geringer bewerteten Arbeitsanforderungen zugewiesen werden, als dies für „Männerberufe“ feststellbar ist. Frauen sind daher vergleichsweise selten in Positionen zu finden, denen ein besonderes Maß an Verantwortungsübernahme zugeschrieben wird.

Personen, die diese typischen „Frauenberufe“ ausüben - dazu gehört die überwiegende Mehrzahl der Frauen in der Diözesanorganisation, wie anhand des Segregationsindexes bereits gezeigt wurde -, werden bei der Besetzung der Leitungspositionen kaum berücksichtigt. Da diese Personen - die Analyse der geschlechtspezifischen Eingruppierung hat dies eindrucksvoll belegt - im Durchschnitt in Positionen mit niedriger eingestuften Arbeitsanforderungen eingesetzt werden, liegt der Schluß nahe, daß die materielle Unterbewertung von „Frauenberufen“ Ausgangspunkt für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist.

Bemerkenswert ist, daß die materielle Unterbewertung der „Frauenberufe“ auf ein Bündel von Faktoren und Akteuren zurückzuführen war, während die Nachteile der „Frauenberufe“ hinsichtlich der Verteilung von Leitungspositionen direkt auf die gängige Rekrutierungspraxis der etablierten Inhaber der oberen Leitungsebene zurückgeht. Die bis vor kurzem ausschließlich männlichen Mitglieder der Sitzung des Bischöflichen Ordinariats und des Diözesanverwaltungsrats (d.h. Referats- und Hauptabteilungsleiter) wählen die Mitglieder der unteren Leitungsebene (insbesondere Dienststellen- und Abteilungsleiter) persönlich aus.

Der Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischer Berufsstruktur und Rekrutierungspraxis wird in Abbildung 53 anschaulich. So stammen 79,9 Prozent (135 von 169) aller Dienststellenleiter, 82,4 Prozent (28 von 34) aller Abteilungsleiter und 94,1 Prozent (16 von 17) aller BO-Referenten aus männlich segregierten Berufen - in der Abbildung mit den beiden dunkelsten Farbtönen dargestellt. Der Frauenanteil dieser Berufe liegt zwischen 0 und 36,7 Prozent.³²⁴ Die Inhaber der oberen Leitungsebene besetzen die Positionen der unteren Leitungsebene bevorzugt mit Inhabern von „Männerberufen“.

Festzuhalten bleibt zunächst, daß „Frauenberufe“ in der Diözese von Angehörigen der oberen Leitungsebene bisher seltener als führungsrelevant eingeschätzt wurden als „Männerberufe“. Ergebnis dieser berufsstrukturellen vermittelten Bewertungspraxis von Leitungspostenkandidaten ist die folgende Zusammensetzung der unteren Leitungsebene (ohne Berücksichtigung der territorialen Strukturen, die von Klerikern geleitet werden). Zu den insgesamt 20 bisher in der Diözesanorganisation führungsrelevanten Berufen (das sind Berufe, von deren Inhabern eine oder mehrere Führungspositionen besetzt sind) gehören 10 „Männerberufe“ und 5 „Fauenberufe“.³²⁵

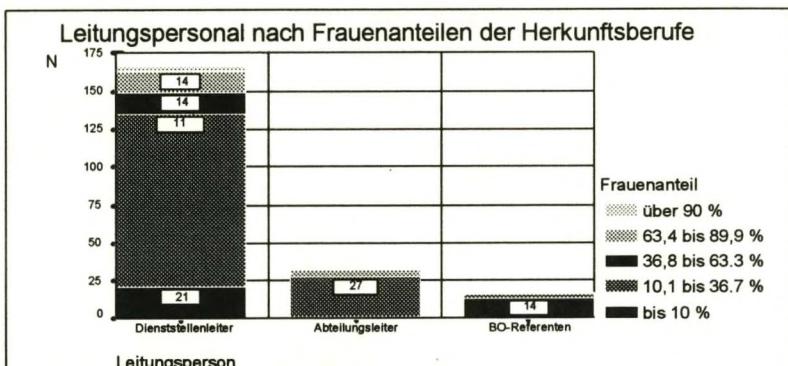


Abbildung 53

Die Mitarbeiter der unteren Leitungsebene im Bischöflichen Ordinariat und in den diözesanen Einrichtungen und Institutionen (Dienststellen- und Abteilungsleiter) setzen sich jedoch quantitativ überwiegend aus Angehörigen von

³²⁴ Siehe auch Tabelle 20 im Anhang.

³²⁵ Zu den führungsrelevanten "Männerberufen" gehören: Techniker, Verwaltungsfachleute, Hauswarte, Sozialarbeiter, Dozenten, wissenschaftliche Assistenten, Pfarrer, Vikare, Diakone und Pastoralreferenten. Zu den führungsrelevanten "Frauenberufen" zählen: Sekretärinnen, Bibliotheksfachkräfte, Gymnasiallehrerinnen, Lehrerinnen an Sonder-, Berufs-, Grund-, Haupt- und Realschulen und Psychologinnen. Zu den nicht eindeutig geschlechtsspezifisch segregierten Berufen mit Führungsrelevanz zählen: Verwaltungsfachkräfte, Juristen, Referenten im Bildungswesen, pastorale Theologen und Pfarrams- und Missionshelfer.

„Männerberufen“ zusammen. Insgesamt 134 der 206 der Positionen von Dienststellen- und Abteilungsleitern stammen aus männlich segregierten Berufen (aus 10 Berufen mit einem Frauenanteil unter 35 Prozent). Die identifizierten „Frauenberufe“ stellen nur 11 Angehörige der unteren Leitungsebene (aus 5 Berufen mit einem Frauenanteil von über 65 Prozent).³²⁶

Bevorzugung von Berufstypen mit hohen Qualifikationsniveaus

An diesem Punkt der Analyse stellt sich die Frage, ob es plausible Gründe für die Bevorzugung männlich segregierter Berufe durch die Mitglieder der oberen Leitungsebene gibt. Naheliegend ist die *Bevorzugung von Berufen mit hohem Qualifikationsniveau*. Im Gegensatz zur Annahme, daß die Rekrutierung des diözesanen Führungskräftepersonals der unteren Leitungsebene hauptsächlich anhand der individuellen Qualifikation der Bewerber stattfindet, wird hier davon ausgegangen, daß die Rekrutierung vor allem berufsstrukturell, d.h. nicht individuell vermittelt ist.

Aus dem Faktum, daß Leitungspositionen im oberen Bereich der NES angesiedelt sind (das Leitungspersonal weist im Durchschnitt 13,4 Punkte auf der NES auf), läßt sich schließen, daß an die Inhaber dieser Positionen höhere Arbeitsanforderungen gestellt werden als an andere Beschäftigte. Grundsätzlich kommen also nur Personen für Führungsaufgaben in Frage, die Berufen mit besonders hohen Qualifikationsniveaus angehören.

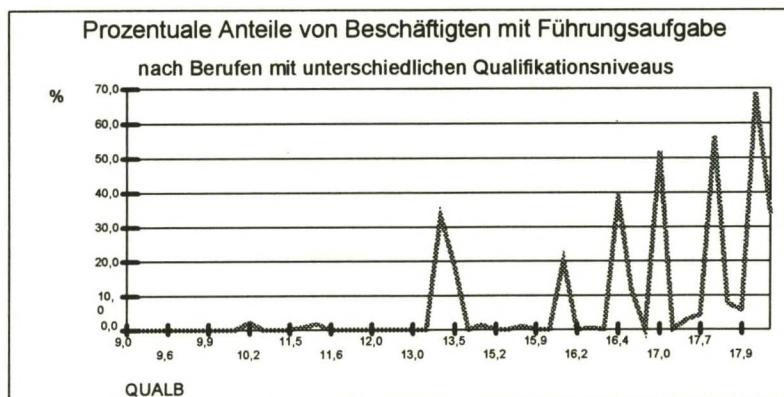


Abbildung 54

Der Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau des Berufs und dessen Führungsrelevanz wird in Abbildung 54 nachgewiesen. Sie verdeutlicht, welcher Prozentanteil von Inhabern der unterschiedlich qualifizierten Berufe mit einer Führungsaufgabe (Dienststellen-, Abteilungs- oder Gemeindeleitung) beauftragt ist.

³²⁶ Vgl. Tabelle 20 im Anhang.

Über 30 Prozent der Beschäftigten mit Berufen, die ein Bildungsniveau von durchschnittlich 13,57 Bildungsjahren voraussetzen, üben Leitungsfunktionen aus. Der Beruf mit einem Bildungsniveau von durchschnittlich 16,44 Bildungsjahren weist intern einen Führungskräfteanteil von fast 40 Prozent auf (d.h. fast 40 Prozent der Beschäftigten, die diesen Beruf ausüben, besetzen Leitungspositionen), und Berufe mit einem durchschnittlichen Qualifikationsniveau von 18 Bildungsjahren erreichen sogar fast 70 Prozent. Hingegen bei Berufen mit einem durchschnittlichen Qualifikationsniveau von unter 13 Bildungsjahren ist fast durchgängig ein interner Führungskräfteanteil um ca. 0 Prozent zu verzeichnen.

Aus der Tatsache, daß die bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen gegenüber den männlichen Laien und insbesondere gegenüber den Geistlichen ein niedrigeres formales Bildungsniveau aufweisen, folgt, daß auch die Qualifikationsniveaus der weiblich segregierten Berufe insgesamt niedriger sind als die der „Männerberufe“. Viele Frauen kommen deshalb für die Auswahl zur Besetzung von Leitungspositionen nicht in Frage, weil sie in niedrig qualifizierten, semi-professionellen Berufen tätig sind.

Dennoch gibt es in der Diözesanorganisation eine Anzahl weiblicher Berufe, die hohe Qualifikationsniveaus aufweisen. Dazu zählen LehrerInnen, GemeindereferentInnen, Bibliotheksfachpersonal, PsychiaterInnen und PsychologInnen (siehe auch Tabelle 13, Spalte 1 im Anhang). Diesen hochqualifizierten Frauenberufen gehören insgesamt 811 Beschäftigte an, von denen jedoch nur 23 mit Leitungsaufgaben betraut sind. Dies entspricht einem internen Führungskräfteanteil von nur 2,8 Prozent.

Dies wird in Abbildung 54 veranschaulicht. Die meisten Berufe mit einem Qualifikationsniveau über 13 Bildungsjahren und sehr geringen Führungskräfteanteilen sind - wie später noch gezeigt wird - „Frauenberufe“.

Dieser geringe interne Führungskräfteanteil hochqualifizierter „Frauenberufe“ ist nicht nur dadurch begründet, daß die Mehrzahl der dort beschäftigten Frauen teilzeitbeschäftigt ist. Auch die organisatorische Abordnung der insgesamt 525 Lehrer in den staatlichen Schulbereich sowie die Delegation der meisten Gemeindereferenten in die ausschließlich von Geistlichen geführten Gemeinden ist mit für den geringen Führungsanteil der weiblich segregierten Berufe verantwortlich. Dennoch bleibt der geringe Führungskräfteanteil in hochqualifizierten „Frauenberufen“ weiterhin teilweise ungeklärt.

Bevorzugung von Verwaltungsfachleuten

Ein weiterer möglicher Grund für die Bevorzugung von Männerberufen ist die *Präferenz für spezifische Berufsinhalte*. Demnach könnte gemutmaßt werden, daß Frauenberufe aufgrund ihrer spezifischen Berufsinhalte nicht für Leitungspositionen in Frage kommen. Tatsächlich findet sich ein männlich segregierter Beruf auffällig häufig unter den Dienststellen- und Abteilungsleitern. Die mit Abstand am häufigsten genannte Berufsbezeichnung unter den Dienststellen- und Abteilungsleitern ist die der „Verwaltungsfachleute“. Dieser Beruf kann als besonders führungsrelevant bezeichnet werden. Hinter dieser Bezeichnung verbergen sich aktuelle Berufsbenennungen (Nennung zum Erhebungsstichtag) wie

etwa Oberfinanzräte, Finanzinspektoren, Finanzräte, Amtsleiter oder Finanzamtmänner.³²⁷ Da dieser Beruf einen Frauenanteil von lediglich 14,4 Prozent aufweist, kann er als „Männerberuf“ bezeichnet werden.

78 von 169 Dienststellenleitern und sogar 31 von 37 Abteilungsleitern wurden am Erhebungsstichtag als Verwaltungsfachleute ausgewiesen. Somit tragen 46,1 Prozent aller Dienststellenleiter und 83,8 Prozent aller Abteilungsleiter diese Berufsbezeichnung. Unter den insgesamt 215 Verwaltungsfachleuten finden sich lediglich 103 Personen, die nicht mit einer offiziellen Leitungsaufgabe betraut sind. 52,1 Prozent aller Verwaltungsfachleute erfüllen somit Leitungsfunktionen. Damit wurde ein männlich segregierter Beruf identifiziert, der bei der Besetzung der diözesanen Führungspositionen der unteren Leitungsebene eine herausragende Rolle spielt.

Fast alle Leitungspositionen im Bischöflichen Ordinariat sind von männlichen Verwaltungsfachleuten besetzt. 28 von 32 Abteilungsleitern tragen die Berufsbezeichnung „Verwaltungsfachleute“. Unter ihnen findet sich eine einzige Frau. Da das Bischöfliche Ordinariat die Dienstleitungsaufgaben im Verwaltungsbereich zentral für die diözesanen Einrichtungen und in erheblichem Umfang für die territorialen Gliederungen (Dekanate und Gemeinden) wahrnimmt, sind „Verwaltungsfachleute“ in dieser Organisationseinheit konzentriert. Die dort von ihnen besetzten Leitungspositionen (insbesondere Abteilungsleiterstellen) sind der oberen Leitungsebene direkt zugeordnet.

Werden jedoch die Herkunftsberufe (Berufsbenennung zum Eintrittsdatum) analysiert, so stellt sich heraus, daß mehr als die Hälfte der heute als „Verwaltungsfachleute“ bezeichneten leitenden Mitarbeiter (18 von 31 Abteilungsleitern) bei Eintritt in die Organisation einen anderen Beruf ausübte. Unter anderem finden sich in diesem Kreis Pastoralreferenten, Pfarrer, Gymnasiallehrer, Bürofachkräfte und Bildungsreferenten. Hinter der Bezeichnung Verwaltungsfachleute verbergen sich in der Mehrzahl also Männer, deren Ausbildungsberufe nicht als verwaltungsspezifisch gelten können. Häufig handelt es sich bei ihren Herkunftsberufen sogar um Tätigkeiten, die in der Diözesanorganisation überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Es liegt nahe, diese Veränderung der Berufsbezeichnung im Verlauf der Berufskarriere dahingehend zu interpretieren, daß Männer aus „Frauenberufen“ nach einer gewissen Zeit des „on-the-job-training“ und/oder nach Weiterbildungsmaßnahmen Verwaltungskarrieren einschlagen. Frauen dagegen, so die Aussage der analysierten Daten, ist eine solche verwaltungsorientierte Karriere - zumindest im Bischöflichen Ordinariat - bisher nicht möglich.

Unter den Dienststellenleitern - mit einer Ausnahme in den diözesanen Einrichtungen eingesetzt - finden sich prozentual weitaus weniger leitende Beschäftigte, die die männlich konnotierte Berufsbezeichnung „Verwaltungsfachleute“ tragen. Von insgesamt 169 Dienststellenleitern (davon 34 Frauen) tragen 80 diesen Titel als aktuelle Berufsbezeichnung (darunter finden sich 6

³²⁷ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hg.), 1988: Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Nürnberg, S. 168f.

Frauen). Eine genauere Analyse hat jedoch ergeben, daß von den 74 als „Verwaltungsfachmann“ bezeichneten leitenden Mitarbeitern 32,1 Prozent einen anderen Herkunftsberuf aufweisen. 16,1 Prozent der derzeitigen Verwaltungsfachleute unter dem Leitungspersonal in den diözesanen Einrichtungen kommen ursprünglich aus „Frauenberufen“.

Insgesamt betrachtet weisen von den 109 „Verwaltungsfachleuten“ in Leitungspositionen (Dienststellen- und Abteilungsleiter) lediglich 63 auch den gleichen Herkunftsberuf (Berufsbezeichnung zum Eintrittsdatum) auf. 42,2 Prozent aller „Verwaltungsfachleute“ stammen aus anderen Berufen und haben sich ihre Verwaltungskenntnisse erst im Laufe ihrer Organisationszugehörigkeit erworben. Wiederum mehr als ein Drittel dieser Berufswechsler (fast ausschließlich Männer) stammt ursprünglich aus „Frauenberufen“. Das Argument, daß Frauen in vorwiegend verwaltungsbezogenen Leitungspositionen unterrepräsentiert sind, weil sie nicht den als äußerst führungsrelevant einzustufenden Beruf Verwaltungsfachleute erlernt haben, muß daher relativiert werden.

Die ebenfalls der unteren Leitungsebene zuzurechnenden Dekanats- und Gemeindeleiter (Pfarrer) haben in ihrer beruflichen Sozialisation ebenfalls nur geringe verwaltungsorientierte Qualifikationen erworben. Ihre Leitungsfunktion üben sie vor allem vor dem Hintergrund der zentralisierten Abarbeitung von originären Verwaltungsaufgaben im Bischöflichen Ordinariat und weiteren diözesanen Verwaltungseinrichtungen - insbesondere den Verwaltungsaktuarien - aus.

Die Präferenz für spezifische verwaltungsbezogene Berufsinhalte kann die gravierende Unterrepräsentanz von Frauenberufen in der unteren Leitungsebene wiederum nur teilweise erklären. 42,2 Prozent der heute als Verwaltungsfachleute bezeichneten Führungskräfte in der unteren Leitungsebene konnten ihre spezifischen verwaltungsorientierten Qualifikationen im Verlauf ihrer Tätigkeit in der Diözesanorganisation erwerben, was auf eine gezielte Förderung durch die Vorgesetzten (Mentoring) und/oder individuelles Karrierestreben schließen läßt.³²⁸

Führungspersonal aus nicht verwaltungsorientierten Berufen

Ein spezifische Präferenz für bestimmte Berufsinhalte hinsichtlich der Besetzung von Dienststellen- und Abteilungsleitungen kann nur für den Beruf

³²⁸ Dabei fällt auf, daß die meisten "Verwaltungsfachleute" mit Führungsfunktion, die aus anderen Berufen "umgestiegen" sind, männliche Laien sind. Sie stammen zu mehr als der Hälfte aus typischen "Männerberufen" insbesondere des Seelsorgebereichs wie z.B. dem der pastoralen Theologen oder Pastoralreferenten. Die meisten Frauen hingegen, die heute als "Verwaltungsfachleute" in Führungspositionen der unteren Leitungsebene tätig sind, haben diesen "Männerberuf" professionell erlernt. Lediglich 16,7 Prozent dieser Frauen weisen einen anderen Ursprungsbereich auf. Verwaltungsorientierte Berufswechsel, die die individuellen Chancen auf Kooperation in die untere Leitungsebene stark erhöhen, sind bei Frauen im Gegensatz zu den männlichen Laien kaum zu beobachten. Unterlassene individuelle Karriereplanung und/oder fehlendes Mentoring müssen als Ursache dafür angesehen werden.

„Verwaltungsfachleute“ festgestellt werden. Zwar werden 63 von insgesamt 206 Leitungspositionen der unteren Leitungsebene (ohne die territorialen Gliederungen) von professionellen (d.h. von gelernten, nicht „angelernten“) „Verwaltungsfachleuten“ eingenommen; doch auch der Großteil der verbleibenden 143 Leitungspositionen, die nicht mit „gelernten Verwaltungsfachleuten“ besetzt sind, werden von Inhabern anderer männlich segregierter Berufe okkupiert.

Nach den „Verwaltungsfachleuten“ können vor allem Pfarrer und andere Geistliche (Diakone und Vikare), Pastoralreferenten, Bildungsreferenten, Gymnasiallehrer, Verwaltungsfachkräfte³²⁹ und Sozialarbeiter als Berufe gelten, die besonders häufig für Leitungsfunktionen ausgewählt werden. Die Aufgabenbereiche und Einsatzorte (ausgewiesen in den Haushaltsstellen des diözesanen Haushaltsplans), in denen sich die Mehrzahl dieser leitenden Mitarbeiter befindet, weisen darauf hin, daß sie zum überwiegenden Teil Aufgaben der inhaltlichen Planung und Koordination wahrnehmen. Es gibt in der Diözesanorganisation eine Vielzahl von Führungspositionen, die nicht oder nur zu einem geringen Teil mit genuinen Verwaltungsaufgaben verbunden sind, da ein Großteil der insbesondere in den diözesanen Einrichtungen und Institutionen (Dienststellen) anfallenden Verwaltungsaufgaben im Bischöflichen Ordinariat zentralisiert abgearbeitet werden.

Dies betrifft einerseits bestimmte Dienststellen und Abteilungen innerhalb des Bischöflichen Ordinariats Rottenburg selbst und andererseits die Mehrzahl der aus dem Bischöflichen Ordinariat ausgelagerten diözesanen Einrichtungen und Institutionen. Als Beispiele für nicht primär verwaltungsbezogene Dienststellen können etwa die Haushaltsstellen „Priesterseminar Rottenburg“, „Ausländische Mitbürger und Exilgruppen“, das „Katholische Bibelwerk Stuttgart“, die „Freizeitseelsorge“, das „Bischöfliche Jugendamt Wernau“, die Diözesanstalten „Männer“ und „Frauen“, die „Diözesanstelle Ehe und Familie“, „Ehe-, Familien- und Lebensberatung“ oder die „Diözesanstelle Altenarbeit“ gelten. Die Leiter dieser Dienststellen sind nicht primär mit der Verwaltung, Steuerung und Planung bürokratischer Abläufe innerhalb der Dienststellen betraut, sondern vielmehr mit der inhaltlichen Planung und Gestaltung ihrer Aufgabenbereiche.

Die Leitung des Jugendamts Wernau zum Beispiel ist mit der Planung der Bildungs- und Betreuungsarbeit für Jugendliche in der gesamten Diözese betraut. Diese Dienststelle kann daher in erster Linie nicht als Verwaltungseinheit, sondern als Planungsgremium betrachtet werden, welches Konzepte für die Betreuung Jugendlicher im gesamten Diözesangebiet erarbeiten und anbieten soll. Ähnliches gilt beispielsweise auch für die Haushaltsstellen „Altenarbeit“, „Männer“, „Frauen“ oder „Erwachsenenbildung“. Bei derartigen Dienststellen handelt es sich um zentrale Einrichtungen der Diözese, welche anderen - meist

³²⁹ Verwaltungsfachkräfte sind nicht mit Verwaltungsfachleuten zu verwechseln. Verwaltungsfachkräfte heben sich vor allem durch ihr niedrigeres Qualifikationsniveau von den Verwaltungsfachleuten ab.

nachgeordneten - kirchlichen Einrichtungen und Gremien Entscheidungshilfen, Rahmenkonzeptionen oder Weiterqualifikationen anbieten.

Weitere Einrichtungen der Diözesanorganisation, die nicht primär mit Verwaltungsaufgaben betraut sind wenden sich mit ihrer Arbeit direkt an das Kirchenvolk oder an Bedürftige, die keine Kirchenmitglieder sind. Dies trifft etwa auf Haushaltsstellen wie „Heime für Behinderte und Gefährdete“, „Ausländische Mitbürger und Exilgruppen“, „Vertriebene und Aussiedler“, „Kliniken- und Krankenhausseelsorge“, „Kurseelsorge“, „Freizeitseelsorge“, „Seelsorge in Vollzugsanstalten“, „Telefonseelsorge“, „Betriebseelsorge“, „Diözesanbibliothek“, „Diözesanmuseum und Kunstverein“ oder „Bahnhoftsmision und Mädchensozialarbeit“ zu. Das Leitungspersonal derartiger Einrichtungen ist ebenfalls eher mit inhaltlichen Planungsaufgaben als mit Verwaltungsvorgängen betraut.

In diesem planerischen Leistungsbereich der unteren Leitungsebene werden Personen, die „Frauenberufe“ innehaben bei der Rekrutierung des unteren Managements stark benachteiligt. Die Einrichtungen und territorialen Gliederungen, die sich diesem nichtverwaltungsbezogenen Bereich zurechnen lassen, gehören den Aufgabenbereichen „allgemeine Seelsorge“, „Standesseelsorge“, „Jugendarbeit“, „allgemeine Bildungsarbeit“ und „interne pastorale Bildungsarbeit“ (Ausbildung von Nachwuchskräften) an.³³⁰

Wie im folgenden gezeigt wird, ist die Unterrepräsentation der Frauen in den Leistungspositionen dieser Aufgabenbereiche nicht nur darauf zurückzuführen, daß es innerhalb der Frauenberufe nicht genug Frauen gibt, die - statistisch betrachtet - hinreichende individuelle Merkmale aufweisen. Dazu muß festgehalten werden, daß das durchschnittliche Qualifikationsniveau im für Laien zugänglichen Mittelmanagement bei 16,7 Bildungsjahren (Standardabweichung: 2,0 Jahre) liegt, die durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer bei 12,7 Jahren (Standardabweichung: 8,6 Jahre) und die durchschnittliche Arbeitszeit bei 37,2 Wochenarbeitsstunden (Standardabweichung: 4,5 Stunden). Hinreichende Voraussetzungen für die Betrauung mit einer Führungsaufgabe in der unteren Leitungsebene sind demnach 32,7 Wochenarbeitsstunden, 14,7 Bildungsjahre, 4,1 Jahre Organisationszugehörigkeit und die Ausübung eines Berufs, der als führungsrelevant eingestuft wird.

