Geschlechtergerechtigkeit in Beruf und Familie für Frauen in verantwortlichen Positionen in der Kirche

Dokumentation der Fachtagung
am 17./18. März 2005
im Kardinal-Wendel-Haus, München

veranstaltet von der
Unterkommission „Frauen in Kirche und Gesellschaft“
im Auftrag der Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz

Herausgeberin der Dokumentation:
Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz

Redaktion:
PD Dr. Hildegund Keul, Leiterin der Arbeitsstelle

Layout:
Martin Hochholzer

Fotos:
Hans-Georg Hunstig, Martin Hochholzer

Inhaltsverzeichnis

PD Dr. Hildegund Keul:

Vorwort zur Dokumentation 4

Tagungsprogramm 5

Georg Kardinal Sterzinsky:

Begrüßung und thematische Einführung 6

Prof. Dr. Dr. Hanna-Barbara Gerl-Falkovitz:

Gender-Theorien in kritischer Sicht 9

Prof. Dr. Saskia Wendel:

Kritische Würdigung der Gender-Debatte 16

Thesen zum Vortrag 25

Mag. Elisabeth Rathgeb:

Partnerschaftliche Zusammenarbeit von Frauen und Männern in verantwortlichen Positionen 26

Rückfragen und Anmerkungen zum Referat 28

Eva M. Welskop-Deffaa:

Irgendwie. Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Herausforderung für kirchliches Sprechen und Handeln 29

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer in kirchlichen Leitungsfunktionen. Drei Thesen 41

Rückfragen und Anmerkungen zum Referat 42

Diskussion: Probleme, Positionen, Perspektiven 44

Karl Kardinal Lehmann:

Theologie und Genderfragen 49

Abschlussdiskussion:

Beiträge auf den Flipcharts 61

Diskussion 62

Bischof Dr. Joachim Wanke:

Schlusswort 66

– ANHANG –

Frauen in Leitungsfunktionen fördern

Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 21. März 2005 72

**Frauen in verantwortlichen Positionen in bischöflichen Ordinariaten und diözesanen Einrichtungen.
Exemplarische Erhebung des Ist-Zustandes**

Auswertung des Rücklaufs aus vier Diözesen 75

**Frauenkommissionen und Frauenforen
in den bischöflichen Ordinariaten – eine Synopse**

(Stand Mai 2005) 83

**Ämter und Dienste auf Bistumsebene,
die mit Laien besetzt werden können**

Gutachterliche Äußerung
von Dr. Beatrix Laukemper-Isermann und Prof. Dr. Reinhild Ahlers 103

Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 106

Vorwort zur Dokumentation

„Geschlechtergerechtigkeit in Beruf und Familie für Frauen in verantwortlichen Positionen in der Kirche“ war das Thema einer Fachtagung, die am 17./18. März 2005 in München im Auftrag der Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz stattfand. Sie führte ein Gespräch zwischen Frauen und Bischöfen fort, das 2002 in Schmerlenbach begann. In einer Zeit, in der sich das Verhältnis der Geschlechter weltweit und tief greifend verändert, ist der katholischen Kirche der Dialog besonders wichtig. Die Fachtagung wollte ein qualifizierter Ort sein, an dem Bischöfe und Frauen – Frauen in verantwortlichen Positionen – miteinander ins Gespräch kommen und Möglichkeiten der Förderung von Frauen diskutieren.

Die Unterkommission „Frauen in Kirche und Gesellschaft“ hat die Fachtagung im Auftrag der Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz vorbereitet und durchgeführt. Die Geschäftsführung lag bei der *Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz*.

Während der Tagung hat sich gezeigt, dass die Fortführung des Gesprächs und die Weiterarbeit an den Themen sehr erwünscht sind. Die vorliegende Dokumentation präsentiert daher in kompakter Form die Themen der Fachtagung und hält Perspektiven, Positionen und Anregungen aus München fest. Sie dient der Information und lädt zur Weiterarbeit ein.