In den als führungsrelevant eingestuften Männerberufen sind insgesamt 246 Personen beschäftigt, die die statistischen Voraussetzungen für die Übernahme einer Leistungsposition des Mittelmanagements erfüllen. Von ihnen üben nur 59

³³⁰ Als verwaltungsbezogene Einrichtungen und Institutionen wurden gemäß der Beschreibung des Haushaltspans der Diözese folgende Haushaltsstellen identifiziert: Leitung der Diözese, Verwaltung der Diözese, die Verwaltungsaktariate, Katholisches Büro Stuttgart, Allgemeines Sachvermögen, Räte auf diözesaner Ebene, Fachstelle für Akustik, Verwaltungsstelle Stuttgart, Mitarbeitervertretungen, Dekanate, Geschäftsstellen der Dekanate, Bischof-Leiprecht-Haus, Haus Regina Pacis, Bischöfliches Schulamt, Caritasverband der Diözese und Altenpflege. Fast alle anderen Haushaltsstellen konnten einem der obengenannten, nicht primär verwaltungsbezogenen Aufgabenbereichen zugeordnet werden.

keine Leitungsfunktion aus. Dies entspricht einem Anteil von 24,0 Prozent. Die Relationen in den als führungsrelevant einzustufenden Frauenberufen sehen wesentlich ungünstiger aus. Von den insgesamt 83 aufgrund ihrer statistischen Kenngrößen zur Leitung befähigten Mitarbeiterinnen haben 81 keine Leitungsposition inne. Dies entspricht einem Anteil von 98,0 Prozent. In den geschlechtsspezifisch nicht eindeutig segregierten führungsrelevanten Berufen sind insgesamt 163 Personen zu finden, die aufgrund ihrer statistischen Merkmale für Leitungspositionen in Frage kommen. Von ihnen nehmen immerhin 138 keine entsprechende Position ein (85,2 Prozent).

3. Zusammenfassung

Es wird deutlich, daß Angehörige von „Männerberufen“, sofern sie die hinreichenden statistischen Merkmale aufweisen, in der Diözese weitaus größere Chancen auf die Zuteilung von Leitungspositionen haben als Angehörige von Berufen, die nicht hochgradig geschlechtsspezifisch segregiert sind und denen folglich viele Frauen angehören. Personen, die typische „Frauenberufe“ ausüben kommt eine Anerkennung ihrer beruflichen Fähigkeiten über die Zuteilung einer Leitungsfunktion mit der geringsten Wahrscheinlichkeit zu.

Die Effekte der einzelnen bisher besprochenen Faktoren lassen sich deskriptiv nicht übersichtlich darstellen. Die Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Einflußfaktoren sind dafür zu unübersichtlich. Ob und inwieweit der Frauenanteil des jeweiligen Berufs, dessen Qualifikationsniveau oder die individuelle Abweichung von der Normalarbeitszeit ausschlaggebend für die Nichtzuteilung von Leitungspositionen sind, kann nur noch anhand inferenzstatistischer Verfahren nachgewiesen werden.

Daher wurde auf der Basis der von der Diözesanorganisation überlassenen Daten eine sogenannte *logistische Regression* erstellt, die den Vergleich unterschiedlich ausgeprägter Einflußstärken der bisher besprochenen Phänomene ermöglicht. Die Regression berechnet auf der Basis der bisher besprochenen Einflußfaktoren für jede in die Analyse aufgenommene Person, wie hoch deren individuelle Wahrscheinlichkeit für die Übertragung einer Leitungsfunktion ist und von welchen Faktoren die berechnete Wahrscheinlichkeit in welchem Ausmaß abhängig ist.

Die in die Regression eingeführten Einflußfaktoren sind: die Abweichung von der wöchentlichen Normalarbeitszeit in Stunden (AZEIT), die Zugehörigkeitsdauer in Jahren (ZUGEH), ein besonderer „Frauenabzug“ (FRAU), der Anteil der Frauen am jeweiligen Herkunftsberuf (PCTFBER), das Qualifikationsniveau des jeweiligen Herkunftsberufs (QUALBER)³³¹, ein besonderer „Bonus“ für Verwaltungsfachleute (VERWALT) und ein weiterer besonderer

³³¹ Das Qualifikationsniveau des Herkunftsberufs trägt mehr zur Aufklärung der Leitungswahrscheinlichkeit bei als das individuelle Bildungsniveau; Vgl. die Darstellung der Modellkonstruktion der logistischen Regression im Anhang.

Bonus für Geistliche (GEISTL).³³² Die Ergebnisse der logistischen Regression sind in Tabelle 9 zusammengefaßt:

Tabelle 9: Logistische Regression auf dummy-codierte Leitungsvariable

Variable	B	S.E.	df	Sig.	R	Exp(B)
AZEIT	-0,0613	0,0169	1	,0003	-0,0556	0,9406
ZUGEH	0,1595	0,0097	1	,0000	0,2724	1,1729
GESCHL	-1,1242	0,3321	1	,0007	-0,0511	0,3249
PCTFBER	-0,0141	0,0054	1	,0086	-0,0368	0,9860
QUALBER	0,3621	0,0654	1	,0000	0,0889	1,4363
VERWALT	2,5669	0,2872	1	,0000	0,1465	13,0255
GEISTL	1,4605	0,2759	1	,0000	0,0847	4,3079
Konstante	-9,3485	1,1971	1	,0000		

PCT KORREKT: keine Leitung: 95,8%; Leitung: 80,0%; Insges.: 92,6%
 Goodness of Fit: 6842,41; Modell-Chi-Square: 2166,46; N: 3624

Wie gut das aufgestellte statistische Modell die empirische Wirklichkeit abbildet, läßt sich an den korrekten Vorhersagewahrscheinlichkeiten (PCT KORREKT) erkennen. 95,8 Prozent aller Personen, die keine Leitungsfunktion ausüben, wurden vom Modell korrekt vorhergesagt (ihnen wird vom Modell eine Leitungswahrscheinlichkeit von unter 50 Prozent zugewiesen). 80 Prozent der Personen, die tatsächlich eine Leitungsfunktion wahrnehmen, wurden ebenfalls vom Modell korrekt eingestuft (ihnen wird eine Leitungswahrscheinlichkeit von über 50 Prozent zugewiesen), so daß das Modell für insgesamt 92,6 Prozent aller geschätzten Beschäftigten richtige Vorhersagen machen konnte. Lediglich für 7,4 Prozent aller in die Analyse aufgenommenen Beschäftigten konnten ausgehend von den verwendeten Indikatoren keine korrekten Vorhersagen errechnet werden.³³³

Dabei ist darauf hinzuweisen, daß in der Diözesanorganisation die benannten Einflußfaktoren *systematisch* bei der Kooptation von Führungspersonal in die untere Leitungsebene herangezogen werden. Das heißt das Führungspersonal

³³² Die genaue Dokumentation der Operationalisierung des Gesamtmodells und der einzelnen Variablen findet sich im Anhang.

³³³ Dieser korrekt vorhergesagte Anteil von 92,6 Prozent stellt in den Sozial- und Verhaltenswissenschaften ein äußerst genaues Ergebnis dar. In anderen Untersuchungen werden Ergebnisse von Regressionen, die lediglich 50 oder 60 Prozent der Fälle korrekt vorhersagen bereits als "gut" bezeichnet. Die Güte des hier aufgestellten Modells läßt sich auch anhand eines Vergleichs der Vorhersagewerte mit den tatsächlich auftretenden Werten belegen: Dem Modell zufolge liegt die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit für die Ausübung einer Leitungsfunktion bei den Geistlichen bei 65,0 Prozent, für die erfaßten männlichen Laien bei 17,0 Prozent und für die weiblichen Laien bei 0,9 Prozent. Aus dem Datensatz ergeben sich die folgenden tatsächlichen Werte: von 925 Geistlich üben 64,1 Prozent eine Leitungsfunktion aus, von den 829 männlichen Laien 18,46 Prozent und von den weiblichen Laien 1,2 Prozent. Die Abweichung der Vorhersagewerte von den tatsächlich beobachteten Werten ist für alle Gruppen sehr gering. Die Vorhersagegenauigkeit des Modells ist vor allem im Gruppenvergleich sehr zufriedenstellend.

wird systematisch nach diesen Kriterien rekrutiert. Bei einer darart hohen Treffergenauigkeit des Modells (92,5 Prozent aller Fälle wurden korrekt vorhergesagt) sind zufällige, durch die genannten Faktoren nicht erklärte Rekrutierungspraktiken sehr selten.

Wichtig für die Interpretation der Einflußstärke der eingeführten Faktoren ist die R-Statistik. Ein hoher positiver R-Wert weist darauf hin, daß der dazugehörige Faktor, *unabhängig* von anderen Faktoren, einen sehr positiven Einfluß auf die Kooptation in eine Leitungsposition ausübt. Hohe negative R-Werte hingegen belegen, daß der entsprechende Faktor einen stark negativen Einfluß auf die Wahrscheinlichkeit, eine Leitungsposition zu erreichen, ausübt. Die R-Werte der einzelnen Faktoren geben wider, nach welchen Kriterien und in welcher Gewichtung der einzelnen Kriterien das Leitungspersonal der Diözesanorganisation rekrutiert wird.

Positive R-Werte weisen die Faktoren ZUGEH, QUALBER, VERWALT und GEISTL auf. Demnach werden bevorzugt Geistliche oder Verwaltungsfachleute - Berufe, die hohe Qualifikationsniveaus aufweisen, hochgradig männlich segregiert sind und deren Inhaber im Durchschnitt lange Zugehörigkeitsdauern aufweisen - bevorzugt in Leitungspositionen kooptiert. Die Zugehörigkeitsdauer spielt bei einem R-Wert von 0,27 die größte Rolle bei der Rekrutierung des diözesanen Leitungspersonals der unteren Leitungsebene. Je länger man bei der Diözesanorganisation beschäftigt ist, und je mehr Berufserfahrung man angesammelt hat, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, eine Leitungsfunktion auszuüben.

Dieser hohe R-Wert der Zugehörigkeitsdauer ist nicht nur auf die im Durchschnitt bereits sehr lange bei der Diözese beschäftigten Geistlichen (vor allem die Gemeindepfarrer) zurückzuführen. Vor allem die Angehörigen anderer Berufe (ausgenommen die Verwaltungsfachkräfte) brauchen im Schnitt sehr lange, um in Leitungspositionen aufzurücken.

Die Zugehörigkeit zum Stand der Geweihten oder zum Beruf der Verwaltungsfachkräfte erhöht ebenfalls nachhaltig die Wahrscheinlichkeit, dem diözesanen Leitungspersonal anzugehören (die R-Werte der Faktoren GEISTL und VERWALT sind relativ hoch und im positiven Bereich). Angehörige dieser beiden Berufe weisen auch nach relativ kurzen individuellen Zugehörigkeitsdauern bereits hohe Wahrscheinlichkeitswerte auf. Zusätzlich profitieren die Angehörigen dieser beiden Berufe von zwei weiteren Faktoren: Einerseits erreichen beide Berufsgruppen ein relativ hohes Qualifikationsniveau auf. Wie man am R-Wert des Faktors QUALBER erkennen kann, handelt es sich dabei gleichzeitig um eine positive Einflußstärke (positiver R-Wert von 0,0889). Andererseits findet sich bei beiden Berufen ein geringer Frauenanteil: Unter allen Geistlichenberufen (Diakone, Pfarrer, Vikare) liegt er bei 0 Prozent, bei den Verwaltungsfachleuten bei etwas über 14 Prozent. Der Faktor PCTFBER (prozentualer Anteil der Frauen an den verschiedenen Berufen) weist einen negativen R-Wert auf. Je geringer der Frauenanteil an der Berufsgruppe ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, eine Leitungsfunktion auszuüben.

Anders gesagt haben Personen, die einen „Frauenberuf“ ausüben mit weitaus geringerer Wahrscheinlichkeit Leitungspositionen inne und werden demnach bei

der Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Leitungspositionen der unteren Führungsebene stark benachteiligt.

Die Wahrscheinlichkeit dieser Beschäftigten, eine Leitungsposition zu bekleiden, liegt unabhängig von individuellem Geschlecht, angesammelter Berufserfahrung (Zugehörigkeitsdauer), Voll- oder Teilzeitbeschäftigung und dem Bildungsniveau des Berufs weit unter der der Inhaber von „Männerberufen“. Werden auf der Grundlage des Modells die Wahrscheinlichkeiten, eine Leitungsfunktion auszuüben, für Inhaber von „Frauen-“ und „Männerberufen“ mit ansonsten identischen Merkmalen berechnet, so ergibt sich ein gravierender Unterschied: Inhaber von „Männerberufen“ (mit 20-prozentigem Frauenanteil) weisen durchschnittlich eine Leitungswahrscheinlichkeit von 3,21 Prozent auf. Die Leitungswahrscheinlichkeit der Inhaber von „Frauenberufen“ (mit 80-prozentigem Frauenanteil) ist weniger als halb so hoch: Sie beträgt lediglich 1,40 Prozent.³³⁴

Auch die R-Werte der Faktoren AZEIT (Abweichung von der Normalarbeitszeit in Stunden) und GESCHL sind negativ. Werden für alle ins Modell einbezogenen Faktoren wieder die diözesanen Durchschnittswerte³³⁵ verwandt und lediglich die Werte des Faktors AZEIT variiert, so ergeben sich folgende Wahrscheinlichkeitswerte: Beschäftigte mit einer wöchentlichen (negativen) Arbeitszeitabweichung von 12,44 Stunden von der Normalarbeitszeit (dies ist die durchschnittliche Abweichung aller bei der Diözese beschäftigten Frauen) weisen eine Leitungswahrscheinlichkeit von 1,91 Prozent auf, Vollzeitbeschäftigte (sie weichen von der Normalarbeitszeit nicht ab: AZEIT = 0) hingegen 4,00 Prozent.

Attribute weiblicher Berufstätigkeit - hohe Abweichungen von der Normalarbeitszeit, hohe Frauenanteile am jeweiligen Beruf und allein die Tatsache, weiblichen Geschlechts zu sein - verringern die Wahrscheinlichkeit enorm, in eine der Positionen der unteren Leitungsebene kooptiert zu werden.

Am interessantesten ist dabei die Interpretation des Faktors GESCHL. Anhand eines kurzen Rechenbeispiels lässt sich die negative Auswirkung der Tatsache, eine Frau zu sein, nachvollziehen: Vollzeiterwerbstätige *weibliche* Verwaltungsfachkräfte (der Beruf hat ein Qualifikationsniveau von 16,48 Bildungsjahren) weisen bei einer Zugehörigkeitsdauer von 10 Jahren eine Wahrscheinlichkeit von 36,02 Prozent auf, in eine Leitungsposition aufzusteigen. Für männliche Laien mit identischen Merkmalen (abgesehen vom Geschlecht natür-

³³⁴ Diesen Angaben liegen die "absoluten Durchschnittswerte" aller in der Diözesanorganisation Beschäftigten zugrunde: für AZEIT beträgt der diözesane Durchschnitt 9,48 Stunden, für ZUGEH 9,49 Jahre, GESCHL 0,57, QUALBER 15,12 Bildungsjahre und für VERWALT 0,03. Bei der Berechnung der Wahrscheinlichkeitswerte wurde für den Faktor GEISTL der diözesane Durchschnittswert 0,23 zugrunde gelegt, obwohl alle Geistlichenberufe einen Frauenanteil von 0 Prozent aufweisen.

³³⁵ Für den Faktor PCTFBER wird bei der Berechnung der Werte in diesem Absatz der diözesane Durchschnitt von 55,98 eingesetzt. Alle anderen hier verwendeten Durchschnittswerte sind mit denen der vorherigen Fußnote identisch (mit Ausnahme der AZEIT-Werte).

lich) liegt der entsprechende Wahrscheinlichkeitswert bei 63,40 Prozent. Somit haben Männer dieses Berufs bei absolut identischen individuellen und berufsstrukturellen Merkmalen eine fast doppelt so große Chance wie Frauen, eine Leitungsposition zu bekleiden.

Aus anhand des Modells nicht näher bestimmbaren Gründen werden geeignete Frauen bei der Besetzung der Leitungspositionen kaum berücksichtigt. Sogar Frauen, die den als äußerst führungsrelevant identifizierten „Männerberuf“ der Verwaltungsfachkraft ausüben, vollzeiterwerbstätig sind und stabile Beschäftigungsverhältnisse (lange Zugehörigkeitsdauern) sowie hohe Qualifikationsniveaus - d.h. alle Attribute männlicher Berufstätigkeit - aufweisen, haben weit geringere Chancen auf Leitungspositionen.

Das Modell belegt eindrucksvoll, daß die Wahrscheinlichkeiten, in Führungspositionen der unteren Leitungsebene kooptiert zu werden, hochgradig berufsstrukturell, ständisch und geschlechtsspezifisch bedingt sind. Geistliche und Verwaltungsfachleute sowie Berufe mit geringen Frauenanteilen werden bei der Besetzung der unteren Leitungspositionen von den meist männlichen Referenten und Hauptabteilungsleitern stark bevorzugt. Die bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen hingegen werden durch die bisher gängige Rekrutierungspraxis gleich in mehrfacher Hinsicht benachteiligt.

Frauen, die - wahrscheinlich aufgrund ihrer familialen Pflichten - teilzeiterwerbstätig sind, kommen für Leitungspositionen praktisch nicht in Frage. Zusätzliche Nachteile entstehen ihnen aufgrund ihrer häufig instabilen Beschäftigungsverhältnisse. Erwerbsunterbrechungen, die sich, wie die Untersuchung des Erwerbsstatus gezeigt hat, insbesondere bei verheirateten Frauen verzeichnen lassen, wirken sich negativ auf die Zugehörigkeitsdauer und damit auf die Berufserfahrungswerte aus und schmälern die Chancen auf die Übertragung von Leitungspositionen in gravierender Weise. Hinzu kommt, daß die Mehrheit der Frauen in hochgradig weiblich segregierten Berufen tätig ist, die aufgrund der geringeren Bildungsbeteiligung der Frauen in den Zeiten vor der Bildungs-expansion im Durchschnitt auch niedrigere Qualifikationsniveaus aufweisen.

Folge ist, daß die insgesamt 1598 verheirateten weiblichen Beschäftigten in der Diözesanorganisation nur mit einer durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit von 0,5 Prozent eine Leitungsposition bekleiden. Die 376 ledigen Frauen im Alter unter 40 Jahren weisen demgegenüber durchschnittlich einen Wert von 0,9 Prozent auf und die 205 ledigen Frauen, die ihre Erwerbskarriere wahrscheinlich bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Berufsleben nicht mehr aus familialen Gründen unterbrechen werden (über 40 Jahre alt), im Durchschnitt einen Wert von 4,7 Prozent.

II. „Männerkulturen“ und weibliche Unterrepräsentanz in Führungspositionen

Nachdem die quantitative Datenanalyse einen Überblick über die Strukturzusammenhänge insbesondere zwischen Führungskräfteauswahl, Berufs-, Geschlechts- und Standeszugehörigkeit aufgedeckt hat, werden in diesem Teil der Analyse die Einstellungen und Orientierungen der beteiligten Individuen, die diese Strukturen erhalten und weiterentwickeln, untersucht. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen Interviews mit Männern und Frauen aus verschiedenen Berufs- und Hierarchiegruppen, Interviews mit den wenigen Frauen, die es geschafft haben, in Leitungspositionen aufzusteigen und Interviews mit Frauen, die Interesse an Leitungsaufgaben zeigen.

In den Interviews zeigt sich, daß die Männer in den führenden Positionen der Diözesanorganisation den geringen Anteil von Frauen mit Leitungsaufgaben darauf zurückführen, daß diese häufig kein Interesse an Führungsaufgaben oder häufig keine führungsrelevanten Qualifikationen hätten. Die Hintergründe für dieses Phänomen - vorausgesetzt es trifft tatsächlich zu - werden dabei jedoch nicht hinterfragt: Das Phänomen ist gesellschaftlich und vor allem auch durch die Kirche selbst erzeugt. Wie sich in den Interviews zeigt, ist seitens der Frauen ein wachsendes Interesse an Leitungsaufgaben zu verzeichnen. Insbesondere diejenigen Frauen, die Interesse an Berufskarriere haben, stoßen immer noch auf Hindernisse, die Männern im Normalfall nicht im Weg stehen.

Die Themen, die von allen interviewten Frauen in bezug auf die Ziele ihrer Berufskarriere immer wieder aufgegriffen werden, kreisen um einen zentralen Punkt: die Doppelorientierung auf Beruf und Familie. Diese Doppelorientierung hat für Frauen weitreichende Konsequenzen. Sie haben, wie gezeigt werden konnte, im Verhältnis zu den Männern einen niedrigeren Erwerbsstatus und partizipieren in weit geringerem Umfang an der Leitung und Strukturgestaltung der Organisationen. Weil den Frauen von der immer noch fast ausschließlich von Männern beherrschten Kirche einseitig die soziale (nicht materielle und nicht strukturelle) Reproduktionsrolle zugeschrieben wird, erwächst ihnen eine doppelte Benachteiligung.

Die Kirche nimmt aufgrund ihrer spezifischen frauenzentrierten Familienideologie berufstätige Frauen in ihren eigenen kirchlichen Organisationen personalpolitisch nur als Randerscheinung wahr. Im Lichte der von ihr vertretenen Sozialdoktrin, die in der Einleitung anhand verschiedener Enzykliken auf ihr Frauen- und Familienbild hin untersucht wurde, sind Frauen immer noch allein für die Familienarbeit zuständig und müssen - d. h. sie werden darauf verpflichtet - immer dann, wenn vermehrt Familienarbeit anfällt (vor allem Pflege- und Mutterschaft) in der Frage der gemeinsamen Berufsarbeit hinter ihre (Ehe-) Männer zurücktreten.

Als eine der wesentlichen Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in Leitungspositionen wurde in der quantitativen Leitungsanalyse auf die Teilzeitbeschäftigung verwiesen. Aufgrund des hohen Teilzeitanteils von Frauen kann

auf eine Doppelorientierung auf Familie und Erwerbsarbeit geschlossen werden.

1. *Gesellschaftlich bedingte und durch die Kirche miterzeugte Zugangsbarrieren vor Führungspositionen*

a) Die Doppelorientierung der Frauen auf Familie und Erwerbsarbeit

Der geschlechtspezifische Orientierungsunterschied zwischen Männern und Frauen zeigt sich in folgender Beobachtung: Das Thema Berufskarriere wird in vielen Interviews mit Frauen in einen direkten Bezug zur individuellen Lebenssituation, d.h. zur Familienfrage gebracht. Die interviewten Männer in Leitungsfunktionen trennen dagegen fein säuberlich die Sphären Beruf und Familie. Die eigene Familie spielt in ihrer (Berufs-) Wahrnehmung nur eine nebensächliche Rolle, wenn es darum geht, den eigenen Karriereweg nachzuzeichnen. Die folgende Interviewpassage veranschaulicht diese Beobachtung:

„Also für mich ist halt klar, also, wenn ich jetzt schwanger werden würde, daß dann halt relativ schnell hier alles aus ist. Das einzige, was ich mir jetzt in dieser Institution vorstellen könnte, aber vielleicht auch nur so in dieser, daß ich z.B. dann noch so halbtags arbeiten könnte [...] Ja, also, ich denke, so mit einem Kind, zunächst mal heißt es einfach, eine Bereitschaft und gewissen Stress so auf sich zu nehmen. Und da denke ich, das würde ich zunächst mal machen. Aber ich denke, spätestens wenn dann ein zweites Kind käme, wäre es wahrscheinlich nicht mehr denkbar [...] Es ist halt ein hohes Maß [...] an Flexibilität und Belastung dann. Und ich denke, früher oder später wird das halt schon heißen, hier dann auch zu gehen [...] Zunächst mein Ziel wäre schon, daß nicht alles halt aufhört, aber ich kriege es halt mit, also, daß Kolleginnen, die hier Kinder kriegen, und selbst wenn sie dann sagen; 'okay, ich gehe jetzt mal drei Jahre weg, und ich komme dann wieder'. Ich habe noch keine einzige hier erlebt, die wiedergekommen ist in meiner Zeit, sondern die sich dann zwar offenhalten, für drei Jahre in den Erziehungsurlaub zu gehen, aber ja dann irgendwie das klappt dann nimmer.“ (Interview CN, S. 18 - 20)

Die Tatsache, daß die Familienwertvorstellungen der katholischen Kirche bei den Frauen in der Diözesanorganisation stark verankert sind, erzeugt einen Konformitätsdruck, der Fakten schafft. Diesem Druck kann nur ein starker Wille zur Aufrechterhaltung einer eigenen Berufstätigkeit widerstehen. So beschreibt eine Referentin kritisch die Situation in der Diözese und das Verhalten der Mehrheit der dort berufstätigen Frauen:

„Was ich mitkriege: in anderen Bereichen dieser Diözese gibt es wenig Frauen mit Kindern, die dann weiterarbeiten. Das muß man klar sehen [...] Die meisten hören auf, wenn sie Kinder kriegen und die Männer arbeiten voll. Also es gibt da wenig Bestrebungen auch. Vermute ich mal, daß da das familienbezogene Ideal von Kirche eher noch greift. Und die [Frauen] bleiben dann daheim, auch wenn sie relativ qualifiziert sind. [...] Also das Thema Verein-

barkeit von Beruf und Familie ist in der [...] Kirche [...] kein Thema. Weil es eben kaum Frauen gibt, die Beruf und Familie vereinbaren wollen oder müssen. Und die meisten entscheiden das sowieso, und dann ist es klar, da muß sich auch der Arbeitgeber nicht mehr damit beschäftigen.“ (Interview ÖG, S. 13)

Die „selbstverständliche“ Übernahme der Erziehungsarbeit für das Kind und der Rückzug aus der Erwerbstätigkeit stellt für die meisten Frauen nach einer gewissen Zeit beruflicher Erwerbstätigkeit die alte geschlechtsspezifische - Rollenteilung in der Familie wieder her.

Im folgenden Zitat antizipiert eine Frau, die gerne ein Leitungsaamt übernehmen möchte, den (Familien-) Fall, der sie dazu veranlassen würde, ihre Karriereambitionen zurückzustellen. Beruf und Familie sind für die interviewte Frau keine voneinander trennbaren Lebenswelten, in denen relativ unabhängige Strategien verfolgt werden können. Nach der Geburt eines ersten Kindes kann sich die Referentin Teilzeitarbeit als Möglichkeit, Familie und Beruf zu kombinieren, noch vorstellen. Aus ihrer Erfahrung mit anderen in der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen weiß sie jedoch, daß sie spätestens nach einem zweiten Kind ihre Berufskarriere zumindest für eine gewisse Zeit unterbrechen müßte.

Wie das folgende Zitat ebenfalls belegt, bleiben die Karriereorientierungen bei berufstätigen Frauen in vielen Fällen labil, was vollzeitbeschäftigte, aufstiegswillige Männer ohne Doppelorientierung in der gleichen Altersgruppe begünstigt. Sobald Frauen versuchen, ihre individuelle Lebensplanung hinsichtlich der Kombinationsmöglichkeit zwischen Familie und Beruf zu hinterfragen, relativieren sie häufig ihre selbstbewußt vorgetragenen beruflichen Partizipationsvorstellungen:

„Also, ja, ich möchte gerne ein Leitungsaamt übernehmen, früher oder später. Ich mache gerade eine Fortbildung: Gruppendynamik und Selbstorganisation heißt die, und ich könnte mir vorstellen, so in zwei, drei Jahren eine Leitungsstelle zu übernehmen, hier im Haus vielleicht oder auf jeden Fall auch eine weiterführende Stelle oder eine höher dotierte Stelle hier in der Zentralstelle, mit mehr Einfluß, weiß ich nicht, mit mehr Kohle auf jeden Fall [...] Ich glaube, daß meine Erwartungen ziemlich realistisch sind [...] Hindernisse könnten natürlich sein, daß ich womöglich den Mann meines Lebens treffe und dann womöglich Familienplanung dazwischen kommt. Da weiß ich nicht, wie das aussieht, weiß ich überhaupt nicht [...] Na, also, dann könnte ich mir eventuell vorstellen, daß man sagt, der eine macht mal drei Jahre Pause und dann macht die andere drei Jahre Pause. Durch meine Fortbildung erhoffe ich mir dann, daß ich nebenberuflich irgendwie Gruppen leiten kann oder so Geschichten halt machen kann, daß ich nicht die ganze Zeit an's Haus gebunden bin. Oder ich könnte mir dann vorstellen, was weiß ich, 75% zu arbeiten oder einer 50% und einer 75%. So irgendwas in der Richtung, also wenn es um die Aufgabenverteilung geht [...] Aber da bin ich nur Theoretikerin, weil ich halt keine Kinder hab. Und was mich schon ein bißchen frustriert ist, daß ich schon viele Frauen kenne, die die ähnlichen Ideen haben und die,

*sobald sie das erste Kind haben, schmeißen sie alle Vorsätze über Bord.“
(Interview NÜ, S. 8 und S. 16)*

Die beruflichen Vorstellungen der interviewten Frau kreisen vor dem Hintergrund der aufgezeigten Doppelorientierung zwischen drei möglichen idealtypischen Entwicklungsszenarien: Der Möglichkeit einer („zölibatären“) Berufskarriere, verschiedenen Mischmodellen, die Familie und Beruf gleichberechtigt mit dem (Ehe-)Partner aufteilen und dem (befürchteten) Modell; dem klassischen Ernährer-Hausfrau-Modell, mit der vollständigen Aufgabe der eigenen Berufslaufbahn. Einerseits erhofft sich die interviewte Frau, mit Hilfe von Fortbildungsmaßnahmen ihre Berufskarriere zu fördern, andererseits plant sie bereits für den Familienfall.

Durch die Belegung von Fortbildungskursen in Gruppendynamik und Selbstorganisation versucht sie, nicht nur ihre Berufskarriere zu befördern, sondern auch ihren Beruf „teilzeitfähig“ zu machen. Die hier formulierte Doppelorientierung ist jedoch widersprüchlich. Wie die Auswertung der Leitungsdaten ergab, sind Leitungsfunktionen in der Diözesanorganisation sehr eng an Vollzeitbeschäftigungverhältnisse und kontinuierliche Berufslaufbahnen (lange Berufserfahrung) gebunden, die eine Doppelorientierung auf Berufs- und Familiendarbeit praktisch ausschließen.

b) Berufswahl und „weibliches Arbeitsvermögen“

Wie in der quantitativen Leitungsanalyse gezeigt, wurde die Wahl des „richtigen“, d.h. eines führungsrelevanten Berufs eine wichtige Voraussetzung, um den Zugang zu Leitungspositionen in den Einrichtungen und regionalen Gliederungen (z.B. den Dekanaten und Gemeinden) der Diözese zu erlangen.

Auf die standesförmige Aufteilung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kleriker und Laien wurde bereits eingegangen. Der Ausschluß von Frauen aus dem Klerikerstand führt dazu, daß die Führungspositionen, die sich der Klerus reserviert, von Frauen nicht besetzt werden können. Der Klerus beansprucht für sich nicht nur exklusive Rechte in Bereichen, in denen sakrale Weihehandlungen (Liturgische Akte) vorgenommen werden, sondern auch in bezug auf die entscheidenden Führungsstellen in der organisationalen Struktur der katholischen Kirche. Mitglied des Klerikerstandes dürfen nur Männer werden. Frauen wird dieser führungsrelevante Berufsweg vom „Männerbund“ der Kleriker verweigert.³³⁶ Weibliche Inhaber von Laienseelsorgeberufen haben daher fast keine Chancen auf Leitungspositionen. Frauen haben im Gegensatz zu männlichen Laien in Seelsorgeberufen auch keine Möglichkeit, durch einen Berufswechsel in einen Klerikerberuf größere berufliche Freiräume und Entfaltungsmöglichkeiten zu erwerben.

³³⁶ Vgl. zum Priesterstand das Konzept der Männerbünde: Rastetter, D., 1994: Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse. Opladen 1994, S. 236ff.

Die Ursachen für die geringe Zahl von Frauen in anderen, als „führungsrelevant“ identifizierten Berufen und Berufsfeldern der Diözesanorganisation liegen nicht so offen zutage wie im Seelsorgebereich, dessen Leitungsstrukturen von Priestern (Klerikern) dominiert werden. Welche Mechanismen führen auch heute noch dazu, daß Frauen Berufe wählen, die ihnen kaum berufliche Aufstiegs- und Karriereperspektiven eröffnen, während Männer dagegen Berufe ergreifen, die gute Karrierechancen versprechen?

Die Entscheidung vieler Frauen, sich schon zu Beginn ihrer Berufslaufbahn nicht für einen führungsrelevanten Beruf zu entscheiden, hat historische Wurzeln. Viele Frauen haben die gesellschaftliche Isolierung, in die sie durch die konservative Familienorganisation geraten waren, über den Umweg unbezahlt er ehrenamtlicher Tätigkeiten aufgeweicht. „Ehrenarbeit“ ermöglichte es ihnen, als Mitarbeiterinnen (vereinzelt auch als Gestalterinnen i.d.R. sozialer Dienste) in Institutionen und Organisationen außerhalb der Familie Fuß zu fassen. Viele der nun von Frauen ausgeübten Tätigkeiten wurden allmählich in Erwerbsarbeitsverhältnisse überführt.³³⁷

Der Aufbau und Ausbau des Sozialstaats, der in Deutschland zu einem erheblichen Teil durch katholische Verbände (wie beispielsweise dem Deutschen Caritas Verband e.V.) und diözesane Einrichtungen mitgetragen wurde, schuf breiten Raum für verberuflichte, vormals den Frauen zugeschriebene und abgeforderte familiale „Sozialarbeit“. Der Rückgang der religiösen Sozialisation, d.h. der christlichen Wertevermittlung in den Familien, verlagerte die religiöse Vermittlungsarbeit auf den kirchlichen Bildungsbereich. Mit der Expansion des kirchlichen Bildungswesens wuchs die Zahl der Laien (und damit der Frauen) in der Diözesanorganisation. Auch dieser Prozeß kann als Verberuflichung einer ursprünglich familialen „Erziehungsarbeit“ aufgefaßt werden.

Die soziologische Frauenforschung hat gezeigt, daß aufgrund der lebensgeschichtlichen Erfahrung von Frauen - also nicht aufgrund biologischer Bedingungen oder natürlicher Eigenschaften - Besonderheiten der „weiblichen Arbeitskraft“ gesellschaftlich erzeugt werden. Die immer noch vorhandenen Unterschiede in der Sozialisation von Frauen und Männern sind wesentlich durch die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern mitbestimmt.

„Die Besonderheit weiblichen Arbeitsvermögens liegt darin, daß Frauen - vermittelt über den geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozeß, der einerseits wieder in der grundlegenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung verankert ist - bestimmte, auf den 'weiblichen Lebenszusammenhang', die 'weibliche

³³⁷ Durch die Verberuflichung dieser vor allem sozialcaritativen, pädagogischen und seelsorgerischen Erwerbsarbeit wächst der Veränderungsdruck auf die bestehenden Organisationsstrukturen der Institutionen, vor allem aber auf die Kirche und die Familie. Schon Durkheim setzt auf die sozialintegrativen Wirkungen von Berufsgruppen, die das Vakuum, das durch den Bedeutungsverlust traditioneller Bindungen (Bedeutungsverlust vor allem der Kirche) entstanden sei, aufwiegen sollten. Er hoffte, daß innerberufliche Solidarität den anomischen, d.h. den von ihm gefürchteten individualistischen Tendenzen, die der Moderne strukturell innenwohnten, entgegenwirken würde. Vgl. Durkheim, É., 1967

Kultur' bezogene Dispositionen entwickeln: nämlich mehr die für familiär-reproduktionsbezogene, weniger für die berufliche Arbeit erforderlichen Fähigkeiten, Orientierungen, Interessen.“³³⁸

Wie in der Analyse des konservativen Familienmodells und der päpstlichen Sozialenzykliken gezeigt wurde, wird den Frauen nach wie vor die Hausarbeit, d.h. die Familienarbeit als geschlechtsspezifische Arbeit zugewiesen. Damit sind weniger die oft diskutierten häuslichen Tätigkeiten wie Einkaufen, Kochen oder Waschen gemeint, sondern vor allem die Aufgaben, die durch das Subsidiaritätsprinzip in die Zuständigkeit der Institution Familie verwiesen werden. Durch die geschlechtsspezifische Fixierung auf das Ernährer-Hausfrau-Modell ist die Frau verantwortlich für die Pflege und Erziehung der Kinder (Mutterrolle), und sie trägt die Verantwortung für ein günstiges emotionales Milieu, das die innere Stabilität und Gesundheit der Familie und der Familienmitglieder sichert.³³⁹

Die Vertrautheit mit bestimmten, in der Sozialisation erlernten Fähigkeiten spielt eine wichtige Rolle bei der Berufswahl. Auf den Punkt gebracht: „Das Tun bestimmt das Sein“. Eine einmal eingerichtete institutionelle und organisationale Ordnung, z.B. das Ernährer-Hausfrau-Familienmodell, determiniert das Tun und bestimmt damit das Bewußtsein, das Selbstverständnis und die Orientierungen der Individuen.³⁴⁰

c) Führungskräfteauswahl und „weibliches Arbeitsvermögen“

In der berufssoziologischen Literatur finden sich nicht zuletzt in der Weiterführung des Konzepts „weibliches Arbeitsvermögen“ Ansätze, die von geschlechtsspezifischen Berufsorientierungen ausgehen. Wird dieses Konzept als Grundlage für die Analyse der Leitungssituation in der Diözesanorganisation gewählt, so drängt sich folgende Überlegung auf: Es konnte in der vorliegenden Untersuchung gezeigt werden, daß von Männern dominierte Berufe bei der Führungskräfteauswahl stark bevorzugt werden. Diese führungsrelevanten Berufe entsprechen, so die These, in Umkehrung des Konzepts „weibliches Arbeitsvermögen“ typisch „männlichem Arbeitsvermögen“. Männern wird in der berufssoziologischen Literatur oft eine sogenannte extrinsische Berufsmotivation zugeschrieben, d.h. sie suchten in erster Linie „äußere“ Ziele wie hohes Einkommen, Macht, Ansehen und beruflichen Erfolg zu erreichen. Frauen hingegen seien dadurch gekennzeichnet, daß sie bei der Berufswahl eher intrinsischen

³³⁸ Beck-Gernsheim, E., 1976: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt a.M., S. 75

³³⁹ Vgl. Beck-Gernsheim, E., Ostner, I., 1978: Frauen verändern - Berufe nicht? In: Soziale Welt, Jg. 29, Heft 3, S. 257-287

³⁴⁰ Vgl. Ostner, I., 1993: Zum letzten Male: Anmerkungen zum "weiblichen Arbeitsvermögen", in: Krell, G. - Osterloh, M. (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, München - Mering, S. 107-121, hier S. 109.

Motivationen folgen, d.h., sie wählten bevorzugt Berufe, die ihnen die Befriedigung sozialer Bedürfnisse, persönlicher Kontakte, Selbstverwirklichung in geistigeren Aufgaben und soziale Harmonie ermöglichen.³⁴¹

Diese Überlegungen bestätigen vordergründig die geschlechtsspezifische Segregation der Berufswelt in einen von Frauen dominierten und auf soziale Harmonie ausgelegten Berufsbereich, der nicht führungsrelevant ist, und in einen von Männern besetzten Berufsbereich, der „männliche“ Bedürfnisse nach Macht und Ansehen begünstigt und deshalb bei der Führungskräterekrutierung bevorzugt wird. Die strukturellen Ursachen dieser an Männern und Frauen beobachteten, nur vordergründig „naturwüchsigen“, geschlechtsspezifischen Bedürfnisse, die sich in der individuellen, aber geschlechtsspezifischen Berufsorientierung und -wahl offenbaren, können mit derartigen Konzepten jedoch nur bedingt aufgedeckt werden.

Die vorgefundenen beruflichen Orientierungsmuster in der Diözesanorganisation sind noch immer stark an die gesellschaftliche Zuweisung der Familienarbeit an die Frauen gebunden. Die berufstätigen Frauen versuchen - jede für sich - zwei gesellschaftliche Sphären, die noch immer in einer spezifisch „männerfreundlichen“ Weise konstruiert sind, zu harmonisieren. Diese Harmonisierung, zu der Frauen strukturell und normativ gezwungen werden, wird latent als fehlende Aufstiegsorientierung und fehlendes Konkurrenzbewußtsein interpretiert. Insgesamt gesehen haben Männer dadurch größere Chancen zum beruflichen Aufstieg als Frauen. Nur wenige Männer sind mit dem Problem der Doppelbelastung konfrontiert. Die emotionalen Freiräume, die sich Männern durch die Zuweisung von Erziehungspflichten auf die Frauen eröffnen, können von ihnen mit von „Familienpflichten“ unbelasteter „Karrierearbeit“ ausgefüllt werden.

Nach dem Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ entwickeln Frauen aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Erziehung besondere Fähigkeiten und Orientierungen in Hinblick auf die Gestaltung sozialer Beziehungen. Frauen finden sich auch in der Diözesanorganisation entweder in untergeordneten Helferinnenberufen oder hochqualifizierten Berufen, die Erziehungs- und Bildungsaufgaben erfüllen. Gerade die Ausübung dieser Berufe erfordert die von der Kirche erwünschten Orientierungsmuster: den selbstlosen Dienst am Nächsten. Frauenberufe, die eine enorme intrinsische Motivation erfordern - wie etwa die seelsorgerischen und pädagogischen Berufe - erweisen sich in der Diözesanorganisation überraschenderweise als nicht führungsrelevant.

Auch in der Diözesanorganisation bestätigt sich die Auffassung vieler Sozialwissenschaftler, daß Eigenschaften wie etwa Konkurrenzbewußtsein und instrumentalistische Berufsorientierung wichtige Voraussetzungen zur Erlangung

³⁴¹ Vgl. Nerge, S., Stahmann, M., 1991: Mit Seidentuch und ohne Schleips - Frauen im Management, Frankfurt a.M. - New York - Bern - Paris, S. 42f.

von Leitungspositionen sind.³⁴² Eine Berufswahl, die sich an „helfenden“ Arbeitsinhalten orientiert, erweist sich in der Regel als nahezu unüberwindbares Karrierehindernis für die Berufsinhaber und -inhaberinnen.

- d) Frauen in der Diözesanorganisation scheuen sich, Karriereambitionen offen zu bekennen

Die Doppelorientierung vieler Frauen mit dem immer wieder artikulierten Ergebnis, daß tendenziell Familie und Beruf für Frauen nicht ohne Verluste zu vereinbaren sind, hat eine ihrer Ursachen in der nicht hinterfragten, latenten gesellschaftlichen Wesensbestimmung der Männer, die auch von vielen Frauen (noch) akzeptiert wird. Männern werden Karriereambitionen als legitimes Mittel zur Verbesserung der Familiensituation geradezu nahegelegt. Frauen hingegen bauen ihre Hemmungen, gleichfalls Karriereambitionen zu zeigen, erst langsam ab, wie die folgende Interviewstelle belegt:

„Mit Karriere verbinde ich eigentlich, daß ich von vorneherein plane, mal in einer Führungsposition zu sein. Und für mich war eigentlich das Entscheidende, als ich hier angefangen habe, zu erkennen, ich könnte es, also ich, daß ich mir das zugetraut habe. Und daß ich dann gesagt habe, das möchte ich, also die Entscheidung treffe: 'Möchte ich eine Stelle mit so viel Verantwortung?', und das für mich mit Ja beantworten konnte [...] Aber es war so, daß ich gesagt habe, es geht mir, - ich hoffe, daß ich das richtig 'überbringe', nicht um die Position an und für sich und das Prestige, was da dran hängt, sondern gereizt hat mich dann die Position, und das kann man jetzt auch so ausdrücken, und die Macht, die da dran hängt, und die Aufgabe. Also nachdem ich in dem Verband gearbeitet habe, konnte ich ja sagen, also, die Position hat die und die Aufgaben, die und die Verantwortung, hat die und die Macht. Und da wurde mir im Laufe meiner Tätigkeit bewußt, daß ich das eigentlich gerne machen möchte. Aber ich habe nicht Karriere jetzt um der Position willen gemacht, also nicht, weil ich den Titel oder so wollte. Das war auch immer so eine Auseinandersetzung in dem ganzen Gerangel. Sondern weil ich an der Stelle, und das habe ich auch immer offen zugegeben, mich reizt da auch die Macht dran, daß ich entscheiden kann, daß ich die Letztent-scheidung treffe und damit entscheide, wo dieser Verband sich hinentwickelt.“ (Interview TU, S. 11)

In der Kirche ist das Wartenmüssen auf die Berufung durch die Vorgesetzten (meist geistliche Referatsleiter) eine Besonderheit, die auch männliche Laien betrifft. Im Unterschied zu den Frauen wird eine kircheninterne Karriere von Männern als normal angesehen, da sie ja auch eine Familie zu ernähren haben.

³⁴² Vgl. Diekmann, A., 1985: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Theoretische Perspektiven und empirische Ergebnisse zur Einkommensdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen. Teil B. Research Memorandum No. 218. München, S. 34

Frauen hingegen können diese „männliche Normalität“ nur durchbrechen, indem sie offen bekunden, eigene Karriereambitionen zu haben.

Karriereambitionen werden von Frauen aus verschiedenen Gründen aber nur vorsichtig geäußert: Ein wichtiger Grund ist die in bestimmten Berufen (vor allem in „Frauenberufen“) geforderte und in der beruflichen Sozialisation trainierte sozialintegrale (familiennahe) Wertorientierung, die den beruflichen Aufstieg i.d.R. hemmt („weibliches Arbeitsvermögen“). Ein weiterer Grund für den Karrierevorbehalt vieler Frauen sind auch strukturelle Bedingungen in der Diözesanorganisation, mit deren Hilfe offen beabsichtigt oder latent die katholische Sozialdoktrin zumindest in kirchlichen Einrichtungen in die Praxis umgesetzt werden soll, die aber an der praktischen Lebenssituation vieler Frauen vorbeigehen. Angst vor der Konfrontation mit dem fast ausschließlich von Männern dominierten Aufgabenfeld Führung und Leitung wird von den Frauen als dritter wichtiger Grund für das Zurückstellen eigener Karriereambitionen genannt.

e) Karriereausschluß während der Kinderphase

Als eine Ursache für die Zurückhaltung, eigene Karriereambitionen einzustehen, kann die kirchenspezifische „Frau-Mutter-Familie-Orientierung“ angesehen werden, die als vorrangiges Lebensmodell für Frauen propagiert wird. Die katholische Familienideologie wird von der Diözesanleitung auch innerhalb der Diözesanorganisation latent in die Tat umgesetzt.

„Dafß wir so wenige Referentinnen haben, das hat, denke ich, mit patriarchalen Strukturen zu tun. Und da kommen dann plötzlich solche Einwände: 'Ja, die haben Kinder und können nicht so zur Verfügung stehen wie die - wie die Männer und so.' [...] Und wenn Frau X sagt, also daß Frauen sich nicht bewerben für Leitungspositionen, ja wenn ich aber in der Kirche Frauen erst Leitungspositionen zugestehe, wenn sie 45 Jahre alt oder 50 Jahre alt sind, und da sind die meisten Frauen, die hochqualifiziert sind, die sind 10, 15 Jahre in ihrer Familie, haben zugunsten [der Familie, d. A.] zurückgesteckt, und wie sollen die nachher Leitungsfunktionen wahrnehmen? Also ein Schwachsinn, und das ärgert mich, und da habe ich eine Wut. Also das heißt, wenn die Kirche als Arbeitgeberin den Frauen auch mit 30 und 35 nicht die Möglichkeit gibt, in qualifizierte Berufe, also in Leitungspositionen, einzusteigen, dann braucht sie sich nicht wundern, wenn sie mit 45 und 50 niemand hat. Erstens nimmt sie auch niemand, und das ist die Krux. Und die Frauen, die mit 30 und 35 so was übernehmen, d.h. und Kinder haben, und das finde ich richtig, die dürfen Kinder haben und dürfen einen Mann haben und dürfen auch noch arbeiten außer Haus [...] Also, allein diese Ideologie und dieses Denken und dann aber den Frauen den Vorwurf zu machen, daß die sich nicht bewerben, das halte ich für ziemlich verlogen. Und da scheint es mir, daß die Diözese, also hier kommt ganz tief, was ich vorhin meinte, mit Ideologie, ganz stark. Also, als seien Kinder, also die Frauen, die sich entschieden haben daheim zu

bleiben, als seien die die Besseren oder was weiß ich und so, also das ist doch alles Käse.“ (Interview OK, S. 9f.)

Viele interviewte Frauen vermuten, daß ein ungeschriebenes Gesetz in der Diözesanorganisation besteht, demzufolge Frauen mit (Klein-)Kindern keine Leitungsfunktionen zugebilligt werden. Frauen, die trotz Mutterschaft eine (zeitlich) anspruchsvolle Leistungstätigkeit ausüben, gelten als „Rabenmütter“.

f) Wandel der beruflichen Orientierungen von Frauen

Dennoch läßt sich in den Interviews feststellen, daß viele der bei der Diözese beschäftigten Frauen Karriereambitionen haben. Das folgende Zitat ist nur eine von vielen gleichartigen Äußerungen:

„Begriff 'Karriere': Bewerte ich einmal sehr positiv, weil, und ich denke, das müssen Frauen auch noch positiv belegen, weil Karriere ist ja in unserer Gesellschaft, vielleicht bei Frauen, vielleicht vermutlich auch in der Kirche als etwas Negatives belegt. Für mich ist er positiv, das ist eine Frage der Einstellung, wie ich meine Einstellung zu meiner Tätigkeit, auch meiner Einflußnahme und meiner Vorstellung von Mitwirkung und Gestaltung sehe. Das hat was mit Macht zu tun. Also von daher habe ich ein gutes Verhältnis zur Karriere, und ich sage auch: 'Meine kirchliche Karriere habe ich gemacht.' [...] Karriere über berufliche Kompetenz! Das ist natürlich klar. Das heißt ja auch: ständige Fort- und Weiterbildung, meine Kompetenz zu erweitern und dann auch nicht davor zurückzschrecken, Positionen zu belegen, die manchmal nicht leicht sind, die noch ein bißchen mehr Engagement und Zeit fordern. Das dritte ist für mich, daß ich mitgestalten will. Ich will Einfluß nehmen. Ich will auch! Ich habe eine Vorstellung, wie Welt, wie Kirche aussehen könnte! Da will ich etwas dazu beitragen [...] Wenn ich zurückdenke, dann war mir nicht klar, daß ich mal da hinkomme, wo ich jetzt bin. Aber ich habe natürlich auch vieles, ich habe dann schon bewußt mich entschieden, diese Fortbildungen zu machen, diese ganzen Aufbaustudien, um einfach auch weiterzukommen und in eine Position zu kommen, wo ich Einfluß habe und wo ich was bewirken kann.“ (Interview OK, S. 12f.)