Für die zur Verfügung gestellten Beiträge bedankt sich die Arbeitsstelle herzlich bei den Autorinnen und Autoren. Daran schließt sich die Hoffnung an, dass ihre inhaltsreichen Impulse sowie die Diskussionsbeiträge während der Tagung in die Gesamtpastoral einfließen und auch gesellschaftlich Wirkung zeigen.

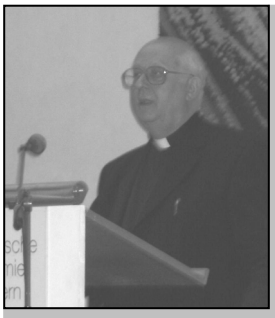
PD Dr. Hildegund Keul
Leiterin der Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der DBK, Bonn

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN BERUF UND FAMILIE FÜR FRAUEN IN VERANTWORTLICHEN POSITIONEN IN DER KIRCHE

17./18. März 2005 in der Katholischen Akademie in Bayern (Kardinal-Wendel-Haus)

Donnerstag, 17. März 2005	
bis 14.00 Uhr	Anreise
14.00 Uhr	Begrüßung: Kardinal Georg Sterzinsky (Berlin), Vorsitzender der Unterkommission „Frauen in Kirche und Gesellschaft“
14.15 Uhr	Referat: **Der Wandel im Selbstverständnis der Geschlechter – Kritische Würdigung der Genderdebatte** Prof. Dr. Dr. Hanna-Barbara Gerl-Falkovitz (Dresden) Prof. Dr. Saskia Wendel (Tilburg)
15.15 Uhr	Referat: **Partnerschaftliche Zusammenarbeit von Frauen und Männern in verantwortlichen Positionen** Mag. Elisabeth Rathgeb (Innsbruck)
16.15 Uhr	Pause
16.45 Uhr	Referat: **Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtiger Inhalt der Förderung von Männern und Frauen** Eva-Maria Welskop-Deffaa (Bonn)
18.00 Uhr	Abendessen
19.30 Uhr	Diskussion
21.00 Uhr	Tagesausklang

Freitag, 18. März 2005	
07.30 Uhr	Eucharistiefeier
08.15 Uhr	Frühstück
09.00 Uhr	Referat: **Theologie und Genderfragen** Kardinal Karl Lehmann (Mainz), Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz
10.00 Uhr	Diskussion
11.30 Uhr	Pause
12.00 Uhr	Schlusswort: Bischof Dr. Joachim Wanke (Erfurt), Vorsitzender der Pastoralkommission
12.30 Uhr	Mittagessen



Georg Kardinal Sterzinsky

Erzbischof von Berlin
Vorsitzender der Unterkommission
„Frauen in Kirche und Gesellschaft“ der
Pastoralkommission der DBK

Begrüßung und thematische Einführung

Sehr geehrte, liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung
„Geschlechtergerechtigkeit in Beruf und Familie
für Frauen in verantwortlichen Positionen in der Kirche“,

den Anteil von Frauen in verantwortlichen Positionen der Kirche zu erhöhen, ist ein wichtiges Anliegen der Unterkommission *Frauen in Kirche und Gesellschaft*. Die heutige Tagung, die im Auftrag der Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz durchgeführt wird, dient diesem Ziel. Sie führt das Gespräch *über* und *mit* Frauen in verantwortlichen Positionen fort, das im Oktober 2002 in Schmerlenbach begonnen wurde.

Frauen erhalten in der katholischen Kirche verstärkt die Möglichkeit, an Stellen mit großer Gestaltungsmöglichkeit tätig zu sein und in diesem Sinn Karriere zu machen. Dies ist besonders wichtig gerade in einer Situation, wo aus finanziellen Gründen Stellen in der Pastoral und auch im Bereich der Frauenarbeit gekürzt werden. Frauen haben spezifische Perspektiven in Kirche und Gesellschaft einzubringen, die gerade in Zeiten des Umbruchs weiterführend sind. Ihre Themen und Anliegen dürfen daher nicht verloren gehen, sondern sie sollen in der katholischen Kirche verstärkt zum Tragen kommen. Damit dies gelingt, sind Frauen auf ihrem Weg in verantwortliche Positionen zu fördern.