Frauen, die stark karriereorientiert sind, wissen, daß eine eigene Familienplanung ihren beruflichen Ambitionen widerspricht. Daher entschieden sich in der Vergangenheit überdurchschnittlich viele Frauen, die Leitungspositionen anstreben dazu, keine eigene Familie zu gründen und sich statt dessen ganz dem Dienst in der Kirche hinzugeben.

g) „Weiblicher Zölibat“ und katholische Sozialdoktrin

Auch den ambitionierten, leitungswilligen Frauen treten strukturelle Rahmenbedingungen bzw. organisationale Mechanismen als Barrieren entgegen, die sie oft verinnerlicht haben und die somit ihre eigene Karriereorientierung determinieren. Die spezifische Familienorientierung, auf die die katholischen Frauen von der Kirche verpflichtet werden und die als vorrangiges Lebensmodell für

Frauen propagiert wird, erweist sich als Barriere in den Köpfen der Frauen. Denjenigen Frauen, die in der Diözesanorganisation einen beruflichen Aufstieg anstreben, bleibt oft nur ein Weg offen: Sie verzichten bewußt auf die Gründung einer eigenen Familie. Ein solcher Entscheidungsprozeß wird im folgenden Interview geschildert.

„Für mich persönlich war es einfach die Entscheidung für Karriere. Und da wußte ich auch, daß der Preis dafür sein wird, daß ich sehr wahrscheinlich keine Familie haben werde, weil also die Männer, die das mitmachen, daß die Frau dann im Grunde a) mehr verdient, b) weniger zu Hause ist und daß sie vielleicht die Kinder hüten müssen oder sehr viel Haushalt machen müssen, die sind auch heutzutage noch dünn gesät. Das ist das eine, also daß es eine gezielte Entscheidung war.“ (Interview TU, S. 12)

Eine andere Frau beschreibt die Entscheidung für den Beruf und gegen die Familie folgendermaßen:

„Also es gab da Phasen, wo ich mir das [Familiengründung] gut überlegt habe. Aber was für mich schon immer klar war, selbst, wenn ich heirate und Kinder habe, ich würde meinen Beruf, die Tätigkeit nicht aufgeben [...] In manchen Begegnungen mit Männern war es eher ein Hindernis. Also das ist für manche schwierig, sich mit einer starken Frau einzulassen, und ich habe mich dann eigentlich für das entschieden auch und dann an einem Punkt gesagt: 'So ist es also, ich möchte keine Familie und ich mache die Arbeit.' [...] Und ich finde das richtig, daß ich mich bewußt für das entschieden habe, ich muß nicht nachtrauern.“ (Interview OK, S. 14)

Selbst wenn sich bestimmte Frauen aufgrund der auf sie ausgeübten Zwänge für ein zölibatäres Berufsleben entscheiden, bleibt Familie als wünschenswertes Gut in den Orientierungen präsent. Die Vorstellungen, die in bezug auf die Unvereinbarkeit von Karriere und Familie von den Frauen geäußert werden, kreisen um die geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen in Partnerschaftsbeziehungen. Dabei wird ein Dilemma deutlich: Die geschlechtspezifische Zuschreibung der Familienarbeit (heute vor allem die Erziehung der Kinder und die Versorgung eines karriereorientierten, vollzeitbeschäftigte Mannes) auf die Frauen und die gleichzeitige latente Verpflichtung des Mannes auf Karriere, um der Ernährerrolle genügen zu können, beinhaltet für berufstätige Frauen in der Diözesanorganisation in vielen Fällen fast zwangsläufig die Unvereinbarkeit von Karriere und Familie.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß sich viele der interviewten Frauen vom klassischen Ernährer-Hausfrau-Modell trennen und großes Interesse an Leitungspositionen äußern. Dabei stoßen sie jedoch auf verschiedene Hindernisse. Der sich bei den Frauen vollziehende Wertewandel findet häufig keine Entsprechung bei den Männern. Diese scheinen nach wie vor am Ernährer-Hausfrau-Modell festzuhalten oder sind zumindest nicht bereit, Familienpflichten gleichgewichtig zu verteilen, sich z.B. ebenfalls auf eine zeitlich befristete Teilzeitarbeitsphase in ihrem Lebenslauf einzulassen. Vielen Frauen bleibt daher nichts anderes übrig, als sich für eine „zölibatäre Berufskarriere“ (zumindest ohne eigene Kinder) zu entscheiden.

Die typisch männliche Kultur, Frauen weiterhin für die *Pflege* der Nachkommenschaft, der Familienmitglieder und für berufliche Hilfsdienste zu verpflichten, scheint in der Diözesanorganisation auch heute noch besonders stark ausgeprägt zu sein. Zwar existieren keine offiziellen Regelungen mehr, die Frauen von Leitungspositionen, die Laien allgemein zugänglich sind, ausschließen. Nachdrückliche Stellungnahmen zur Neuregelung der historisch erzeugten, eindeutig geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen seitens der Kirche liegen jedoch nicht vor.

Der Nachteil, den Frauen im Verlauf ihrer Emanzipationsgeschichte mit ins Berufsleben bringen, wird nicht dadurch von der Kirchenleitung bekämpft, daß diese nicht hinterfragte Männerbilder auflöst und die Rolle des Mannes in den Institutionen der Gesellschaft (vor allem in der Familie) neu interpretiert. Dabei steht nicht die biologische Eigenschaft der Frau im Mittelpunkt, Kinder gebären zu können, sondern vor allem die viele Jahre in Anspruch nehmende Erziehungsphase. Die Nachteile, die den Frauen aufgrund der gesellschaftlich erzeugten Doppelorientierung entstehen, können nur durch eine bewußte, die Chancen und Risiken beider Geschlechter abwägende Rollen- und Arbeitsteilung in der Familienphase entschärft werden.

2. Innerorganisational bedingte Zugangsbarrieren vor Führungspositionen

Frauen in Leitungspositionen werden einer Bewertung unterzogen, die eng an geschlechterstereotypen Vorstellungen „weiblichen Arbeitsvermögens“ orientiert ist. Die tatsächlichen Qualifikationen spielen dabei eine eher untergeordnete Rolle. Stereotype Zuschreibungen von „typischen“ Eigenschaften und Kompetenzen sind immer noch eng an die tradierten Familien- und Berufsvorstellungen gekoppelt, die oben thematisiert wurden. Durch die Polarisierung von Geschlechterrollen werden unterschiedliche Verhaltenserwartungen, Eigenschaften und Aufgaben geschlechtsspezifisch differenziert.³⁴³

Eine klare Geschlechterlinie trennt nach wie vor die Arbeitsbereiche in der Diözesanorganisation in typisch „männliche“ und typisch „weibliche“ Arbeitsbereiche. Der Zugang zu bisher eindeutig männlich besetzten Tätigkeiten muß von Frauen gegen eine nicht hinterfragte Vorurteilsmauer erkämpft werden. Eine Referentin schildert ihre Erfahrungen mit geschlechtsspezifischen Arbeitszuweisungen und -verboten vor dem Hintergrund, daß ihr von einem männlichen Kollegen ein wichtiger Teil ihrer Arbeitsaufgaben, nämlich der Finanzbereich, der bisher von ihr miterledigt wurde, entzogen wurde:

„Also es gibt Bereiche, da heißt es, die Finanzen macht immer der Mann, und für das Atmosphärische sorgt die Frau. Das ist für mich nicht stimmig, weil ich vorher schon die Finanzen gemacht habe. Also das ist eine Wertung. Ich kann das aber auch [...]“ (Interview UR, S. 10)

³⁴³ Vgl. Veith, M. 1988, a.a.O., S. 20f.

Das Beispiel verdeutlicht, daß Frauen von ihren männlichen Kollegen die Fähigkeit abgesprochen wird, qualifizierte Verwaltungsaufgaben zu übernehmen. Mehrere Interviews belegen, daß auch andere Frauen, die Führungspositionen innehaben, von ihren männlichen Kollegen - Laien wie Geistlichen - immer wieder mit Zuschreibungen „weiblichen Arbeitsvermögens“ konfrontiert werden.

a) Der Minderheitenstatus von Frauen in Leitungspositionen

Derartige Zuschreibungen, auch gegenüber Frauen in leitenden Positionen, werden von den Mitarbeiterinnen, die beruflich ambitioniert sind, antizipiert und sorgen schon im Vorfeld eventueller Bewerbungen auf Leitungspositionen für Frustration. Diese Frustration wird von vielen Männern in der Diözesanorganisation als Desinteresse an Führungspositionen ausgelegt. Eine Interviewpartnerin mit potentiell guten Aufstiegschancen schildert Gründe, warum sie sich nicht auf eine ausgeschriebene Leitungsstelle bewirbt:

„Was will ich eigentlich in der Kirche noch machen? Und je mehr ich Außenvertretung mache, desto unerfreulicher ist für mich auch gerade die Machtverteilung zwischen Männern und Frauen und desto mehr oder desto weniger Lust kriege ich. Da gibt es jetzt gerade eine ausgeschriebene Stelle im Diözesanrat. Also die könnte man mir hinterherschmeißen, die bestbezahlte Stelle, die ich wahrscheinlich in meinem Leben kriegen könnte. Aber das sind solche Männerdomänen, da will ich nicht hin! Da stellt sich automatisch die Frage: 'Ja wohin denn dann?' Und ja, da überlege ich halt auch, ob ich nicht aussteige aus so einem System, wo auch Frauen ab einer bestimmten Ebene bewußt oder unbewußt blockiert werden. Und ich denke halt, nicht nur durch Männer in Person, sondern durch die Struktur.“ (Interview EB, S. 21)

Die Unlust, sich der Isolation in einer Männerdomäne auszusetzen, wird als wichtiger Grund dafür genannt, sich nicht auf eine der wenigen, den Frauen zugänglichen Leitungsstellen zu bewerben. Auch im folgenden Interviewzitat schildert eine Frau mit Karriereambitionen ihre Bedenken, in der Diözesanorganisation auf eine Leitungsstelle hinzuarbeiten. Dabei wird auch das berufsstrukturelle Problem, mit dem viele qualifizierte Frauen konfrontiert werden, deutlich. Sie sind oft in Berufen tätig, von denen aus - trotz formal hoher Qualifikation - es besonders schwierig ist, in Leitungspositionen aufzusteigen. Die interviewte Frau arbeitet im sozialen Berufsbereich, aus dem heraus Frauen, wie die Analyse der Personaldaten gezeigt hat, nur selten Positionen in der „Männerdomäne“ Leitung übernehmen können.

„Also wenn ich Karriere machen wollte, dann müßte ich sofort hier weggehen, weil ich denke, [...] weil hier Endstation ist [...] Ich denke, was möglich wäre, wäre die Zielgruppe zu wechseln [...] Ich denke aber in erster Linie auch, was Karriere mit einschließt, ist ja auch, mehr Geld zu verdienen [...], aber für mich ist das hier nicht möglich, also insgesamt in der Kirche nicht möglich [...] Mit meiner Ausbildung habe ich eine BAT II Stelle, was eigentlich eine recht gute Bezahlung ist. Und das ist praktisch deadline für den so-

zialen Bereich, weil im sozialen Bereich wird ja immer geguckt, wo man herkommt. Und selbst, was man sich an Kompetenzen angeeignet hat oder auch an Fähigkeiten, spielt keine Rolle, weil in erster Linie geguckt wird, wo komme ich her [...] Und die Vorstellung, also was einer auch häufig mit Karriere verbindet, die Hierarchieleiter hochzugehen, also da merke ich, da habe ich überhaupt kein Interesse daran, weil das Richtung Rottenburg wäre. Und je höher die Hierarchie, desto mehr männergeprägt [...] Ich glaube, die Männer in Rottenburg, die spielen eine wahnsinnig große Rolle, und da hätte ich kein Interesse hinzugehen.“ (Interview ON, S.8)

Die zitierte Frau sieht für sich selbst keine Aufstiegschancen in die von Männern dominierte Leitungsstruktur der Diözesanorganisation. Sie fürchtet die Folgen einer Situation, in der sie eine Außenseiterrolle spielen müßte.

Die amerikanische Soziologin Rosabeth Kanter hat sich schon in den 70er Jahren mit diesem Problem beschäftigt, das typisch für den Prozeß der Emanzipation der Frauen in den Organisationen der Gesellschaft ist.³⁴⁴ Kanter stellt in ihrer Untersuchung fest, daß die zahlenmäßige Überlegenheit von Männern in Organisationen dazu führt, daß diese allein aufgrund ihrer Dominanz die Gremien und die dortige Kultur (z.B. die Umgangsformen und das Arbeitsklima) bestimmen und kontrollieren können. Die Minderheit der Frauen in leitenden Positionen der Organisationen bezeichnet sie in Abgrenzung zur dominierenden Gruppe als Minderheit: „token“.³⁴⁵

Der Minderheitenstatus von Frauen in der höheren Hierarchieebene hat zur unmittelbaren Folge, daß den wenigen dort agierenden Frauen, aber vor allem auch den aufstiegsambitionierten Frauen Rollenbilder fehlen, die Vorbildfunktionen erfüllen können. Schon die antizipierte Außenseiterrolle hemmt, wie die Aussage der interviewten Mitarbeiterin zeigt, die Motivation, die eigenen Leitungsambitionen voranzutreiben. Abschreckend wirkt gleichzeitig, daß die wenigen Frauen, die in Leitungspositionen vorrücken, sich aufgrund ihrer Ausnahmehrscheinung mit besonderer Aufmerksamkeit und überdurchschnittlichen Erwartungen konfrontiert sehen.³⁴⁶

Diese „token“-Dynamik stellt für Frauen in Leitungspositionen der Diözesanorganisation eine besondere Belastung dar, da sie ihre Kompetenz in besonderem Maße sichtbar machen müssen, vor allem den einflußreichen Männern gegenüber. Jeder Fehler wird aufgrund der vorherrschenden Rollenstereotypen aufmerksam registriert, während Inkompetenzen von Männern in Männergruppen eher toleriert werden. Der durch die leitenden Männer ausgelöste Mechanismus wirkt in hohem Maße diskriminierend, da (Minderheiten-)Frauen nur aufgrund ihres Geschlechts besonderen Urteilsmaßstäben und Leistungsanforderungen unterworfen werden und ihre fachlichen und persönlichen Kompe-

³⁴⁴ Vgl. Kanter, R., 1977: *Men and Women of the Corporation*, New York

³⁴⁵ Vgl. Kanter, R., 1977, S. 208

³⁴⁶ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch anderen Studien zur Situation von Frauen in Organisationen. Vgl. Stach, H., 1987: *Gleichstellung im Erwerbsleben?* München, S. 87ff.; Preuss, E., 1987: *Die Frau als Manager*, S. 289ff.

tenzen immer wieder auf dem Prüfstand der Männergruppen diskutiert und angezweifelt werden.

Die folgende Interviewstelle mit einer Frau in einer Leitungsposition veranschaulicht den beschriebenen Sachverhalt der „token“-Dynamik:

„[Mein Geschlecht war ein Problem] aus meiner Sicht, ja. Also, ich, aber das ist jetzt wirklich eine Empfindung oder eine Einschätzung ganz persönlicher Art von mir, und ich denke, es war ein Problem. Also, daß einfach eine Frau kommt und fordert und sagt: 'Und ich sage jetzt aufgrund meiner Fähigkeiten, die mir auch an allen Stellen bestätigt wird, ich will die Position.' Das ist schon mal für die männliche Seite, oder für die Männer [...] ist das eine Bedrohung. Die empfinden das als Bedrohung. So habe ich das des öfteren empfunden [...] Wenn da ein Gremium zusammensitzt, 20 Männer und ich dann als einzige Frau, da muß man ein Stück weit ja seine Interessen noch ganz anders vertreten als ein Mann. Also das hätte ich früher nie geglaubt, aber das ist meine Erfahrung. Also, Sie müssen fachlich, Sie dürfen fachlich überhaupt nicht angreifbar sein, weil sonst wird Ihnen nicht mehr zugehört. Also, sie müssen sich immer beweisen. Wenn ein Mann mal blablabla macht, ach, dann ist das in der Gruppe der Männer in dem Gremium, na ja, ist mal schön, und da wird ein Späßchen gemacht, ein Männerwitz gemacht, und dann hat es sich. Aber wenn eine Frau sich zu Wort meldet, da wird schon mal so geguckt: 'Na, sagt sie auch was?' 'Kann sie auch was?' Also das, ja, das ist so meine Wahrnehmung im Gremium.“ (Interview TU, S. 6)

Eine wichtige Ursache für das überkritische Verhalten der Männer muß sicher in deren Abwehrhaltung gegen konkurrierende Partizipationsansprüche gesehen werden. Eine große Rolle spielen wiederum die latenten Rollenklischees und Vorurteile, die die Bewertung und Anerkennung der Leistungen von Minderheiten trüben. Gerade in der Diözesanorganisation scheinen Frauen nicht zuletzt durch die hier besonders ausgeprägten traditionellen Frauen- und Männerrollenvorstellungen die Erfahrung zu machen, sich dafür rechtfertigen zu müssen, in ein Männerreservat einzudringen.

Die „token“-Dynamik wird in der Diözesanorganisation in zirkulärer Weise problematisch. Ambitionierte, motivierte Frauen stellen ihre Karrierewünsche zurück, obwohl sie die „traditionellen“ Rollenzuschreibungen in ihrem Bewußtsein schon durchbrochen haben. Sie halten sich bei Bewerbungen auf Leitungspositionen deshalb zurück, weil sie sich vor der Außenseiterrolle fürchten, in die sie als Individuen geraten, wenn sie in der Männerkultur der Diözesanleitung bestehen wollen. Die Verhältnisse werden dadurch nicht zugunsten der Frauen verändert. Bestehende Diskriminierungsmechanismen werden reproduziert. Vor allem auch deshalb, weil den Männern in Leitungspositionen ebenfalls Erfahrungen mit Frauen in Führungspositionen fehlen. Somit werden geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen tradiert.

b) Ausschluß aus den „old boys networks“

Eng verknüpft mit der „token“-Dynamik ist der tendenzielle Ausschluß von Frauen aus den sozialen Netzwerken und insbesondere den informellen Kommunikationskanälen, die in der Führungsebene der Diözesanorganisation zu beobachten sind. Vor allem diese informellen Kommunikationsstrukturen sind Teil der männlichen Kultur in fast allen Leitungsgremien. Die in Leitungspositionen tätigen Kleriker und männlichen Laien bauen soziale Netzwerke auf, die der gegenseitigen Unterstützung dienen, aber auch durch informelle Informationen Vorteile gegenüber möglichen Konkurrenten, vor allem auch Frauen schaffen.

Diese bereits bestehenden und durch freundschaftliche Beziehungen verstärkten Netzwerke machen es vor allem den wenigen Frauen in Führungspositionen schwer, sich in die Struktur der Leitungsebene einzufügen. Eine der wenigen Frauen in einer Leitungsposition schildert die Situation des (teilweise selbstgewählten) Ausgeschlossenseins aus informellen Informations- und Einflußstrukturen und ihre Versuche, dem entgegenzuwirken:

„Also, ich muß halt gucken, daß ich mir meine eigenen Informationswege und Strukturen aufbaue. Aber diese Kumpanei, die es zum Teil unter Männern gibt, in die will ich nicht reinkommen, und in die kommen Sie auch nur schwer rein. Also, daß nach der Sitzung halt noch die drei Männer zusammenstehen und da noch tuscheln, tuscheln, tuscheln und Infos austauschen, an die man vielleicht nicht dran kommt, das ist Fakt. Also, da sehe ich auch gar keine Möglichkeit, da reinzukommen. Also, das wäre ein Anbiedern. Und das ist so wieder etwas, wo ich sage: 'Nö, das mache ich nicht.' Es muß ganz formale Strukturen geben, wo ich mir meine Informationen sicherstelle. Und also ich habe den Eindruck, das gelingt auch. Und das gelingt vor allem, wenn Sie als fachliche Gesprächspartnerin dann anerkannt sind. Also dann passiert es halt, das ist ein langwieriger Weg. Aber in der Zwischenzeit ist es durchaus so, daß dann auch von anderen [...] Vorständen oder so jemand anruft und sagt: 'Wie sehen Sie das?' und sich abstimmt, fachlich. Aber das ist, man muß es sich erarbeiten. Man bekommt nicht so den Vorschußbonus; so, jetzt wird man aufgenommen so in diese Männerclique! sondern man muß es sich erarbeiten. Es muß der Rat oder das Gespräch dem anderen so viel Wert sein, daß er einen mit einbezieht.“ (Interview TU, S. 7)

Die Zitatstelle belegt den Wunsch der Leiterin, an den informellen Informationsstrukturen der Leitungsebene zu partizipieren. Sie hofft auf „formale Strukturen“, mit denen sie die „Kumpanei“, die sie unter den Männern im Führungspremium beobachtet, ausgleichen bzw. umgehen kann. Über den Umweg, „als fachliche Gesprächspartnerin“ unter den Männern anerkannt zu werden, hofft sie, indirekt auf einer fachlichen Ebene partiell in das Männernetzwerk integriert zu werden. Hier offenbart sich ein Kommunikationsproblem zwischen „männlicher“ Mehrheitskultur mit spezifischen Umgangsformen, Kommunikationsstilen und Diskussionsformen und „weiblicher“ Minderheitskultur.

Die interviewte Frau kann daher nur durch *überdurchschnittliche* fachliche Kompetenz ihren Minderheitenstatus ausgleichen. Ihr wird kein „Vorschußbonus“ zugebilligt, wie er normalerweise gleichgeschlechtlichen Neulingen in der „Männerclique“ eingeräumt wird. Männern wird in Führungsgruppen, wie verschiedene sozialwissenschaftliche Studien belegen, allein aufgrund des „passenden“ Geschlechts ein Verhalten (Habitus) oder eine (Führungs-)Qualifikation unterstellt, die sie zu Mitgliedern der Clique macht.³⁴⁷ Diese Qualifikation muß von den männlichen Mitgliedern der Mehrheitskultur nicht ständig bewiesen und durch fachliche Brillanz belegt werden.

In der Diözesanorganisation wird die prekäre Situation, der sich Frauen durch die Existenz bestehender Männernetzwerke gegenübersehen, noch dadurch verstärkt, daß ein Teil der Männer zusätzlich in einem gegenüber Frauen völlig abgeschotteten Lebenszusammenhang eine eigene Subkultur ausgebildet hat. In der Wahrnehmung vieler interviewter Frauen wird die Leitung der Diözese letztlich nur von Klerikern ausgeübt. Von den entscheidenden informellen Netzwerken in der Diözesanorganisation fühlen sich Frauen schon deshalb ausgeschlossen, weil sie nicht an den „Verhandlungen um den Altar herum“ beteiligt werden. Das Weiheverbot für Frauen wirkt als Mechanismus, der den Ausschluß von Frauen aus wichtigen Informations- und Entscheidungsräumen begünstigt. Eine leitende diözesane Mitarbeiterin beschreibt das Phänomen folgendermaßen:

„Ich arbeite auf Diözesanebene, weniger in der Stammtischszene [...] Ich würde es abwandeln in dem Sinne: Bei uns werden die Sachen nicht am Stammtisch, sondern um den Altar herum verhandelt. Also, da treffen sich bei uns die Männer. Sprich, also wer die Macht hat, und wo ich mich deutlich ausgeschlossen fühle, das sind halt Priester [...] Auf Diözesanebene, so in dem Gremium, da wird das ganz deutlich, daß die sich am besten in der Kirche auskennen, die halt die Weihe, Amt und Würde haben, daß die miteinander ganz viel verhandeln und daß das ein Netzwerk ist, zu dem weder ich Zugang habe noch irgendeine andere Frau. Also das gehört für mich mit zu den ungünstigen Rahmenpositionen, in denen ich hier auch arbeite. Und gleich gefolgt, daß Männer insgesamt, meiner Wahrnehmung nach, dazu neigen, die Macht, die sie haben, erstmal nicht abzugeben. Da unterscheiden wir uns wahrscheinlich kaum von einer anderen Institution.“ (Interview EB, S. 20)

Weibliche Leitungskräfte werden aufgrund ihrer Rolle als Minderheit und ihrer „newcomer“-Position von etablierten, bisher von Männern geprägten Netzwerken - in der Diözesanorganisation vor allem dem informellen Klerikernetzwerk - ausgeschlossen. Mit der starken Integration der Männer in diese (Leitungs-) Netzwerke geht ein gleichzeitiger Ausschluß der Minderheit „Frauen“ einher. Der Ausschluß von Frauen aus wichtigen informellen Netzwer-

³⁴⁷ Vgl. Autenrieth, C., Chemnitzer, K., 1993: Personalauswahl und -entwicklung von weiblichen Führungskräften. Frankfurt a.M. - New York, S. 49f.

ken wird in der amerikanischen Literatur als „exclusion from the old-boys-network“ bezeichnet.³⁴⁸

c) Fehlende Personalpolitik für Laien

Schon im CIC ist verankert, daß dem Bischof die Sorge um die ihm anvertrauten Priester obliegt. Für in der Diözesanorganisation berufstätige Laien und damit auch für Frauen sieht das Kirchenrecht keine ausdrückliche Fürsorgepflicht vor. Trotzdem wird seitens der Diözesanorganisation Mitarbeiterförderung für Laien in Form von Weiterbildungsmaßnahmen auch für Frauen in ausreichendem Umfang angeboten, wie viele Interviews belegen. Wie die quantitative Leitungsanalyse jedoch gezeigt hat, können Frauen im Unterschied zu den männlichen Laien ihre in Weiterbildungsmaßnahmen erworbenen Zusatzqualifikationen nur äußerst selten in einen beruflichen Aufstieg umsetzen.

„Das ist das, [...] was uns auch verärgert hat, daß die Diözese [...] nie gesagt hat: 'Frau X oder Herr Soundso, wir haben da eine Stelle, wäre das nicht etwas, was Sie jetzt, wo Sie wirklich Ihre Qualifikation einbringen.' Das ist nie erfolgt. Im Gegenteil, es ist eher manchmal, hatte man manchmal so den Eindruck, ein bißchen blockiert oder blauäugig überhaupt nicht gesehen worden. Wir haben manchmal den Eindruck, daß in der Diözese diese Frage, nämlich was ist an Veränderungen und an Aufstiegsmöglichkeiten da für Leute, die jetzt lange Zeit, und ich denke, wir können sagen, qualifiziert gearbeitet haben, was ist denn da nach 15 Jahren. 'Wollen Sie was anderes machen?' [...] Das ist sicher ein Mangel in der Diözese, daß sie sich keine Überlegungen machen im Bereich ihrer Mitarbeiter, die nicht Priester oder direkte Theologen sind, wie hier weitere Möglichkeiten der Arbeit drin sind. Also Veränderungen, Aufstieg, auch für qualifizierte Veränderungen. Ja, da ist keine Konzeption da.“ (Interview UC, S. 12)

Die quantitative Leitungsanalyse hat gezeigt, daß viele männliche Laien, die heute Leitungsfunktionen ausüben, im Laufe ihrer Berufstätigkeit in der Diözesanorganisation aus ganz verschiedenen Berufen in den hochqualifizierten, führungsrelevanten Beruf der Verwaltungsfachleute wechseln konnten. Ein solcher Berufswechsel setzt in der Regel berufliche Weiterbildungsmaßnahmen voraus. Bei Frauen konnte ein derartiger Berufswechsel jedoch nur in wenigen Ausnahmefällen festgestellt werden, obwohl in den Interviews immer wieder darauf hingewiesen wird, daß auch sie verwaltungs- und leitungsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen besucht haben.

Vor dem Hintergrund, daß die Laienmitarbeiter der Diözese angesichts der „Dienstrhetorik“ vor allem im sozialen und seelsorgerischen Bereich (offene Karriereambitionen dürfen nicht gezeigt werden, weil sie in der Kirche mit einer

³⁴⁸ Vgl. Brass, D.J., 1985: Men's and Women's Networks: A Study of Interaction Patterns and Influence in an Organisation. In: Academy of Management Journal, Jg. 28, Nr. 2, S. 327-343, S. 328

instrumentalistischen Berufsorientierung gleichgesetzt werden) bestehendes Interesse an der Übernahme von Leitungsfunktionen nur selten äußern, entsteht der Eindruck, daß Frauen von den Vorgesetzten schlachtweg übergangen werden. Die folgende Stellungnahme einer Frau in leitender Position erscheint daher eher als Ausnahme:

„Es gab keine Ausschreibung [...] Wieso er auf mich kam, kann ich nicht genau sagen. Ich bekam eigentlich nur einen Anruf von ihm [...] Es kam ein Anruf, und er bat um ein Gespräch, und wir haben uns getroffen, und da hat er mir diese Stelle angeboten.“ (Interview IL, S. 4)

Das in der Diözesanorganisation auch durch Weiterbildungsmaßnahmen entstandene Führungskräftepotential wird nicht effektiv genutzt, indem insbesondere die von Frauen erworbenen Qualifikationen nicht voll ausgeschöpft werden. Angesichts dieser - auch für die Diözesanorganisation - unvorteilhaften Situation fordern mehrere der interviewten Frauen eine gezielte Frauenförderung durch die Teilung von Leitungsstellen:

„Also, zum einen natürlich flexiblere Arbeitszeiten, zu gucken, wo geht hier etwas. Und natürlich auch solche Modelle eben zu gehen, auch Leitungsstellen teilbar zu machen, ob das dann 50% sein muß oder ob das auch 70% sein können oder so etwas. Ich denke, um das geht es hier auch im Augenblick nicht. Aber der Anspruch, du mußt hier 100% oder eigentlich irgendwas noch darüber arbeiten, wenn Du solch eine [Leitungs-] Stelle haben willst, und dann kannst du entscheiden: Entweder, dir ist das so wichtig, Familie und Kinder und Mann und überhaupt, dann kannst du den Job nicht machen. Und wenn dir dein Job wichtig ist, dann hast du ja eigentlich überhaupt keine Zeit, Kinder zu kriegen, einen Mann zu haben oder sonst irgend etwas. Dann erleidet sich das auch bald. Also im Augenblick, denke ich, ist das eine Entweder-Oder-Frage.“ (Interview EL, S. 13)

Auch eine andere Frau macht die bisherige Praxis, Leitungsstellen nur mit Vollzeitbeschäftigten zu besetzen, für die Unterrepräsentation von Frauen in der unteren Führungsebene verantwortlich. Sie schlägt zudem Quotierungen bei der Besetzung von Leitungsstellen vor:

„Also, ich habe bisher noch niemand erlebt, der in Vollzeit wiedergekommen ist, aber es gibt jetzt seit ein paar Jahren die Erziehungsurlaubsregelungsgeschichte, auch mit Stellengarantie. Blöd ist halt, daß die meisten dann halb wiederkommen wollen und daß es halt noch wenig Experimente gibt, inwieweit z.B. verantwortungsvolle Stellen gesplittet werden können [...] Aber da ist noch sehr viel eben einfach auszuprobieren, aber gesamtkirchlich gibt es wenig [...] Ich denke, es müßte Quotierungen in dem Sinne geben, daß eine Frau einen gewissen Schutz hat, sich zu bewerben. Es müßten andere Frauen bei solchen Einstellungen dabei sein, damit auch ein Verständnis dafür da wäre, daß das ein Durchkämpfen ist. Die Geschichte mit der Kinderbetreuung halte ich für zweitrangig, die ist relativ problemlos zu installieren, denke ich. Aber auch, also ich halte es nicht zweitrangig im Sinn von als Problem, das mache ich wichtig, und ich denke, es müßte mehr Teilzeitarbeitsplätze geben - auch in gehobenen Stellen.“ (Interview UN, S. 14, S. 16)

3. Zusammenfassung

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß viele der bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen Karriere machen und auch Leitungsfunktionen übernehmen wollen. Als Haupthinderungsgründe nennen diese Frauen:

- (1) Die mangelnde Bereitschaft der (Ehe-)Partner, sich in gleichem Umfang an der Kindererziehung zu beteiligen. Selbst wenn sich Partner finden, die bereit sind, für eine gewisse Phase auch teilzeiterwerbstätig zu sein, stehen die ambitionierten Frauen vor dem Problem, daß
- (2) von der Diözesanorganisation fast keine Leitungspositionen im sogenannten „job-sharing“ angeboten werden (d.h. zwei oder mehrere teilzeitbeschäftigte Führungskräfte teilen sich eine Position). Daher entscheiden sich einige der interviewten Frauen für eine „zölibatäre“ Berufskarriere.
- (3) Frauen wählen aus gesellschaftlich und kirchlich erzeugten Ursachen häufig Berufe, die trotz des hohen Qualifikationsniveaus von der Diözesanleitung als nicht führungsrelevant eingestuft werden. Dies überrascht - aus einer Beobachterperspektive - um so mehr, als die intrinsische Motivation, die Voraussetzung für die Ausübung vieler hochqualifizierter „Frauenberufe“ ist (z.B. Gemeindereferent/in, Lehrer/in, Käthechet/in), nicht als führungsrelevante Eigenschaft angesehen wird.
- (4) Darüber hinaus ist bei den interviewten Mitarbeiterinnen angesichts stereotyper Rollenzuschreibungen seitens vieler Männer in der Diözesanorganisation Frustration zu verzeichnen. Derartige Rollenzuschreibungen erzeugen bei karriereambitionierten Frauen einen gewissen Unwillen, sich auf Leitungspositionen zu bewerben. Auch negative Erfahrungen anderer Frauen, die bereits in Leitungspositionen tätig sind (z.B. der Ausschluß den „old boys networks“) werden von ambitionierten Frauen antizipiert. Die Vorstellung, als Minderheit in reinen „Männergremien“ arbeiten zu müssen, wirkt daher demotivierend auf viele Frauen.
- (5) Da viele Frauen beobachten, daß - zumindest bis zum Erhebungszeitpunkt der Studie - offene Stellenausschreibungen nicht der Regelfall sind und eine innerorganisationale Kultur des „Warten-müßens-auf-Förderung“ dominant ist (offen vorgetragene Karriereambitionen werden den Aussagen vieler Interviewpartner zufolge von vielen Vorgesetzten mit Argwohn aufgenommen), entsteht bei einigen Frauen das Gefühl, daß sie aufgrund stereotyper Rollenzuschreibungen von den Vorgesetzten trotz ihrer hohen Qualifikationen als potentielle Führungskräfte nicht ernst genommen werden. Sie fühlen sich von den meist männlichen Vorgesetzten übergangen.

Zusammenfassung

Die gesellschaftliche Dominanz des klassischen Familienmodells, das auf einer geschlechtsspezifischen Rollenaufteilung zwischen der Rolle des männlichen vollzeiterwerbstätigen Familiennählers und der Rolle der Hausfrau und Mutter beruht, stellt nach wie vor eine wesentliche Ursache dar, die berufliche Integration von Frauen zu verhindern. Auch die Frauen- und Familienpolitik der katholischen Kirche nimmt Einfluß auf die Ausgestaltung der Familie, der Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und der berufsförmig organisierten Arbeits- und Berufswelt in der Gesellschaft. Die katholische Kirche ist dabei selbst eine berufsförmig aufgebaute Organisation, in der sich zentrale Inhalte dieser Politik widerspiegeln.

Eine dominante Erwartung der katholischen Kirche an die Frauen besteht auch heute noch darin, dem Rollenmuster der Mutter und Hausfrau zu entsprechen und für die Erziehung der Nachkommen verantwortlich zu sein. Wenn Frauen sich für dieses Mutter- und Hausfrauenkonzept (a) entscheiden, sind sie in der Regel auf die Versorgung durch einen erwerbstätigen Mann angewiesen. Dieses Rollenkonzept gewährt den Frauen keine eigenen Versorgungsansprüche. Sie sind damit weitgehend auf den männlichen Familiennährer angewiesen.

Nur das von männlichen Attributen dominierte Lebenskonzept der lebenslänglichen Vollzeiterwerbstätigkeit (b) ermöglicht die chancengleiche Partizipation an Leistungen des Arbeitsmarktes und des Sozialstaats. Frauen, die sich diesem Rollenkonzept zuwenden, verzichten in der Regel auf Kinder.

Zu einer für viele erwerbstätige Frauen typischen Rollenkonzeption hat sich die Doppelorientierung auf Familie und Erwerbsarbeit (c) entwickelt. Im Berufsleben können Frauen, die einer doppelten Belastung ausgesetzt sind, zumeist nicht den in der Arbeitswelt geforderten Idealen der Vollzeiterwerbstätigkeit entsprechen. Sie bleiben daher hinsichtlich ihrer materiellen und immateriellen Stellung weit hinter den Männern zurück.

In der vorliegenden Analyse finden sich nur diejenigen Frauen, die sich für die Alternativen (b) oder (c) „entschieden“ haben. In der untersuchten Diözesanorganisation stehen diese Frauen Männern gegenüber, die in der Regel vollzeiterwerbstätig sind und damit fast ausschließlich dem Rollenkonzept (b) folgen. Damit stellt sich die Lage der Männer völlig anders als die der Frauen dar. Denn das Rollenkonzept, nach dem die Männer handeln, unterliegt im Gegensatz zu dem der Frauen bislang keinem tiefgreifenden Wandel. Infolgedessen halten die Männer an überkommenen „typisch männlichen Rollenbildern“ fest, die ihnen lebenslange Erwerbsarbeit ohne darüber hinausgehende Familiengpflichten zubilligen.

Selbst Frauen, die dem männlichen Rollenkonzept (b) entsprechen und eine lebenslange Vollzeitbeschäftigung anstreben, sind von Benachteiligungen häufig betroffen, die aus diesem geschlechtsspezifischen Rollenkonzept resultieren.

Eine Vollzeitberufsorientierung von Frauen stellt auch heute noch eine Ausnahmehrscheinung dar und findet im beruflichen wie im privaten Umfeld der Betroffenen oft keine volle Anerkennung.

Dies hat weitreichende Konsequenzen. Sowohl die Familie als Ort der sozialen Reproduktion von Gesellschaft als auch die Kirche als Institution, die die Familie bewahren will, leiden unter den Folgen. Einerseits wenden sich immer mehr Frauen von den kirchlichen Familienvorstellungen ab und weigern sich - wie auch der drastische Rückgang der Geburtenrate zeigt - in zunehmendem Maße, die alleinige Erzieherrolle zu übernehmen. Andererseits verliert die Kirche durch ihre geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen an gesellschaftlichen Einflußmöglichkeiten. Wie die Allensbachstudie belegt hat, erziehen Frauen ihre Kinder immer seltener gemäß den katholischen Wertvorstellungen. Damit ist ein Prozeß in Gang gesetzt, der sich für die Kirche als Teufelskreis erweist. Sie muß immer größere personelle und materielle Ressourcen darauf verwenden, ihre Mitglieder mit ihren religiösen Wertvorstellungen zu sozialisieren.

Die beruflichen Strukturen der Diözesanorganisation Rottenburg-Stuttgart, so die zentrale These der Untersuchung, sind ebenfalls auf dem männlichen Rollenkonzept des lebenslang Vollzeiterwerbstätigen aufgebaut. Die Mitarbeiterinnen werden dadurch benachteiligt. Davon sind sowohl Frauen mit Doppelorientierung als auch Frauen mit ausschließlicher Berufsorientierung betroffen. Die Benachteiligung läßt sich an verschiedenen Formen der Ungleichheit festmachen. Dazu gehören geringere berufliche Mobilität, Einkommensnachteile, beschränkte Karrierechancen und damit der weitgehende Ausschluß von der aktiven Mitgestaltung der Organisationsstrukturen.

In der untersuchten Diözesanorganisation sind 4072 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Von diesen 4072 Beschäftigten sind 925 Kleriker und 3147 Laien. Von diesen 3147 Laien sind 829 männlichen und 2318 weiblichen Geschlechts. Die Diözese kann somit, schon aufgrund der quantitativen Verteilung des Personals, bei weitem nicht mehr als reine Klerikerorganisation und ebenfalls nicht als reine Männerorganisation beschrieben werden: Insgesamt stehen 2318 Frauen 1754 Männern gegenüber. Frauen leisten somit einen quantitativ und auch qualitativ substantiellen Beitrag zur Erfüllung kirchlicher Aufgaben. Die Ergebnisse der Untersuchung weisen auf verschiedene Formen der Benachteiligung von Frauen hin.

1. den niedrigen Erwerbsstatus und die niedrigen Einkommen der Frauen;
2. die Konstruktion von Frauen- und Männerberufen („Vergeschlechtlichung“, „gender doing“);
3. den Ausschluß der Frauen aus dem Priesteramt und die Marginalität der Frauen in Führungs- und Leitungspositionen.

I. Der niedrige Erwerbsstatus und die niedrigeren Einkommen von Frauen in der Diözesanorganisation

Die bei der Diözesanorganisation beschäftigten Frauen weisen einen niedrigen Erwerbsstatus auf und beziehen geringere Einkommen als Männer. Die vom Ideal der lebenslangen Vollzeitbeschäftigung abweichenden Lebenskonzepte, wie sie bei vielen Frauen zu beobachten sind, sind nach wie vor dadurch gekennzeichnet, daß sie Familien- und Erwerbsarbeit miteinander verknüpfen müssen. Folgen Frauen weder dem männlichen Ernährer-Modell der lebenslangen Vollzeitbeschäftigung noch dem klassischen Modell der „Nur-Hausfrau und Mutter“ und wählen statt dessen Mischformen zwischen Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit, so hat dies fast zwangsläufig einen niedrigeren Erwerbsstatus und damit eine geringere soziale Absicherung zur Folge. Ein niedriger Erwerbsstatus führt angesichts der großen Risiken, die durch die Entstehung der individualisierten, arbeitsteiligen Gesellschaft hervorgerufen wurden, zur Abhängigkeit, sei es vom Staat oder von anderen Personen mit höherem Erwerbsstatus, im Idealfall vom Ernährer. Personen mit niedrigem Erwerbsstatus stehen daher in den modernen, leistungsorientierten Gesellschaften häufig am unteren Ende der sozialen Rangfolge.

Der niedrige Erwerbsstatus der Frauen zeigt sich an der Analyse der Anstellungsarten, der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, der instabilen Erwerbskarrieren und der Einkommenssituation von Frauen.

1. Anstellungsarten

Frauen sind in besonders „sicheren“ und materiell ertragreichen - d.h. in privilegierten Anstellungsarten (z. B. Geistlichenbesoldung oder Beamtenbesoldung) stark unterrepräsentiert und in weniger privilegierten Anstellungsarten (BAT-Vergütung und individuelle Arbeitsverträge) stark überrepräsentiert.

2. Teilzeitbeschäftigung

Die Mehrzahl der beschäftigten Frauen ist aufgrund der Doppelbelastung (Familienpflichten und Erwerbsarbeit) teilzeitbeschäftigt. Teilzeitbeschäftigung erweist sich unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Integration von Frauen als ein besonders prekäres Konzept, da Berufe, in denen Leitungs- und Führungsaufgaben wahrgenommen werden, bislang nicht geteilt und in den allermeisten Fällen von Vollzeitbeschäftigten ausgeübt werden.

3. Instabile Erwerbskarrieren

Frauen weisen oftmals aufgrund der ausschließlichen Belastung mit familiären Pflichten instabile Erwerbskarrieren auf. Viele von ihnen scheiden in der Famili-

enphase aus der Organisation aus und verlieren damit ihre vom Ehemann unabhängige soziale Sicherung. Viele Frauen, die später wieder in die Organisation eintreten, setzen ihre Berufstätigkeit in Tätigkeiten fort, die weit unter ihrem Qualifikationsniveau liegen.

4. Einkommen

Frauen verdienen im Durchschnitt weit weniger als ihre männlichen Kollegen und haben aufgrund des Beitragsprinzips des deutschen Sozialversicherungswesens weit geringere Ansprüche an die Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung. Eine Erklärung hierfür ist der hohe Anteil an Teilzeitarbeit von Frauen. Aber auch bei Vollzeitarbeit konnte häufig eine der Qualifikation unangemessene Eingruppierung nachgewiesen werden.

II. Die Konstruktion von Frauen- und Männerberufen

Die Konstruktion von typischen „Männer- und Frauenberufen“ bedeutet eine Abwertung der geleisteten Frauenarbeit und reproduziert das beschriebene geschlechtsspezifische Hausfrau-Ernährer-Modell innerhalb der Berufswelt.

Die Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Berufe stellt einen Prozeß der Durchsetzung geschlechtsspezifischer Ungleichheit zu Lasten der berufstätigen Frauen dar. Dieser Prozeß wird zumeist damit legitimiert, daß Frauenarbeit als Ausfluß „geschlechtsspezifischen Arbeitsvermögens, hausarbeits- und familiennaher Tätigkeiten“ eingeschätzt wird. Aufgrund dieses Stigmas unterbleiben die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen. Die Berufstätigkeit ermöglicht keinen innerorganisationalen Aufstieg und somit keine Chancen, Leitungs- und Führungspositionen einzunehmen. In diesen von Frauenarbeit geprägten Berufsfeldern werden vorzugsweise Teilzeitkonzepte eingeführt.

Damit scheiden diese Berufe für die an Vollzeiterwerbstätigkeit orientierten Männer aus, die in „Männerberufen“ arbeiten, die weiterqualifiziert und mit Aufstiegschancen versehen werden und privilegierte Optionen auf die Ausübung von Leitungs- und Führungspositionen haben. Dieser Teufelskreis, der auch in vielen anderen Berufsorganisationen zu einer Abwertung von Frauenarbeit führt, lässt sich auch in der Diözese feststellen; denn der überwiegende Teil der Berufe ist geschlechtsspezifisch nach „Männer- bzw. Frauenberufen“ aufgeteilt: Von den insgesamt 58 Berufen in der Diözese werden allein 20 überwiegend von Männern (Beispiele: Pastoralreferent, Verwaltungsfachleute, Kraftfahrer) und 21 überwiegend von Frauen (Beispiele: Gymnasiallehrer/in, Ge-

meindereferent/in, Katechet/in, Sekretär/in, Reinigungskräfte) ausgeübt.³⁴⁹ Alle Klerikerberufe sind reine Männerdomänen.

Im Fall der Diözese lässt sich insgesamt ein Segregationsindex von 58,2 feststellen, das angesichts eines bundesdurchschnittlichen Segregationsindexes von 36,4 extrem hoch erscheint.³⁵⁰ Nicht einmal in den 60er Jahren war der bundesdurchschnittliche Segregationsindex annähernd so hoch. Diese strikte Aufteilung der diözesanen Berufe lässt sich hauptsächlich auf den Ausschluß von Frauen aus sämtlichen Weiheämtern zurückführen.

III. Berufliche Segregation im Seelsorgebereich

Der Seelsorgebereich ist im Kern geschlechtsspezifisch segregiert, d.h. nach „Männer- und Frauenberufen“ unterteilt. Die Berufe Pfarrer und Ständiger Diakon sind ausschließliche „Männerberufe“. Daneben sind auch Laienberufe, besonders die Berufe Pastoralreferent/in und der Gemeindereferent/in, 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 daher dem Idealtypus des Vollzeiterwerbstätigen entsprechen. Frauen sind fast ausschließlich in denjenigen Seelsorgeberufen tätig, die formal niedriger qualifiziert werden, ein niedrigeres Durchschnittseinkommen aufweisen und auch im Sozialprestige geringer eingestuft werden.

1. *Der Beruf Pastoralreferent/in*

Unter den wenigen für Frauen zugänglichen Berufen im Seelsorgebereich stellt sich auch der Laienberuf Pastoralreferent/in als ein „Männerberuf“ dar. Nur etwa ein Drittel der Berufsangehörigen sind Frauen. Das überrascht um so mehr, da dieser Beruf aufgrund der Qualifikation eines theologischen Hochschulstudiums 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, berufli-

³⁴⁹ Als hochgradig geschlechtsspezifisch segregiert gelten demnach Berufe, die einen Frauenanteil von unter 35 Prozent aufweisen ("Männerberufe") und Berufe, die einen Frauenanteil von über 65 Prozent aufweisen ("Frauenberufe").

³⁵⁰ Das Ausmaß der Segregation wird in sozialwissenschaftlichen Studien üblicherweise mit dem Segregationsindex D beschrieben. Ein Wert von 100 besagt, daß alle Berufe, die in der Untersuchungseinheit ausgeübt werden strikt nach dem Geschlecht getrennt sind, während ein ein Wert von 0 ausdrückt, daß alle in der Grundgesamtheit auftretenden Berufe je zu gleichen Teilen von Männern und Frauen ausgeübt werden.

cher 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“ lautet die resignative Feststellung einer Pastoralreferentin, die, wie viele ihrer Kolleginnen, von den eng gezogenen Grenzen innerhalb der bestehenden Leitungsstrukturen berichtet, die die Übernahme von eigenverantwortlichen Aufgabenfeldern verhindern.

2. Der Beruf Gemeindereferent/in

Der Beruf Gemeindereferent/in stellt einen typischen „Frauenberuf“ dar. Dieser Beruf weist einen Frauenanteil von 90 Prozent (207 von 228) auf und kann als Beispiel für die negative Wirkung von Segregation herangezogen werden.

Die Eigenverantwortlichkeit der GemeindereferentInnen hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsinhalte und der Ausführung der 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 Leistungsdienst) 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.“ (Interview CH, S. 3)

Die Erhöhung des Qualifikationsniveaus bis zum Fachhochschulstudium bildet jedoch die Grundlage der professionellen Kompetenz der BerufsinhaberInnen. Selbst dieses Qualifikationsniveau konnte von ihnen jedoch nicht in annähernd so 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.“ (Interview ÄR, S. 6)

Der Beruf Gemeindereferent/in ist ein besonders eindrucksvolles Beispiel dafür, Frauenarbeit zu nutzen, jedoch den Frauen weder Eigenständigkeit in der Gemeindearbeit einzuräumen noch das extreme Abhängigkeitsverhältnis von den vorgesetzten Pfarrern zu mindern. Auch hier zeigt sich die Zuschreibung „weiblichen Arbeitsvermögens“ als ein wirksamer Mechanismus, Frauen von der Leitung auszuschließen und sie in niedrig positionierten Berufsfeldern innerhalb der Hierarchie „einzufangen“. 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.

IV. Marginalisierung von Frauen in Leitungs- und Führungpositionen

Der Ausschluß von Frauen aus Leitungs- und Führungspositionen bildet eine wesentliche Barriere, Frauen beruflich zu integrieren. Innerhalb der Berufswelt geht die Ausübung von Führungs- und Leitungspositionen für die Beschäftigten zumeist mit einem hohen Erwerbsstatus (Risikoabsicherung, Einkommenshöhe) einher. Sie gestalten die zukünftigen Organisationsstrukturen mit und nehmen auf die Rekrutierung des Nachwuchses Einfluß. Die Führungs- und Leitungspositionen in der Diözesanorganisation werden nach wie vor überwiegend von vollzeiterwerbstätigen Klerikern und männlichen Laien besetzt.

Damit erweist sich die Tatsache, daß Führungs- und Leitungspositionen in der Diözese von Priestern besetzt werden und Frauen vom Priesteramt ausgeschlossen sind, als eine wesentliche Barriere für Frauen, ihre berufliche Integration zu verbessern und eigenverantwortliche Aufgaben in den Gemeinden, Diözesaneinrichtungen und im bischöflichen Ordinariat zu übernehmen. Auch hier wird deutlich, daß Führen und Leiten als Bestandteile einer auf Vollzeitarbeit angelegten Berufskarriere verstanden werden, für die vorwiegend Männer in Frage kommen; während unter- und nachgeordnete Tätigkeiten wie Zuarbeiten, Vorbereiten, Hinführen, Ergänzen als genuine familien- und hausarbeitsnahe Aufgaben den Frauen überlassen und unterhalb der Leitungsebene positioniert werden. Die statistische Analyse hat darüber hinaus ergeben, daß selbst vollzeitbeschäftigte Frauen bei identischen Leistungsmerkmalen weit geringere Chancen haben, eine Leitungsposition einzunehmen.

Die Auswertung der Interviews hat vor allem zur Identifizierung der folgenden Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster geführt, die den Frauen in ihrer beruflichen Karriere zum Problem werden; Token-Woman, die Old-Boys-Networks, fehlendes Mentoring und das Hausfrau-Ernährer-Modell im Selbstverständnis der Frauen.

1. „token-woman“

Ein Problem für den beruflichen Aufstieg von Frauen stellt deren Minderheitenstatus in leitenden Positionen dar. Sie stehen unter permanenter Beobachtung. Die fachlichen und persönlichen Kompetenzen von Frauen werden immer wieder der Prüfung durch die Männergruppe unterzogen und angezweifelt. Oftmals werden Frauen nicht nur nach überzogenen Leistungsstandards beurteilt, sondern auch noch an geschlechterstereotypen Vorstellungen („die liebe kleine Frau“) gemessen, die mit den tatsächlichen Qualifikationen von Frauen im Beruf nichts zu tun haben. In diesem Wechselspiel dissonanter Erwartungen können Frauen mit ihrem beruflichen Einsatz immer nur verlieren.

2. „old boys networks“

In der Literatur bezeichnen die „old boys networks“ die von Männern dominierten sozialen Netze, zu denen Frauen keinen Zugang erhalten. In diesen Netzwerken werden oftmals wichtige Informationen weitergegeben, Entscheidungen vorbereitet und Atmosphären erzeugt, an denen Frauen keinen Anteil haben, die ihnen aber die Ausübung ihrer Leitungsposition erschweren. Der nicht selbstverständliche und marginale Status der Frauen als „Fremdkörper“ im Spitzenmanagement wird dadurch betont.

3. *Mentoring*

Die fast ausschließlich von Klerikern besetzten Führungsgremien sind die entscheidenden Instanzen für die Besetzung aller Positionen in der unteren Leitungsebene. In der unteren Leitungsebene - dem Rekrutierungsreservoir der oberen Leitungsebene - finden sich immer noch vergleichsweise wenige Frauen, die von den gegenwärtigen Mitgliedern der oberen Leitungsebene in Mentorenbeziehungen gezielt für eine Führungsaufgabe im Top-Management der Diözesanorganisation vorbereitet werden.

Wird die auf Mentorenbeziehungen beruhende Personalauswahl der oberen Leitungsebene weiterhin beibehalten, ergibt sich ein Teufelskreis, der nur durch eine aktive Personalpolitik auch für Laien und insbesondere Frauen durchbrochen werden kann. Die Besetzung der Positionen in der oberen Leitungsebene mit Frauen hängt maßgeblich von der Existenz eines geeigneten Nachwuchses in der unteren Leitungsebene ab. Nur die Mitglieder der oberen Leitungsebene - diejenigen, die die Besetzung der Positionen der unteren Leitungsebene durchführen - können für ein geeignetes Potential an förderungswürdigen Frauen sorgen. Wenn eine Gleichstellung von Frauen erreicht werden soll, dann muß dafür Sorge getragen werden, daß Frauen verstärkt in die Leitungspositionen der unteren Leitungsebene vorrücken.

Die Äußerungen der Frauen in den Interviews dokumentieren, daß der Prozeß der Integration von Frauen in die Berufsweite unumkehrbar geworden ist.

Die „verberuflichten“ Frauen lassen sich insgesamt nicht mehr zurückdrängen in eine abhängige Hausfrauenrolle. Sie können und wollen verantwortliche Arbeit leisten. Auch die Kirche kann sich nicht mehr in eine Männerkirche zurückverwandeln.

4. *Hausfrau-Ernährer-Modell im Selbstverständnis der Frauen*

Viele Äußerungen belegen, daß Frauen ausschließlich bei sich selbst nach Lösungen für die Gestaltung ihres Lebenslaufs suchen und dabei die Handlungsprämissen des Ernährer-Hausfrau-Modells nicht überwinden können: Entweder sie orientieren sich am Modell der Vollzeiterwerbstätigkeit, dann leisten sie unter der Maxime eines weiblichen Zölibats Verzicht auf Familie und Kinder, oder sie übernehmen allein die Doppelverantwortung für Familie und Beruf und sehen sich dadurch veranlaßt, Teilzeit zu arbeiten und weitestgehend auf Karriere zu verzichten. In beiden Fällen werden sie an ihren Arbeitsplätzen in der Kirche mit mangelnder Akzeptanz und moralischen Vorbehalten konfrontiert. Das Modell des Vollzeiterwerbstätigen, nach dem zumeist der männliche Partner handelt, fungiert als fixe Größe und wird selten hinterfragt. Allzu schnell sind die Frauen daher bereit, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen, teilzeitbeschäftigt zu arbeiten und schließlich Karrierepläne aufzugeben.

V. Schlußfolgerungen

Fragen wir nach dem Verhältnis von Frauen und Kirche, so müssen wir über die Organisationsanalyse hinaus mitbedenken, daß die Kirche im Zuge ihrer Neuorganisation im 19. Jahrhundert und in Abgrenzung von den sich differenziert bildenden Sphären Staat, Kultur und Markt die Kleinfamilie „entdeckt“ hat. Hartmann Tyrell spricht hier sogar von einem symbiotischen Institutionalisierungsprozeß von Kirche und Familie.

In der vorgestellten Studie haben wir diesen symbiotischen Institutionalisierungsprozeß vor allem an zwei Elementen der katholischen Sozial- und Familiенpolitik festgemacht.

Die katholische Soziallehre geht von der Familie als Grundeinheit der Gesellschaft aus und sakralisiert diese. Die Ehe wird zur „heiligen“ Institution. Das in diesem Zusammenhang wichtige Prinzip der katholischen Soziallehre die Subsidiarität besagt, daß weder der Staat noch der Markt die Sicherung der Lebenslagerisiken der Menschen in der modernen Gesellschaft tragen kann und soll. Dafür sei in erster Linie die Familie zuständig, in zweiter Linie die Kirche und weitere freie Organisationen (siehe Sozialencykliken). Hierbei ist zu beachten, daß implizit immer die Frau gemeint war, wenn es um die praktische Umsetzung der sozialen Verpflichtungen ging. Sie hatte die Kinder, den Ehemann und ältere Hausbewohner im Privathaushalt zu versorgen und zu betreuen.

Der Familienbegriff beruht im Kern auf einer geschlechtsspezifischen Arbeits- und Rollenteilung eines männlichen Ernährers und der weiblichen Hausfrauenrolle. In den Sozialenzyklen wird immer wieder zu einem Modell von Gesellschaft aufgerufen, welches die vorrangigen Ziele der Mutterschaft betont und diese nicht „um eines außerhäuslichen Verdienstes willen“ zur Berufsarbeit zwingt.

Mit der Durchsetzung der Sozialreform der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts (Bismarck), 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.

Frauen geben sich heute nicht mehr mit der ihnen ausschließlich zugewiesenen Familienrolle als Mutter und Hausfrau zufrieden und beteiligen sich zunehmend an außerhäuslicher Erwerbsarbeit. Daraus ergeben sich für die bisher geschlechtsspezifisch segregierte 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.

In der vorliegenden Analyse steht die Arbeitsorganisation Diözese im Mittelpunkt. In ihr spiegeln sich die durch die allmähliche Auflösung tradierter Geschlechterrollen entstandenen gesellschaftlichen Wandlungsprozesse. Der Rollenkonflikt, dem sich Frauen gegenübersehen, beruht auf dem ungelösten Spannungsverhältnis zwischen Familie und Erwerbsorganisation.

„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.]“³⁵¹

³⁵¹ Tyrell, H., 1993, S. 128

Literatur

- Abbott, A., 1988: *The System of Profession. An Essay on the Division of Expert Labor.* Chicago
- Adamy, W. - Walter, H., 1990: Erwerbsarbeit und soziale Ungleichheit. Benachteiligung und Ausgrenzung am Arbeitsmarkt. In: Diether D. - Hanesch, W. (Hg.): *Armut im Wohlstand.* Frankfurt a.M., S. 161-184
- Aleemann, U. von, 1987: *Organisierte Interessen in der Bundesrepublik.* Opladen
- Allmendinger, J. - Brückner, H. - Brückner, E., 1991: Arbeitsleben und Lebensarbeitsentlohnung: Zur Entstehung finanzieller Ungleichheit im Alter. In: Mayer, K-U. - Allmendinger, J. - Huinik, J. (Hg.): *Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie.* Frankfurt - New York. S. 423-459
- Autenrieth, C., Chemnitzer, K., 1993: *Personalauswahl und -entwicklung von weiblichen Führungskräften.* Frankfurt a.M. - New York
- Bäcker, G., 1988: Normalarbeitsverhältnis und soziale Sicherung: Sozialversicherung und/oder Grundsicherung? Sozialpolitische Handlungsnotwendigkeiten und -alternativen bei Dauerarbeitslosigkeit und Ausbreitung ungeschützter Arbeitsverhältnisse. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 34, S. 595-629
- Baumann, U., 1981: Pastoralreferent - Beruf mit Zukunft? In: Greinacher, N. (Hg.): *Christsein als Beruf. Von Berufs wegen im Dienst der Kirche.* Zürich, S. 19-48
- Baumgart, F., 1983: „Sonstige“ Bedienstete oder Managerin ohne Aufstiegschancen? Sekretärin: Typischer Frauenarbeitsplatz an der Gesamthochschule. In: *Prisma*, Nr. 31, S. 28-30
- Beck, U. - Bonß, W., (Hg), 1989: *Verwissenschaftlichung ohne Aufklärung. Zum Strukturwandel von Sozialwissenschaft und Praxis.* In: Dies.: *Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung?* Frankfurt a.M.
- Beck, U. 1986: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne.* Frankfurt a.M.
- Beck, U. - Brater, M., 1978: *Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit.* Reinbek
- Beck-Gernsheim, E., 1976: *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen.* Frankfurt a.M.
- Beck-Gernsheim, E. - Ostner, I., 1978: Frauen verändern - Berufe nicht? In: *Soziale Welt*, Jg. 29, Heft 3, S. 257-287
- Bellmann, L. - Gerlach, K. - Hübner, O., 1984: *Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland: zur Theorie und Empirie der Arbeitseinkommen.* Frankfurt a.M. - New York
- Beinert, W. (Hg.) 1987: *Frauenbefreiung und Kirche. Darstellung, Analyse, Dokumente,* Regensburg

- Benninghaus, H., 1989: *Deskriptive Statistik*. Stuttgart
- Berufsverband der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1991: 20 Jahre Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Rottenburg-Stuttgart
- Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1980: Dienstvertrag und Dienstordnung für Gemeindereferent(innen), Katecheten(innen) und Religionspädagogen (grad.) vom 28.11.1979. In: Kirchliches Amtsblatt der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Rottenburg-Stuttgart
- Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1983: Diözesane Ordnung für Gemeindereferent(innen)en in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 20.07.1983. In: Kirchliches Amtsblatt der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Rottenburg-Stuttgart, S. 199-202
- Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1984: Ordnung des Vorbereitungsdienstes für Gemeindereferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 5.10.1984 In: Kirchliches Amtsblatt der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Sonderdruck Nr. 17, Rottenburg-Stuttgart
- Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1984: Pastoralreferent in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Rottenburg-Stuttgart
- Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1990: Kirchliches Dienst- und Arbeitsvertragsrecht. Band 1 und 2, Rottenburg-Stuttgart
- Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1993: Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Rottenburg-Stuttgart, 25. Februar 1993, Nr. 6, Bd. 42, Rottenburg-Stuttgart
- Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1993: Personalkatalog der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Stand 01.11.1992, Rottenburg-Stuttgart
- Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1994: Haushaltsplan der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 1994, Rottenburg-Stuttgart
- Blanke, T., 1990: Das Arbeitskampfrecht des Grundgesetzes und das neue Arbeitskampfkonzept des BAG. In: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, Jg. 7, S. 209-213
- Blau, F.D. - Ferber, M.A., 1986: *The Economics of Women, Men and Work*. Englewood-Cliffs
- Blossfeld, H-P., 1989: Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Eine Längsschnittstudie über die Veränderung von Bildungs- und Berufschancen im Lebensorlauf. Frankfurt a.M. - New York
- Böckenförde, E.-W., 1977: Zum Verhältnis von Kirche und moderner Welt. In: Koselleck, R. (Hg.), 1977: *Studien zum Beginn der modernen Welt*. Stuttgart, S. 157-177
- Bolle, M. - Strümpel, B. (Hg.), 1988: *Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner*. Berlin
- Bollinger, D. - Wolfgang, C., 1989: „Atypische“ Arbeitsverhältnisse: Wunsch- oder Notlösungen? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der „Faktor Arbeitskraftangebot“. In: Mitteilungen aus der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“, 23, S. 24-46
- Bönsch, P., 1981: *Wirklichkeit und Form kirchlicher Organisation*. Zürich

- Borchorst, A., 1994: Welfare State Regimes, Womens' Interests and the EC. In: Diane Sainsbury (Hg.): *Gendering Welfare States*. London - Thousand Oaks - New Delhi, S. 26-44
- Bortz, J., 1989: *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin - Heidelberg - New York - Tokio
- Brandes, W. et al., 1989: Eingruppierungsunterschiede von Frauen und Männern beim Staat als Arbeitgeber. In: *Mitteilungen aus der Arbeits- und Berufswelt*, Nr. 2, S. 248-276
- Brandes, W. et al., 1990: *Der Staat als Arbeitgeber*. Frankfurt a.M. - New York
- Brass, D.J., 1985: Men's and Women's Networks: A Study of Interaction Patterns and Influence in an Organisation. In: *Academy of Management Journal*, Jg. 28, Nr.2, S. 327-343
- Breier, A. - Uttlinger, S., 1993: Eingruppierung und Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im öffentlichen Dienst. Kommentar. Band I und II, Loseblattsammlung (Stand 1. März 1993), München
- Brüderl, J., 1991: *Mobilitätsprozesse in Betrieben. Dynamische Modelle und empirische Befunde*. Frankfurt a.M. - New York
- Brose, C.E. 1985: *Jobs and Gender. A Study of Occupational Prestige*. New York
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.), 1989: *Blätter zur Berufskunde: Erzieher/Erzieherin (2-IV A 20)*. Nürnberg
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.), 1988: *Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen*. Nürnberg
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hg.), 1986: *Zukünftige Rentengenerationen. Anwartschaften in der Alterssicherung der Geburtsjahrgänge 1920-1955*. Nürnberg
- Carr-Saunders, A. - Wilson, P.A., 1964: *The Professions*. London - Liverpool
- Clegg, S. R., 1994: *Max Weber and Contemporary Sociology of Organizations*. In: Ray, L. J. - Rees, M., 1994: *Organizing Modernity, New Weberian Perspectives on Work, Organization and Society*, S. 46-80
- Cramer, M., 1982: *Professionelles Helfen und seine Krisen*. In: Keupp, H - Rerrich, D. (Hg.): *Psychosoziale Praxis: ein Handbuch in Schlüsselbegriffen*. München, S. 199-208
- Cyba, E., 1995: *Grenzen der Theorie sozialer Schließung? - Die Erklärung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern*. In: Wetterer, A. (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt a.M - New York, S. 51-70
- Daheim, H.-J., 1970: *Der Beruf in der modernen Gesellschaft*. Köln - Berlin
- Daheim, H.-J., 1972: *Soziale Herkunft, Schule und Rekrutierung der Berufe*. In: Luckmann, T. - Sprondel, W. M. (Hg.): *Berufssoziologie*. Köln, S. 53-70
- Davis, K. - Moore, W.E., 1945: *Some Principles of Stratification*. In: *American Sociological Review*, Jg. 10, S. 242-249
- Dex, S., 1985: *The Sexual Division of Work*. New York

- Diekmann, A., 1985: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Theoretische Perspektiven und empirische Ergebnisse zur Einkommensdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen. Teil B. Research Memorandum No. 218, München
- Doeringer, G.B. - Piore, M.J., 1971: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington (Mass.)
- Duerk, B., 1991: Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht... Frauen im Öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 44, S. 724-733
- Durkheim, É., 1967: De la Division du Travail Social. Paris
- Dütz, W., 1994: Neue Grundlagen im Arbeitsrecht der katholischen Kirche. In: Neue Juristische Wochenschrift 1994, S. 1369-1400
- Ebertz, M. N., 1980: Herrschaft in der Kirche. Hierarchie, Tradition und Charisma im 19. Jahrhundert. In: Gabriel, K. - Kaufmann, F.X.: Zur Soziologie des Katholizismus. Mainz, S. 89-111
- Edelwich, J - Brodsky, A., 1984: Ausgebrannt. Das 'Burnout'-Syndrom in den Sozialberufen. Salzburg
- Engelbrech, G., 1987: Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen. Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: Mitteilungen aus dem Arbeits- und Berufsmarkt 2/87, S. 181-196
- England, P. - Chassie, M. - McCormack, L., 1982: Skill Demands and Earnings in Female and Male Occupations. In: Sociology and Social Research, Jg. 66, S. 147-168
- England, P. - Dunn, D., 1988: Evaluating Work and Comparable Worth. In: Annual Review of Sociology, Jg. 14, S. 227-248
- Europäischer Gewerkschaftsbund (Hg.), 1976: Die erwerbstätigen Frauen. Weissbuch über die Arbeitnehmerinnen in Europa. Brüssel
- Falk, I., 1988: Berufsunterbrechung als Determinante des Einkommensabstandes zwischen Männern und Frauen. Eine empirische Analyse mit Daten des ALLBUS 1986. Heidelberg
- Fend, H., 1991: Identitätsentwicklung in der Adoleszenz. Lebensentwürfe, Selbstfindung und Weltaneignung in beruflichen, familiären und politisch-weltanschaulichen Bereichen. Stuttgart
- Fischer, U.L., 1993: Weibliche Führungskräfte zwischen Unternehmensstrategien und Karrierehemmnissen. München - Mering
- Freidrich, P. - Pfeilsticker, A., 1985: Bestimmung der Zahl öffentlicher Bediensteter. Stellenkegelwirkungen dargestellt im Rahmen eines Simulationsmodells der Verwaltungskoordinierung. In: Friedrich, P. et al. (Hg.): Produktivitätsentwicklung staatlicher Leistungen. Berlin, S. 199-286
- Fritz, M., 1989: Die Frau erwacht in der Kirche. Zur Geschichte und Spiritualität des Berufes der Seelsorgehelferin. In: Birkenmaier, R., (Hg.): Werden und Wandel eines neuen kirchlichen Berufes. München - Zürich, S. 8-19
- Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.), 1976: Beschlüsse der Vollversammlung: Offizielle Gesamtausgabe, Bd. 1
- Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.), 1976: Beschuß zur Beteiligung der Laien an der Verkündigung. In:

- Ders.: *Beschlüsse der Vollversammlung: Offizielle Gesamtausgabe*, Bd.1, S. 153-185
- Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.), 1976: *Beschluß zur Ordnung der pastoralen Dienste*. In: Ders.: *Beschlüsse der Vollversammlung. Offizielle Gesamtausgabe*, Bd.1, S. 581-636
- Gerhard, U., 1990: *Unerhört. Die Geschichte der deutschen Frauenbewegung*. Reinbek
- Goeke, H., 1979: *Einsatzbedingungen und Einsatzfelder für Pastoralassistenten-/referenten und Gemeindeassistenten-/referenten*. In: *Diakonia* 10, S. 323-329
- Grassel, H., 1975: *Zur Untersuchung der Lehrertätigkeit und Lehrerwirksamkeit*. In: Kessel, W. (Hg.): *Sozialpsychologische Probleme der Schulkasse*. Berlin, S. 147-167
- Grytzka, U.H., 1979: *Sozialisation und Religionsunterricht. Möglichkeiten und Grenzen religionspädagogischer Rezeption der Sozialisationsforschung für den Religionsunterricht*. Bonn
- Hach, J., 1980: *Gesellschaft und Religion in der Bundesrepublik Deutschland*. Heidelberg
- Haenel-Ossorio, G., 1990: *Armut ist weiblich*. In: *Das Argument*, Jg. 32, S. 81-87
- Hartmann, H., 1972: *Arbeit, Beruf, Profession*. In: Luckmann, T. - Sprondel, W.M. (Hg.): *Berufssoziologie*. Köln, S. 36-53
- Hartmann, H., 1968: *Arbeit, Beruf, Profession*. In: *Soziale Welt*, Jg. 19, S. 193-216
- Hauser, R. - Cremer-Schäfer, H. - Nouvertné, U., 1981: *Armut, Niedrigeinkommen und Unterversorgung in der Bundesrepublik Deutschland. Be standsaufnahme und sozialpolitische Perspektiven*. Frankfurt a.M. - New York
- Helberger, C., 1988: *Eine Überprüfung der Linearitätsannahme der Humankapitaltheorie*. In: Bodenröder, H. J. (Hg.): *Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt*. Berlin, S. 151-170
- Henning, M. - Jardim, A., 1977: *Women Executives in the Old-Boys Network*. In: *Psychology Today*, S. 76-81
- Hentschel, C., 1978: *Gemeindereferentin/Gemeindereferent. Entwicklung - Profile - Abgrenzungen*. In: *LS*, Jg. 29, S. 53-56
- Hesse, A., 1972: *Berufe im Wandel*. Stuttgart
- Hilberath, B.J., 1992: *Wie stelle ich mir die Gemeindereferentin/den Gemeindereferenten der Zukunft vor?* In: Katholische Fachhochschule Mainz (Hg.), 1992: *Hobby - Beruf - Berufung. Diskussionsbeiträge zu Ausbildung, Berufsziel und Berufsbild von Gemeindereferenten/innen*. Ludwigshafen
- Hillmann, K.-H., 1994: *Handbuch der Soziologie*. Stuttgart
- Hoefert, H.-W. - Reichard, C. (Hg.), 1979: *Leistungsprinzip und Leistungsverhalten im öffentlichen Dienst*. Stuttgart
- Hoffmann-Nowotny, H. - Hoepflinger, J. - Francois, H., 1980: *Wandel der Familie und soziodemographische Entwicklung*. In: Duss-von Werdt, J. -

- Welter-Enderlin, R.: *Der Familienmensch. Systemisches Denken und Handeln in der Therapie*. Stuttgart, S. 58-72
- Hoffmann, E., 1987: Zwischen Engagement und Enttäuschung. Das 'Burn-out'-Syndrom. In: *Die deutsche Schule*. H. 4, Jg. 79, S. 430-439
- Hradil, S., 1983: Die Ungleichheit der sozialen Lage. Eine Alternative zu den schichtungssoziologischen Modellen sozialer Ungleichheit. In: Kreckel, R. (Hg.): *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen, S. 101-118
- Hübner, O., 1989: Zur Messung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Diskussionspapier Nr. 142, Hannover
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hg.), 1984: *Frauen und Arbeitsmarkt*. Nürnberg
- Isensee, J., 1986: Die verfassungsrechtliche Verankerung der Tarifautonomie. In: Walter-Raymond-Stiftung (Hg.): *Die Zukunft der sozialen Partnerschaft*. 23. Kolloquium München, 18. bis 20. März 1985. Köln, S. 159-193
- Jacobs, J.A. - Lim, S.T., 1995: Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960-1980. In: Jacobs, J.A. (Hg.): *Gender Inequality at Work*. Thousand Oaks - London - New Delhi, S. 259-293
- Jacobs, J.A., 1989: Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 95, S. 160-173
- Johannes Paul II., 1991: *Centesimus annus*. In: Johannes Paul II., 1991: *Vor neuen Herausforderungen der Menschheit*. Freiburg - Basel - Wien
- Johannes Paul II., 1981: *Laborem exercens*. Über die menschliche Arbeit. In: Johannes Paul II., 1981: *Der Wert der Arbeit und der Weg zur Gerechtigkeit*. Freiburg - Basel - Wien
- Kanter, R., 1977: *Men and Women of the Corporation*. New York
- Karrer, L., 1970: *Von Beruf Laientheologe? Kritisches Plädoyer*. Wien
- Katz, H., 1980: Katholizismus zwischen Kirchenstruktur und gesellschaftlichem Wandel. In: Gabriel, K. - Kaufmann, F.-X.: *Zur Soziologie des Katholizismus*. Mainz, S. 112-144
- Kaufmann, F.-X., 1988: Staatskirchenrecht und Kirchenorganisation in der Bundesrepublik Deutschland. In: *Gegenwartskunde. Sonderheft 5, Religion, Kirchen und Gesellschaft in Deutschland*, S. 107-125
- Kehrer, G., 1968: *Religionsssoziologie*. Berlin
- Keller, B., 1977: Zu einer Theorie der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor. In: *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*, Jg. 22, S. 113-128
- Keller, B., 1983: *Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst*. Frankfurt a.M. - New York
- Klinkenberg, U. 1993: Organisatorische Gestaltung und Stellenbewertung. Zusammenhänge dargestellt am Beispiel des BAT. In: *Personal*, Jg. 45, S. 120-124
- Klostermann, F., 1980: *Die pastoralen Dienste heute*. Stuttgart
- Kohl, C., 1987: *Amtsträger oder Laie?* Frankfurt a.M. - New York - Bern - Paris

- Kohl, C., 1989: Zwischen Laien und Amtsträgern? Zum ekclesiologischen Ort der Gemeindereferent(inn)en. In: Birkenmaier, R. (Hg.), 1989: Werden und Wandel eines neuen kirchlichen Berufs. München - Zürich, S. 29-70
- Krause, P., 1992: Einkommensarmut in der Bundesrepublik Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 49, S. 3-17
- Krell, G. - Osterloh, M. (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, München - Mering, S. 107-121
- Krüger, H., 1995: Dominanz im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker Schmidt, R. - Knapp, G.-A. (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M., S. 195-219
- Kuss, W., 1992: Arbeitsplatzbewertung nach dem BAT. Stuttgart - München
- Lengsfeld, W. - Linke, W., 1988: Die demographische Lage in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft. Jg. 14, S. 341-433
- Leo XIII., 1891: Rerum novarum, Über die Arbeiterfrage. In: Verbandsleitung der katholischen Arbeitervereine Westdeutschlands (Hg.), 1931: Die Rundschreiben Leos XIII. und Pius XI. über die Arbeiterfrage. Köln, S. 7-36
- Loretan, A., 1994: Laien im pastoralen Dienst. Stuttgart
- Luhmann, N. - Mayntz, R., 1973: Personal im öffentlichen Dienst. Eintritt und Karrieren. Baden-Baden
- Marhold, W. et al., 1977: Religion als Beruf. Band I: Identität der Theologen. Stuttgart - Berlin
- Marhold, W. et al., 1977: Religion als Beruf. Band II: Legitimation und Alternativen. Stuttgart - Berlin
- Mayntz, R. 1979: Soziologie der öffentlichen Verwaltung. Karlsruhe - Heidelberg
- Mertens, H., 1989: Geschlechterpolitik und Geburtenraten. In: Sozialwissenschaftliche Informationen, Jg. 18, S. 253-259
- Merton, R.K., 1957: Manifest and Latent Functions. In: Ders.: Social Theory and Social Structure. Towards the Codification of Theory and Research. Glencoe, S. 19-84
- Mettelsiefen, B. - Pelz, L. - Rahmann, B., 1986: Verdienststrukturdynamik im öffentlichen Sektor. Göttingen
- Metz-Göckel, U. - Müller, U., 1986: Der Mann. Weinheim - Basel
- Motel, A. - Wagner, M., 1993: Armut im Alter? Ergebnisse der Berliner Altersstudie zur Einkommenslage alter und sehr alter Menschen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 22, S. 433-448
- Müller, H., 1976: Von der Seelsorgehilfe zum pastoralen Dienst. Die Stellung der Seelsorgehelferin/Gemeindereferentin in kirchlicher Sicht. In: Theologisch-praktische Quartalszeitschrift (ThPQ), Jg. 24, S. 360-369
- Nerge, S. - Stahmann, M., 1991: Mit Seidentuch und ohne Schlip - Frauen im Management, Frankfurt a.M. - New York - Bern - Paris
- Personalreferat der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1984: Pastoralreferent in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Rottenburg-Stuttgart

- Personalreferat der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.) 1994: Gemeindereferentin/ Gemeindereferent, Wo ist unser Platz in der Kirche?, Rottenburg-Stuttgart
- Personalreferat der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1994: Gemeindereferentin/ Gemeindereferent, Entwicklung des Berufes, Rottenburg-Stuttgart
- Personalreferat der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), 1994: Magarete Ruckmich (1894-1994), Rottenburg-Stuttgart
- Pfaff, A. B., 1992: Feminisierung der Armut durch den Sozialstaat? in: Leibfried, S. - Voges, W. (Hg.): Armut im modernen Wohlfahrtsstaat. Opladen, S. 421-445
- Pius XI., 1931: Quadragesimo anno. Über die gesellschaftliche Ordnung, ihre Wiederherstellung und ihre Vollendung nach dem Heilsplan der Frohbotchaft zum 40. Jahrestag des Rundschreibens Leos XIII. >Rerum novarum<. In: Verbandsleitung der katholischen Arbeitervereine Westdeutschlands (Hg.), 1931: Die Rundschreiben Leos XIII. und Pius XI. über die Arbeiterfrage. Köln, S. 39-77
- Pohl, S., 1981: Frauen und Lohndiskriminierung. Haben die Gewerkschaften versagt? In: Blätter für deutsche und internationale Politik, Jg. 26, S. 64-72
- Preuss, E., 1987: Die Frau als Manager. Vorurteile, Fakten, Erfahrungen. Bern - Stuttgart
- Pross, H. 1978: Die Männer. Eine repräsentative Untersuchung der Selbstbilder von Männern und ihre Bilder von Frauen. Reinbek
- Puza, R., 1993: Katholisches Kirchenrecht. Heidelberg
- Quack, S., 1993: Dynamik der Teilzeitarbeit: Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen. Berlin
- Rabe-Kleberg, U. - Rudolph, H., 1991: Schlüsselqualifikationen und „weibliches“ Arbeitsvermögen. Frauen in Berufsbildung und Erwerbsarbeit. Einleitung. In: Frauenforschung. Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, 9/1 u. 2, S. 1-3
- Rabe-Kleberg, U., 1987: Frauenberufe - Zur Segmentierung der Berufswelt. Bielefeld
- Rastetter, D., 1994: Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse. Opladen
- Rastetter, D., 1993: „Mach bloß kein Theater!“ - Die Organisation als Rollenspiel. In: Krell, G. - Osterloh, M. (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. München - Mering, S. 230-250
- Reinmuth, W., 1982: Religionsunterricht kontra Kirche? Die kirchliche Dimension des Schulfaches 'Ev. Religion'. In: Feige, A.: Erfahrungen mit Kirche: Daten und Analysen einer empirischen Untersuchung über Beziehungen und Einstellungen junger Erwachsener zur Kirche. Braunschweig, S. 249-273
- Reskin, B., 1988: Bringing the Men back. Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. In: Gender and Society, Jg. 2, S. 58-81

- Rheis, S. - Rhiemeier, D. (Hg.), 1990: Trümmerfrauen - Hausfrauen - Quotenfrauen. Die Zukunft der Frauenarbeit. Bochum
- Rosenbaum, H., 1982: Formen der Familie: Untersuchungen zum Zusammenhang von Familienverhältnissen, Sozialstruktur und sozialem Wandel in der deutschen Gesellschaft des 19. Jahrhunderts. Frankfurt a.M.
- Rothenbacher, F., 1987: Haushalt, soziale Differenzierung und soziale Ungleichheit - Evolutionäre Wandlungsprozesse. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 16, S. 450-466
- Ruckmich, M., 1950: Die berufliche Mitarbeit der Frau in der kirchlichen Seelsorge. Freiburg
- Schasse, U., 1985: Empirie der Diskriminierung. Empirische Untersuchungen zur Einkommensdiskriminierung von Frauen. In: Hübner, O. (Hg.): Beiträge zur Mobilität und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. SAMF-Arbeitspapier 1985-5, S. 151-194
- Schasse, U., 1991: Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität. Eine empirische Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen. Frankfurt a.M. - New York
- Scheerbarth, H.W. - Höffken, H., 1976: Beamtenrecht. Siegburg
- Schmaehl, W. (Hg.), 1985: Versicherungsprinzip und soziale Sicherung. Tübingen
- Schroth-Prözel, U., 1988: Der Arbeitszeitaufwand im städtischen Haushalt. In: Hauswirtschaftliche Wissenschaft, Jg. 6, S. 7-22
- Schwalbach, H., 1992: Wen und wofür bilden wir in Zukunft aus? Problem-anzeigen zum Beruf Gemeindereferent/in aus pastoraltheologischer Sicht. In: Katholische Fachhochschule Mainz (Hg.) 1992: Gemeindereferent/in: Hobby - Beruf - Berufung. Diskussionsbeiträge zu Ausbildung, Berufsziel und Berufsbild von Gemeindereferenten/innen. Ludwigshafen, S. 18-37
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) 1978/79: Rahmenstatuten und -ordnungen für Diakone und Laien im pastoralen Dienst 1978/79. Hirtenschreiben der Deutschen Bischöfe, Nr. 22. Bonn
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1987: Rahmenstatuten für Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland (10. März 1987). Hirtenschreiben der Deutschen Bischöfe Nr. 41. Bonn
- 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 (Hg.), 1994: Kirchliches Handbuch. Statistisches Jahrbuch der Bistümer und ihnen gleichgestellten kirchlichen Gebietskörperschaften im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Bonn
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), 1994: Der Leitungsdienst in der Gemeinde. Referat von Bischof Dr. Walter Kasper beim Studentag der Deutschen Bischofskonferenz in Reute

- Sengenberger, W. (Hg.), 1978: Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a.M.
- Siefer, G., 1992: Pfarrermangel in Deutschland. In: Diakonia 23, S. 189-193
- Simmel, G., 1985: Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschichte. Frankfurt a.M.
- Socha, H., 1980: Die Seelsorgeberufe des Pastoral- und Gemeindereferenten. In: Trierer Theologische Zeitschrift, Jg. 89, S. 1-34
- Sorensen, A. - Allmendinger, J. - Leibfried, S., 1992: Zur geschlechtsspezifischen Struktur von Armut. In: Leibfried, S. - Voges, W. (Hg.): Armut im modernen Wohlfahrtsstaat. Opladen, S. 345-366
- Stach, H., 1987: Gleichstellung im Erwerbsleben? München
- Statuten der Konferenz der DiözesanreferentInnen für Gemeindereferent(inn)en und Religionspädagog(inn)en i.K.
- Tannenbaum, A., 1974: Hierarchy in Organisations. San Francisco - Washington -London
- Thränhardt, D., 1990: Bildungspolitik. In: Beyme, K. von - Schmidt, M. (Hg.): Politik in der Bundesrepublik Deutschland. Opladen, S. 177-202
- Tyrell, H., 1993: Katholizismus und Familie - Institutionalisierung und Deinstitutionalisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 33, S. 126-149
- Vanvolxem, J., 1924: Laienketacheten. In: Wiesen, W. (Hg.): Seelsorge und Seelsorgehilfe. Vereinsschrift der freien Vereinigung für Seelsorgehilfe, S. 79-82
- II. Vatikanisches Konzil (Hg.), 1965: Pastorale Konstitution über die Kirche in der Welt von heute, „Gaudium et Spes“. In: Beinert, W. (Hg.), 1987: Frauenbefreiung und Kirche
- Vaskovics, L. A., 1988: Familienbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Methodische Aufbereitung und Basisdaten über ausgewählte Themenkomplexe. Wiesbaden
- Weith, H., 1988: Frauenkarrieren im Management. Frankfurt a.M. - New York
- Wagner, M., 1993: Ein doppeltes Handicap? Zur Lage der Frau in der Katholisch-theologischen Forschung und Lehre. In: Herder Korrespondenz, Heft 3, S. 149-153
- Weber, M., 1981: Die protestantische Ethik. In: Winckelmann, J. (Hg.): Die protestantische Ethik - Eine Aufsatzsammlung. Tübingen
- Wegener, B. 1988: Kritik des Prestiges. Opladen
- Wegener, B., 1992: Concepts and Measurement of Prestige. In: Annual Review of Sociology, Jg. 18, S. 253-280
- Welzmueller, R., 1990: Niedrige Arbeitseinkommen. In: Doering, D. - Hanesch, W. - Huster, E.-U. (Hg.): Armut im Wohlstand. Frankfurt a. M., S. 129-141
- West, C. - Zimmerman, D.H., 1991: Doing Gender. In: Lorber, J. - Farell, S.A. (Hg.): The Social Construction of Gender. Newbury Park - London - New Dehli, 1991, S. 13-37

- Wetterer, A., 1995: Geschlechterhierarchie als soziale Ungleichheit. In: Wetterer, A. (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M. - New York, S. 11-28
- Wiese, W., 1982: Beamtenrecht. Köln - Berlin - Bonn - München
- Wilensky, H., 1972: Jeder Beruf eine Profession? in: Luckmann, Th. - Sprondel, W.M. (Hg.) Berufssoziologie. Gütersloh, S. 198-218
- Winter, R., 1994: Entgeltlichkeit in Tarifverträgen - Ein uneingelöster Rechtsanspruch. In: Winter, R. (Hg.): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsystem. Berlin, S. 133-162
- Winter, R. (Hg.) 1994: Frauen verdienen mehr: zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsystem. Berlin
- Wothe, F.J., 1985: Von der Seelsorgehelferin zur Gemeindereferentin - über Ursprung und Entwicklung der Seminar- und Fachschulausbildung. In: Hochstaffl, J. (Hg.), 1985: Von Beruf Gemeindereferent. Aufnahme eines Bestands - Perspektiven einer Zukunft. Paderborn, S. 169-186
- Wuckelt, A., 1993: Blick zurück - nach vorn. Unveröffentlichter Vortrag auf dem Gemeinschaftstag der Gemeindereferent(inn)en/Katechet(inn)en am 11.09.1993 in Böblingen
- Zauner, M., 1990: Förderung von Managerinnen. Frauenförderpläne als Mittel zur Erschließung weiblicher Führungskräfтерessourcen. München - Mering

Anhang

Tabelle 1: Die Beschäftigten nach ihrer Zugehörigkeitsdauer (in Jahren)

	Anzahl				
	Reihe	%			
	Spalte	Geist- liche	männl. Laien	weibl. Laien	Reihe
	Insges %				Insgesamt
Zugehörig keitsdauer					
	238	389	1229	1856	
	12,8	21,0	66,2	45,6	
<= 5	25,7	46,9	53,0		
	5,8	9,6	30,2		
	94	145	450	689	
6-10	13,6	21,0	65,3	16,9	
	10,2	17,5	19,4		
	2,3	3,6	11,1		
	97	128	367	592	
11-15	16,4	21,6	62,0	14,5	
	10,5	15,4	15,8		
	2,4	3,1	9,0		
	495	90	153	738	
16-20	67,1	12,2	20,7	18,1	
	53,5	10,9	6,6		
	12,2	2,2	3,8		
	1	46	98	145	
21-30	,7	31,7	67,6	3,6	
	,1	5,5	4,2		
	,0	1,1	2,4		
	31	21		52	
>30		59,6	40,4	1,3	
		3,7	,9		
		,8	,5		
Spalte	925	829	2318	4072	
Insgesamt	22,7	20,4	56,9	100,0	

Tabelle 2: Die Beschäftigten nach Tarifarten nach Geschlecht und Stand

Tarifart	Anzahl			Reihe Insgesamt		
	Reihe %	Spalte %	Geist- liche	männl. Laien	weibl. Laien	
Geistlichen- besoldung		765				765
	100,0					18,8
	82,7					
	18,8					
Beamten- Besoldung		40	124	13		177
	22,6		70,1	7,3		4,3
	4,3		15,0	,6		
	1,0		3,0	,3		
BAT- Vergütung		45	560	2058		2663
	1,7		21,0	77,3		65,4
	4,9		67,6	88,8		
	1,1		13,8	50,5		
Sonstige ³⁵²		75	145	247		467
	16,1		31,0	52,9		11,5
	1		17,5	10,7		
	1,8		3,6	6,1		
	Spalte	925	829	2318	4072	
	Insgesamt	22,7	20,4	56,9	100,0	

Anzahl fehlender Beobachtungen: 0

³⁵² Diese Gruppe umfaßt Stundenvergütete (auf BAT-Basis), Empfänger von Festgehältern, Auszubildende, Praktikanten und Ordensangehörige.

Tabelle 3: Anstellungsverhältnisse nach Arbeitszeiten

		TARIFART					
Anzahl	Reihe %	Spalte %	Geistl.	Beamte	Angest	Sonst.	Reihe Insges.
Insges %	Besold.						Insges.
Arbeitszeit							
Normalarbeitszeit			761	172	1191	215	2339
		32,5	7,4	50,9	9,2		57,4
		99,5	97,2	44,7	46,0		
		18,7	4,2	29,2	5,3		
50-99% von Normal			4	3	851	5	863
		,5	,3	98,6	,6		21,2
		,5	1,7	32,0	1,1		
		,1	,1	20,9	,1		
0-49% von Normal			2	621	247		870
			,2	71,4	28,4		21,4
			1,1	23,3	52,9		
			,0	15,3	6,1		
	Spalte	765	177	2663	467	4072	
	Insgesamt	18,8	4,3	65,4	11,5	100,0	
Anzahl fehlender Beobachtungen: 0							

Tabelle 4: Familienstand und kategorisierte Arbeitszeit der Frauen

Die Tabelle erfaßt alle BAT-vergüteten Frauen, die ledig oder verheiratet sind, und gibt deren Zuordnung zu den Arbeitszeitkategorien wieder.

FAMILIENSTAND				
Anzahl	Reihe %	ledig	verhei-	Reihe
Spalte %			rater	
Insges %		1	2	insges.
Arbeitszeit-----				
1		397	246	643
Normalarbeitszeit		61,7	38,3	33,2
		80,4	17,0	
		20,5	12,7	
2		71	659	730
50-99% von 38,5h		9,7	90,3	37,6
		14,4	45,6	
		3,7	34,0	
3		26	540	566
0-49% von 38,5h		4,6	95,4	29,2
		5,3	37,4	
		1,3	27,8	
Spalte		494	1445	1939
Insgesamt		25,5	74,5	100,0
Anzahl fehlender Beobachtungen:		0		

Tabelle 5: Familienstand und kategorisierte Arbeitszeit der Männer

Die Tabelle erfaßt alle BAT-vergüteten Männer, die ledig oder verheiratet sind und gibt deren Zuordnung zu den Arbeitszeitkategorien wieder.

FAMILIENSTAND				
Anzahl	Reihe %	ledig	verheira	Reihe
	Spalte %		tet	
Insges %		1	2	Insgesamt
Arbeitszeit-----				
	1	57	431	488
Normalarbeitszeit	11,7	88,3		82,4
	38,5h	58,8	87,1	
		9,6	72,8	
	2	29	40	69
50-99% von 38,5h	42,0	58,0		11,7
	29,9	8,1		
	4,9	6,8		
	3	11	24	35
0-49% von 38,5h	31,4	68,6		5,9
	11,3	4,8		
	1,9	4,1		
Spalte	97	495	592	
Insgesamt	16,4	83,6	100,0	

Anzahl fehlender Beobachtungen: 0

Tabelle 6: Zugehörigkeitsdauer nach Geschlecht und Stand

	\bar{x}	Std Dev ³⁵³	N
Insgesamt	9,4850	7,3194	4072
Geistliche	13,2854	6,8864	925
männl. Laien	9,5911	8,1050	829
weibl. Laien	7,9305	6,5997	2318

³⁵³ Std Dev: Standardabweichung

Tabelle 7: Laufbahnen nach Geschlecht und Stand

Die Tabelle enthält alle Beschäftigten, denen aufgrund der überlassenen Personaldaten ein Wert auf der NES-Skala zugewiesen werden konnte, soweit sie sich nicht in irgendeiner Art von Berufsausbildung befanden. Das heißt, Geistliche der Besoldungsstufen P5 bis P9 (Alumnen), Azubis, Praktikanten und Volontäre sind nicht in der Tabelle enthalten.

LAUFBAHN	Reihe %	Spalte %	Anzahl			Reihe Insgesamt
			Geist- liche	männl. Laien	weibl. Laien	
			1	2	3	
einfacher Dienst	1			9	270	279
				3,2	96,8	7,7
				1,3	12,5	
mittlerer Dienst	2			114	688	802
				14,2	85,8	22,2
				15,9	31,9	
gehobener Dienst	3		53	250	988	1291
			4,1	19,4	76,5	35,7
			7,1	34,9	45,8	
höherer Dienst	4		692	344	212	1248
			55,4	27,6	17,0	34,5
			92,9	48,0	9,8	
	Spalte	745	717	2158	3620	
	Insgesamt	20,6	19,8	59,6	100,0	

Tabelle 8: Beschäftigte mit den erforderlichen Mindestqualifikationen für die jeweiligen Laufbahnguppen nach Geschlecht und Stand

Die Tabelle enthält nur diejenigen Personen, die tatsächlich in den vier Laufbahnen beschäftigt sind. Zu den Mindestqualifikanten des Einfachen Dienstes wurden auch diejenigen gezählt, über deren Bildungsabschlüsse uns (a) keine Angaben mitgeteilt wurden oder (b) die sich, wie die Geistlichen der Besoldungsgruppen P5 bis P9, noch in Ausbildung befinden.

		Geschlecht und Stand				
Anzahl		Geist- liche	männl. Laien	weibl. Laien	Reihe	
Reihe	%					Insgesamt
Spalte	%	1	2	3		
MINDEST-						
QUALIFIKATION		682	306	406	1394	
höherer Dienst		48,9	22,0	29,1	40,3	
		96,9	44,7	19,6		
gehobener Dienst			197	509	706	
			27,9	72,1	20,4	
			28,8	24,6		
mittlerer Dienst			104	655	759	
			13,7	86,3	21,9	
			15,2	31,6		
einfacher Dienst		22	77	501	600	
		3,7	12,8	83,5	17,3	
		3,1	11,3	24,2		
Spalte		704	684	2071	3459	
Insgesamt		20,4	19,8	59,9	100,0	

Tabelle 9: NES-Werte des einfachen Dienstes nach Stand und Geschlecht
 Die Tabelle gibt die Werte der im einfachen Dienst Beschäftigten auf der NES-Skala wieder.

NES	Anzahl	Reihe %		Reihe Insgesamt	
		männl. weibl.			
		Spalte %	Laien Laien		
			2 3		
	2		5 63	68	
			7,4 92,6	24,4	
			55,6 23,3		
	3		3 190	193	
			1,6 98,4	69,2	
			33,3 70,4		
	4		1 17	18	
			5,6 94,4	6,5	
			11,1 6,3		
	Spalte	9	270	279	
	Insgesamt	3,2	96,8	100,0	

Tabelle 10: NES-Werte des mittleren Dienstes nach Stand und Geschlecht
 Die Tabelle gibt die Werte der im mittleren Dienst Beschäftigten auf der NES-Skala wieder.

NES	Anzahl	Reihe %		Reihe Insgesamt	
		männl. weibl.			
		Spalte %	Laien Laien		
			2 3		
	5		6 71	77	
			7,8 92,2	9,6	
			5,3 10,3		
	6		23 195	218	
			10,6 89,4	27,2	
			20,2 28,3		
	7		58 331	389	
			14,9 85,1	48,5	
			50,9 48,1		
	8		27 91	118	
			22,9 77,1	14,7	
			23,7 13,2		
	Spalte	114	688	802	
	Insgesamt	14,2	85,8	100,0	

Tabelle 11: NES-Werte des gehobenen Dienstes nach Stand und Geschlecht
 Die Tabelle gibt die Werte der im gehobenen Dienst Beschäftigten auf der NES-Skala wieder.

NES	Anzahl	Geist-liche			Reihe Insgesamt	
		männl. Laien				
		1	2	3		
9	19	27	126	172		
	11,0	15,7	73,3	13,3		
	35,8	10,8	12,8			
10	4	64	417	485		
	,8	13,2	86,0	37,6		
	7,5	25,6	42,2			
11	14	105	415	534		
	2,6	19,7	77,7	41,4		
	26,4	42,0	42,0			
12	16	54	30	100		
	16,0	54,0	30,0	7,7		
	30,2	21,6	3,0			
	Spalte	53	250	988	1291	
	Insgesamt	4,1	19,4	76,5	100,0	

Tabelle 12: NES-Werte des höheren Dienstes nach Stand und Geschlecht

Die Tabelle gibt die Werte der im höheren Dienst Beschäftigten auf der NES-Skala wieder.

Anzahl Reihe Spalte NES	Geist- liche				Reihe Insgesamt	
	männl. Laien		weibl. Laien			
	1	2	3			
13	9 2,2 1,3	210 50,4 61,0	198 47,5 93,4		417 33,4	
14	3 2,6 ,4	102 87,2 29,7	12 10,3 5,7		117 9,4	
15	652 96,3 94,1	24 3,6 7,0	1 ,1 ,5		672 54,3	
16	7 46,7 1,0	7 46,7 2,0	1 6,7 ,5		15 1,2	
17	7 87,5 1,0	1 12,5 ,3			8 ,6	
18	9 100,0 1,3				9 ,7	
19	1 100,0 ,1				1 ,1	
20	3 100,0 ,4				3 ,2	
24	1 100,0 ,1				1 ,1	
Spalte Insgesamt	692 55,4	344 27,6	212 17,0		1248 100,0	

Operationalisierung der Variable „Bildung“

Die Variable „Bildung“ ist die Summe der den Variablen „Schulbildung“ und „Berufsbildung“ zugewiesenen Werte. Sie mißt also nur indirekt direkt qualitative Bildungsabschlüsse, indem diesen institutionelle Bildungsjahre zugewiesen werden. In der Datenerhebung wurde jeweils nur der höchste erreichbare (Schul- oder Berufs-) Bildungsabschluß ermittelt. Das heißt einem Beschäftigten mit Lehre und Hochschulabschluß wird nur der Hochschulabschluß angerechnet.

Schulbildung	Jahre
ohne Hauptschulabschluß	7
Hauptschulabschluß	8
Realschulabschluß, Fachschulreife	10
Fachhochschulreife	12
Abitur, Hochschulreife	13

Berufsbildung	Jahre
berufliche oder betriebliche Anlernzeit oder Praktikum	1
abgeschlossene gewerbliche Lehre	1,5
abgeschlossene kaufmännische Lehre	1,75
Berufsfachschulabschluß	2
Fachhochschulabschluß	4
Meister- oder Technikerabschluß	4
Hochschulabschluß	5

Tabelle 13: Vergleich der Beschäftigungseckdaten der bedeutendsten Berufsklassen der Diözese, gegliedert nach Tätigkeitsbereichen.³⁵⁴

Berufe	Ø Bildung in Jahren	Ø NES bei Einstellung	Frauen Anteil in %	N
Instandsetzung- und Instandhaltungsberufe				
Gärtner	9,25	4,60	6,00	3
Elektriker	9,50	7,00	00,00	1
Köche	9,83	5,14	42,90	7
Kochgehilfen	9,60	2,40	100,00	15
Bauhilfsarbeiter			4,00	00,00
Architekten	15,79		11,16	16,70
Techniker o. n. A.	13,33		7,33	00,00
Kraftfahrer	9,95		5,77	00,00
Pförtner	11,50		3,50	100,00
Hauswarte u.ä.	10,26		5,74	14,00
Hauswirtschaftsleiter	12,33		6,80	100,00
Hauswirtschafter	11,30		4,78	100,00
Hauswirtschaftsgehilfen	9,47		2,55	100,00
Reinigungskräfte	10,13		2,45	93,00
INSGESAMT	10,66		3,57	80,88
Büro- und Verwaltungsberufe				
Reprographen	13,00		7,00	00,00
Buchhändler	12,00	7,00	100,00	1
Telefonisten	13,75		4,60	100,00
Direktionsassistenten	18,00		13,00	00,00
Verwaltungsfachleute	16,48		11,59	16,40
Buchhalter	11,64		7,62	37,50
Informatiker, EDV...	17,50		10,50	50,00
Bürofachkräfte	11,34		5,67	90,10
Verwaltungsfachkräfte	13,47		7,60	46,70
sonst. Sachbearbeiter	12,39		7,08	62,70
Registratoren u.ä.	15,16		7,00	00,00
Stenokomtisten u.ä.			6,00	100,00
Sekretäre	11,58		6,16	98,40
Phonotypisten u.ä.	9,62		5,50	100,00
Bürohilfskräfte	11,98		4,80	71,40
Büro- u. Amtsboten	12,33		5,00	00,00
Juristen	18,00		13,00	50,00
Bibliothekare u.ä.	15,25		7,20	60,00
Bibliotheksfachkräfte	15,50		7,50	75,00
Archivmitarbeiter	12,00		6,00	100,00
Historiker	9,00		6,00	100,00
INSGESAMT	13,16		7,51	68,95
				876

³⁵⁴ Ohne Berufswechsler. Lediglich die Pfarrer (P1-P4), welche zu Beginn ihrer Beschäftigung in der Mehrzahl den Ausbildungsbüroen "Alumnen" oder "Vikare" angehörten, sind mit in die Tabelle aufgenommen. Der Beginn der vollen Erwerbstätigkeit dieser Geistlichen liegt nämlich erst bei der Übernahme einer Gemeindeleitung.

Berufe	Ø Bildung in Jahren	Ø NES bei Einstellung	Frauen Anteil in %	N
Pädagogische und Bildungsberufe				
Dirigenten	18,00	13,00	00,00	1
(Orchester-) Musiker	16,00	9,25	50,00	4
Referenten im Bildungswesen	17,21	10,15	50,60	89
Dozenten u.ä.	17,68	12,57	28,60	35
wiss. Assistenten	18,00	13,00	00,00	1
Gymnasiallehrer	17,95	13,00	66,30	91
Andere Lehrer	16,27	9,07	88,00	434
Freizeitlehrer 16,40	9,31	56,30	16	
Privatstundenlehrer	17,41	12,16	41,70	12
Pädagogen	17,27	11,00	60,00	10
Katecheten	12,85	6,93	96,50	316
INSGESAMT	15,52	9,05	81,96	1009
Seelsorgeberufe				
Theologen, pastorale	18,00	13,00	40,00	5
Pfarrer (P1-P4)	18,00	15,00	00,00	644
sonstige Priester	18,00	9,09	00,00	111
Diakone, Hauptberuf	18,00	9,44	00,00	59
Diakone, Nebenberuf*	18,00	9,25	00,00	74
Alumnen	18,00		00,00	10
Priester in Verwaltung	18,00	13,85	00,00	27
Pastoralreferenten	17,96	12,69	36,00	197
Ordensangehörige	15,95	2,87	100,00	8
Gemeindereferenten	15,59	8,83	90,40	228
Pfarramts- u. Missionshelfer	14,69	7,90	60,80	51
Mesner	10,90	6,41	11,80	17
INSGESAMT	17,43	12,77	22,43	1387
Sozialpflegerische Berufe				
Psychiater u.ä.	18,00	14,00	100,00	1
Sozialarbeiter	17,00	11,40	20,00	5
Sozialpädagogen	14,50	9,50	00,00	2
Psychologen u.ä.	17,70	12,72	68,80	48
INSGESAMT	17,54	12,52	62,50	56

Tabelle 14: Bildungsrenditen der wichtigsten Berufe der Diözese mit jeweiligen Frauenanteilen und Qualifikationsniveaus*

	Ø Bildungs- Rendite	Frauen Anteil in %	Ø Bildung in Jahren	N
Instandsetzungs- und Instandhaltungsberufe				
Hauswarte u.ä.	,5919	13,95	10,26	43
Reinigungskräfte	,2447	92,99	10,13	157
Hauswirtschafter	,4317	100,00	11,30	37
Hauswirtschaftsgehilfen	,2853	100,00	9,47	86
Büro und Verwaltungsberufe				
Priester in Verwaltungstätigkeit	,6150	00,00	18,00	27
Verwaltungsfachleute	,6978	14,42	16,48	215
Verwaltungsfachkräfte	,5884	46,67	13,47	30
sonst. Sachbearbeiter	,5836	62,71	12,39	59
Bürohilfskräfte	,4326	71,43	11,98	21
Bürofachkraft	,5071	90,10	11,34	192
Sekretäre	,5535	98,42	11,58	317
Pädagogische und Bildungsberufe				
Dozenten u.ä.	,7112	28,57	17,68	35
Referenten im Bildungswesen	,5926	50,56	17,21	89
Freizeitlehrer	,5755	56,25	16,40	16
Pädagogen	,6360	60,00	17,27	10
Gymnasiallehrer	,7243	69,23	17,95	91
Andere Lehrer	,5607	88,02	16,27	434
Katecheten	,5442	96,52	12,85	316
Sozialpflegerische Berufe				
Sozialpädagogen	,6814	00,00	14,50	2
Sozialarbeiter	,6704	20,00	17,00	5
Psychologen u.ä.	,7183	68,75	17,70	48
Pastorale und Seelsorgeberufe				
Pfarrer (P1-P4)	,5103	00,00	18,00	644
Diakone, hauptberufliche	,5247	00,00	18,00	59
Mesner	,6268	11,76	10,90	17
Pastoralreferenten	,7067	36,04	17,96	197
Pfarramts- und Missionshelfer	,5646	60,78	14,69	51
Gemeindereferenten	,5702	90,79	15,59	228

* ohne Berufswechsler

Tabelle 15: Anforderungsmerkmale nach der Vergütungsordnung Anlage 1a BAT und die Zuordnung der in der Diözesanorganisation ausgeübten Berufe anhand der durchschnittlichen Eingruppierung ihrer Inhaber.

w: Frauenanteil über 65 Prozent; m: Frauenanteil unter 35 Prozent

NES Tätigkeitsmerkmale (zeitlicher Anteil) Betreffende Berufe (Æ NES)

2	Vorwiegend mechanische Tätigkeiten (50%)	Kochgehilfen 2,4 (w) Reinigungskräfte 2,4 (w)
3/4	Einfachere Arbeiten (50%)	Hauswirtschaftsgehilfen 2,6 (w) Pförtner 3,5 (w) Bauhilfsarbeiter 4,0 (m)
5	Schwierige Tätigkeiten (50%)	Bürohilfskräfte 4,5 (w) Telefonisten 4,6 (w) Gärtner 4,7 (m) Hauswirtschafter 4,8 (w) Büro- und Amtsboten 5,0 (m)
6	Gründliche Fachkenntnisse (25%) Gründliche Fachkenntnisse (50%) Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (50%)	Phonotypisten 5,5 (w) Köche 5,7 (m) Kraftfahrer 5,8 (m) Hauswarte 5,8 (m) Bürofachkräfte 6,0 (w) Archivmitarbeiter 6,0 (w) Sekretäre 6,2 (w) Mesner 6,4 (m)
7	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (50%) Selbstständige Leistungen (20 %)	Katecheten 6,9 (w) Elektriker 7,0 (m) Hauswirtschaftsleiter 7,0 (w) Bibliothekare 7,2 (w) Bibliotheksfachkräfte 7,2 (w) Techniker 7,3 (m)
8	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (50%) Selbstständige Leistungen (33,3%).	Buchhalter 7,5 (m) Pfarramts- und Missionshelfer 7,7 (n)
8	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (50%) Selbstständige Leistungen (50%).	Verwaltungsfachkräfte 7,9 (n) Sachbearbeiter 8,1 (n)
9	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (50%) Selbstständige Leistungen (50%).	Gemeindereferenten 9,0 (w) Andere Lehrer 9,1 (w)
9	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (50%) Selbstständige Leistungen (50%) Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit (33,3%)	Freizeitlehrer 9,2 (n) (Orchester-) Musiker 9,3 (n)
10	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (50%) Selbstständige Leistungen (50%) Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit (50%).	Registratoren 10,0 (m)

NES Tätigkeitsmerkmale (zeitlicher Anteil) Betreffende Berufe (Æ NES)

11	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (50%) Selbstständige Leistungen (50%) Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit (50%) Besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (33,3%)	Pädagogen 10,7 (n) Sozialpädagogen 10,8 (m) Diakone 10,8 (m) Sozialarbeiter 11,0 (m) Informatiker 11,0 (m)
11	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (50%) Selbstständige Leistungen (50%) Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit (50%) Besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (50%)	Architekten 11,2 (m)
12	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (50%) Selbstständige Leistungen (50%) Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit (50%) Besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (50%) Maß der Verantwortung (50%)	Bildungsreferenten 11,8 (m) Privatstundenlehrer 12,2 (n)
12,5	Abgeschlossene Hochschulausbildung (50%) Besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (33,3%)	Dirigenten 12,5 (m) Theologen, pastorale 12,4 (n) Dozenten 12,6 (m) Pastoralreferenten 12,7 (m)
13	Abgeschlossene Hochschulausbildung (50%) Besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (33,3%)	Verwaltungsfachleute 2,8 (m) Psychologen 12,8 (w) Direktionsassistenten 13,0(m)
13	Abgeschlossene Hochschulausbildung (50%) Besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (33,3%)	Juristen 13,0 (n) Gymnasiallehrer 13,1 (w)
14	Abgeschlossene Hochschulausbildung (50%) Besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (50%)	Psychiater 14,0 (w)
14	Abgeschlossene Hochschulausbildung (50%) Hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben (50%)	
15	Abgeschlossene Hochschulausbildung (50%) Besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (50%) Maß der Verantwortung (50%)	Priester in Verwaltung 14, (m) Pfarrer 15,0 (m)
16	Abgeschlossene Hochschulausbildung (50%) Besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (50%) Maß der Verantwortung (50%) Deutlich höher zu bewertende Tätigkeit (50%)	

Tabelle 16: Durchschnittliche Eingruppierung der diözesanen Berufe mit Eingruppierungsspanne

Beruf 93	Ø NES	Min	Max	N
Gärtner	5,33	4	7	3
Reprographen	8,00	8	8	1
Elektriker	7,00	7	7	1
Köche	6,00	4	7	6
Kochgehilfen	3,38	3	5	13
(Bau-)Hilfsarbeiter	4,50	3	6	2
Architekten	12,83	12	13	6
Techniker o.n.A.	10,00	9	11	2
Buchhändler	8,00	8	8	1
Kraftfahrer	7,14	7	8	7
Telefonisten	5,00	3	7	4
Direktionsassistenten	14,00	14	14	1
Verwaltungsfachleute	13,10	11	17	171
Buchhalter	8,86	7	11	7
Informatiker, EDV...	11,00	11	11	1
Bürofachkräfte	7,16	5	12	149
Verwaltungsfachkräfte	8,91	6	11	22
sonst. Sachbearbeiter	8,90	6	14	51
Registratoren u.ä.	9,33	7	11	3
Stenokontoristen u.ä.	7,00	7	7	1
Sekretäre	6,98	5	11	239
Phonotypisten u.ä.	6,00	6	6	1
Bürohilfskräfte	6,38	3	8	13
Büro- u. Amtsboten	6,00	6	6	2
Pförtner	4,33	3	6	3
Hauswarte u.ä.	6,76	3	8	33
Juristen	13,50	13	14	2
Bibliothekare u.ä.	7,50	3	13	4
Bibliotheksfachkräfte	9,33	6	11	3
Archivmitarbeiter	7,00	7	7	1
Dirigenten	13,00	13	13	1
(Orchester-)Musiker	11,33	10	14	3
Psychiater u.ä.	14,00	14	14	1
Bildungs Referenten	11,80	9	14	69
Sozialarbeiter	11,75	11	13	4
Sozialpädagoge	10,00	10	10	2
Dozenten u.ä.	13,18	12	14	22
wissenschaftl. Assistenten	14,00	14	14	1
Gymnasiallehrer	13,16	13	16	56
Andere Lehrer	10,36	5	14	284
Freizeitlehrer	9,36	6	11	11
Privatstundenlehrer	13,38	13	14	8
Psychologen u.ä.	13,13	11	16	24

(Fortsetzung Tabelle 16)

Beruf 93	Ø NES	Min	Max	N
Theologen; pastorale Mitarbeiter	14,00	12	16	4
Pädagogen	12,50	11	13	4
Pfarrer (P1-P4)	15,00	15	15	636
Diakone, hauptberuf	12,37	9	16	47
Priester in Verwaltung (A/B)	17,63	14	24	27
Pastoralref./assis	13,19	11	14	148
Gemeindereferenten	10,47	9	13	184
Pfarramts- /Missions-/Gemeindehelfer	8,35	3	13	37
Mesner	6,20	5	7	5
Katecheten	9,96	5	13	289
Hauswirtschaftsleiter	7,18	5	8	11
Hauswirtschafter	5,68	3	8	25
Hauswirtschaftsgehilfen	3,19	3	5	59
Reinigungskräfte	3,07	2	7	110

Tabelle 17: Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Stand

Vollzeitbeschäftigte arbeiten laut Tarifvertrag 38,5 Stunden pro Woche. Alle Beschäftigten, die mit geringerer Stundenzahl bei der Diözese tätig sind, werden als Teilzeitbeschäftigte bezeichnet, selbst wenn sie 38,4 Stunden pro Woche arbeiten.

Reihe Spalte	Anzahl				Reihe Insgesamt
	%	Geist- liche	männl. Laien	weibl. Laien	
	%	1	2	3	
ARBEITSZEIT					
Vollzeit		919	635	785	2339
	39,3	27,1	33,6		57,4
	99,4	76,6	33,9		
	22,6	15,6	19,3		
Teilzeit		6	194	1533	1733
	,3	11,2	88,5		42,6
	,6	23,4	66,1		
	,1	4,8	37,6		
Spalte	925	829	2318	4072	
Insgesamt	22,7	20,4	56,9	100,0	

Tabelle 18: Leitungspersonal der Diözese nach Geschlecht und Stand

	Anzahl				
Reihe	%	Geist- liche	männl. Laien	weibl. Laien	Reihe
Spalte	%				Insgesamt
Insges	%	1	2	3	
Leitungspersonal					
Gemeindeleiter		561			561
		100,0			71,6
		94,6			
		71,6			
Dienststellenleiter		17	118	34	169
		10,1	69,8	20,1	21,6
		2,9	77,1	89,5	
		2,2	15,1	4,3	
Abteilungsleiter		1	33	3	37
		2,7	89,2	8,1	4,7
		,2	21,6	7,9	
		,1	4,2	,4	
BO-Referenten		14	2	1	17
		82,4	11,8	5,9	2,2
		2,4	1,3	2,6	
		1,8	,3	,1	
Spalte		593	153	38	784
Insgesamt		75,6	19,5	4,8	100,0

Tabelle 19: Leitungspersonal nach Anstellungsarten

Leitungspersonal	Anstellungsarten					Reihe Insges. Reihe Insges.
	Anzahl	Diakone	Pfarrer	Beamte	Angestellte	
	Reihe	%	Reihe	%	Reihe	
	Spalte	Vikare	Reihe	Insges.	Reihe	
Insges.	%	1	2	3	4	Insges.
keine Leitung		72	86	2735	395	3288
		2,2	2,6	83,2	12,0	80,7
		11,1	49,7	95,9	98,5	
		1,8	2,1	67,2	9,7	
Gemeindeleiter		561				561
		100,0				13,8
		86,8				
		13,8				
Dienststellenleiter		13	44	107	5	169
		7,7	26,0	63,3	3,0	4,2
		2,0	25,4	3,8	1,2	
		,3	1,1	2,6	,1	
Abteilungsleiter		27	10			37
		73,0	27,0			,9
		15,6	,4			
		,7	,2			
BO-Referenten		16			1	17
		94,1			5,9	,4
		9,2			,2	
		,4			,0	
Spalte	646	173	2852	401	4072	
Insgesamt	15,9	4,2	70,0	9,8	100,0	

Tabelle 20: Leitungspersonal nach Frauenanteilen der Herkunftsberufe

Die leicht veränderte Gesamtzahl dieser Tabelle (776 Leitungspersonen gegenüber 784 Leitungspersonen in Tabelle 18 ist darauf zurückzuführen, daß nicht für alle Leitungspersonen verwertbare Herkunftsberufe (= Beruf zum Einstellungsdatum) vorliegen.

FRAUENANTEIL HERKUNFTSBERUF						
LEITUNGSPERSONAL	Anzahl		Reihe %			
	Reihe	%	bis 10	10,1 bis 36,8	bis 63,4	bis 90
	Spalte	%	36,7	63,3	89,9	%
	Insges	%	1	2	3	4
Gemeindeleiter			561			
			100,0			
			94,0			
			72,3			
Dienststellenleiter			21	114	14	14
			12,7	68,7	8,4	8,4
			3,5	79,7	100,0	73,7
			2,7	14,7	1,8	1,8
Abteilungsleiter			1	27		4
			3,1	84,4		12,5
			,2	18,9		21,1
			,1	3,5		,5
BO-Referenten			14	2		1
			82,4	11,8		5,9
			2,3	1,4		5,3
			1,8	,3		,1
	Spalte		597	143	14	19
	Insgesamt		76,9	18,4	1,8	2,4
						3
						,4
						100,0
						776

Tabelle 21: Leitungspersonal nach aktuellen Berufsgruppen

		Aktuelle Berufsgruppe						
		Anzahl	%	Instand- u. Büro- u. Pädagog.	Pastoral	Sozial-	Reihe	
		Reihe	%	setzung/ Verwal-	u. Bild- u. Seel-	pfleger	Reihe	
		Insges	%	-haltung	tung	sorge	isch	Insgesamt
LEITUNG								
keine Leitung		385	756	958	830	52	2981	
		12,9	25,4	32,1	27,8	1,7	79,3	
		99,5	86,3	94,9	58,0	92,9		
		10,2	20,1	25,5	22,1	1,4		
Gemeindeleiter					561		561	
					100,0		14,9	
					39,2			
					14,9			
Dienststellenleiter		2	85	50	23	4	164	
		1,2	51,8	30,5	14,0	2,4	4,4	
		,5	9,7	5,0	1,6	7,1		
		,1	2,3	1,3	,6	,1		
Abteilungsleiter		32	1	3			36	
		88,9	2,8	8,3			1,0	
		3,7	,1	,2				
		,9	,0	,1				
BO-Referenten		3		14			17	
		17,6		82,4			,5	
		,3		1,0				
		,1		,4				
Spalte		387	876	1009	1431	56	3759	
Insgesamt		10,3	23,3	26,8	38,1	1,5	100,0	

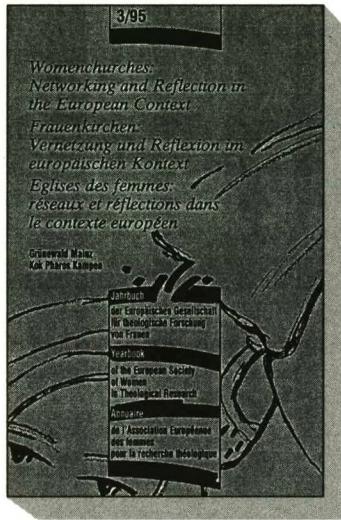
Anzahl fehlender Beobachtungen: 313

Tabelle 22: Leitungspersonal nach Herkunftsberufsgruppen

Anzahl	Reihe	Herkunftsberufsgruppe					Reihe
		Instand- setzung/	Büro- u. Verwal- tung	Pädagog.	Pastoral	Sozial- pfleger	
		Insges -haltung	tung	ung	sorge	isch	Insgesamt
Leitungspersonal		382	712	905	859	56	2914
keine Leitung		13,1	24,4	31,1	29,5	1,9	80,1
		99,5	89,9	97,6	58,3	88,9	
		10,5	19,6	24,9	23,6	1,5	
Gemeindeleiter					561		561
					100,0		15,4
					38,1		
					15,4		
Dienststellenleiter		2	58	19	34	7	120
		1,7	48,3	15,8	28,3	5,8	3,3
		,5	7,3	2,0	2,3	11,1	
		,1	1,6	,5	,9	,2	
Leitungspersonal		20	2	5			27
Abteilungsleiter		74,1	7,4	18,5			,7
		2,5	,2	,3			
		,5	,1	,1			
BO-Referenten		2	1	14			17
		11,8	5,9	82,4			,5
		,3	,1	1,0			
		,1	,0	,4			
Spalte	384	792	927	1473	63	3639	
Insgesamt	10,6	21,8	25,5	40,5	1,7	100,0	

Anzahl fehlender Beobachtungen: 433

Machen Frauen Kirche?



Jahrbuch der Europäischen Gesellschaft für die theologische Forschung von Frauen, Band 3:

A. Berlis / J. Hopkins / H. Meyer-Wilmes / C. Vander Stichele (Hg.)

Frauenkirchen

Vernetzung und Reflexion im europäischen Kontext

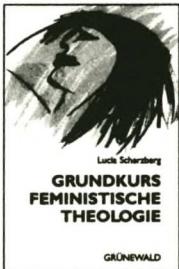
1995. 220 Seiten. Kartoniert

Dieses Jahrbuch enthält zahlreiche Aufsätze bedeutender Theologinnen, die sich mit dem Thema „Frauenkirche“ auseinandergesetzt haben. Aufgezeigt werden zum einen Profil, Inhalte, Praxis und Visionen einer solchen Kirche von Frauen in und jenseits patriarchaler Kirchen, aber auch damit verbundene Probleme, Konflikte und Grenzen. Die umfangreiche Bibliographie zum Thema bietet eine Übersicht über Neuerscheinungen und Doktorarbeiten im Bereich der theologischen Frauenforschung seit 1993.

Matthias-Grünewald-Verlag



Feministische Theologie bei Grünwald



Lucia Scherzberg
Grundkurs Feministische Theologie
1995. 200 Seiten. Kartoniert

Mit diesem Buch legt Lucia Scherzberg das aktuelle Grundlagenwerk zur Feministischen Theologie vor. Sie zeigt, was feministische Theologinnen in der Exegese, der Geschichtsforschung und der systematischen Reflexion geleistet haben, bezieht Stellung in den wichtigsten Streitfragen und setzt sich kritisch mit den bedeutendsten Autorinnen auseinander. Jedes Kapitel enthält Vorschläge zur Seminar- und Gruppenarbeit.

Helen Schüngel-Straumann
Denn Gott bin ich, und kein Mann
Gottesbilder im Ersten Testament – feministisch betrachtet
Reihe: Bibelkompass
1996. 144 Seiten. Kartoniert

Den einen Gott der Bibel – und schon gar den männlichen – gibt es nicht. Helen Schüngel-Straumann zeigt, wie unterschiedlich und zum Teil gegensätzlich die Gottesvorstellungen in den verschiedenen Texten des Ersten Testaments sind. Als feministische Bibelwissenschaftlerin liest sie diese Texte durchaus kritisch und parteilich
Ein Buch, das sich auch hervorragend als Grundlage für Bibelarbeit und Religionsunterricht eignet!

Matthias-Grünwald-Verlag



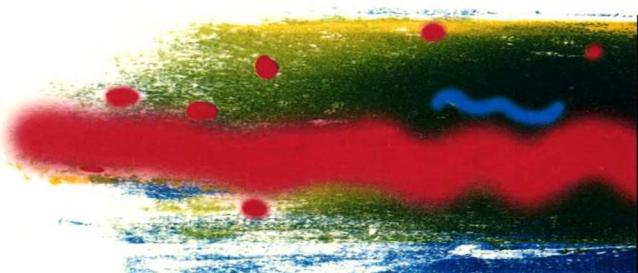
Auch in Kirchen und Wohlfahrtsverbänden fordern berufstätige Frauen, Benachteiligungen abzubauen.

„Machen Frauen Kirche?“ ist eine soziologische Studie, die von engagierten Frauen, die bei der Diözese Rottenburg-Stuttgart beschäftigt sind, in Auftrag gegeben wurde als wissenschaftliche Grundlage für eine Gleichstellungspolitik.

Resultat der sorgfältigen Analyse ist, daß Frauen der Zugang zur diözesanen Berufswelt immer noch durch geschlechtsspezifische Schranken ver stellt ist, obwohl das Konzept des Berufs in der modernen Gesellschaft darauf angelegt ist, Chancengleichheit nach Qualifikationen zu realisieren. Verschärft wird diese Situation in der katholischen Kirche dadurch, daß Macht und Verantwortung in Händen der Kleriker liegen und Frauen nach wie vor die Ordination verweigert wird.

AutorInnen:

Dr. Christiane Bender, Professorin für Soziologie in Heidelberg; Hans Graßl, Dipl. oec.; Heidrun Motzkau, M.A.; Jan Schuhmacher, M.A.; Wissenschaftliche MitarbeiterInnen am Institut für Soziologie der Universität Heidelberg.



**Edition
Psychologie und
Pädagogik
bei Grünwald**



3-7867-1961-6