Eine Perspektive, die Frauen nachdrücklich in die Debatte einbringen, ist das Bemühen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das hat sich schon in den Diskussionen während der Vorläufertagung in Schmerlenbach gezeigt. Viele Frauen streben sowohl nach gelingendem Familienleben als auch nach beruflicher Betätigung und Selbstständigkeit. Auch Männer wollen und sollen sich mehr an Erziehungsaufgaben und Familienarbeit beteiligen. Auf der heutigen Fachtagung steht daher die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Mittelpunkt.

Ich freue mich, dass Sie so zahlreich unserer Einladung gefolgt sind. Ich begrüße Sie alle herzlich,

- die Sie aus dem Bereich der Wissenschaft und der Politik kommen;
- die Sie als Verantwortliche in den Ordinariaten und den Diözesanstellen für Frauenseelsorge arbeiten;
- die Sie in Verbänden die Interessen von Frauen vertreten und einen wichtigen Beitrag für die Pastoral der Kirche leisten;

- und auch die Vertreterinnen der Frauenorden, die heute erstmalig dabei sind und die auf eine lange Tradition von Frauen in Leitungspositionen verweisen können.
- Mit besonderem Dank begrüße ich auch die Referentinnen unseres Kolloquiums.
- Ich bin sehr dankbar, dass zahlreiche Mitbrüder im Bischofsamt an dieser Fachtagung teilnehmen. Im Voraus begrüße ich auch den Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Karl Kardinal Lehmann. Er kann leider erst heute Abend kommen, weil er derzeit im Ökumenischen Arbeitskreis [evangelischer und katholischer Theologen] den Vorsitz hat. Aber er kommt heute Abend. Seine Teilnahme gewichtet die Bedeutung der Tagung auch für die verschiedenen Gremien der Bischofskonferenz.

Zur Vorbereitung der Tagung wurden verschiedene Hintergrundinformationen erstellt, die Sie im Vorfeld bereits erhalten haben:

- die Auswertung einer exemplarischen Befragung von vier Ordinariaten zu Frauen in verantwortlichen Positionen,
- eine kirchenrechtliche Zusammenstellung der Ämter und Dienste, die auf Bistumsebene mit Laien besetzt werden können,
- eine Übersicht der Arbeit von Frauenkommissionen und Frauenforen, die in vielen Bistümern eingerichtet worden sind.

Ich danke dem Präsidium der Arbeitsgemeinschaft Katholischer Frauenverbände, auf dessen Anregung hin diese Informationen erstellt wurden. Die Unterlagen sind heute kein eigener Diskussionsgegenstand. Sie dienen der Hintergrundinformation. Außerdem fließen sie in die Referate ein und sind sicherlich auch für die Perspektiven von Bedeutung, die in den Diskussionen entwickelt werden.

Insgesamt möchte ich Ihnen schon heute versichern, dass die „Unterkommission Frauen in Kirche und Gesellschaft“ im Anschluss an die Tagung darüber beraten wird, wie die Arbeit dieser Fachtagung in den Gremien der DBK zum Tragen kommen kann und wie sie auch den Bistümern zur Verfügung gestellt wird.

Damit nichts verloren geht, stehen uns allen hier im Raum Flipcharts zur Verfügung, wo Sie Impulse zum Thema unserer Tagung aufschreiben können. Ich lade Sie herzlich ein und bitte Sie auch darum, uns Ihre Ideen mitzuteilen. Die Tagung ist ein weiterer Schritt in einem kontinuierlichen Dialog zwischen Frauen und Bischöfen. Die Kontakte auf den verschiedenen Ebenen werden intensiv weitergeführt. Auch die Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der DBK wird bei der Erfüllung dieser Aufgaben mitwirken.

Und nun bitte ich Sie, mit mir einen Blick auf den Tagungsplan zu richten. Heute wollen wir zwei inhaltliche Blöcke bearbeiten. Zunächst geht es um Fragen der Geschlechterdifferenz, in die uns Frau Professorin Hanna Barbara Gerl-Falkovitz und Frau Professorin Saskia Wendel einführen. Anschließend geht es um eher praktische Fragen. Frau Elisabeth Rathgeb und Frau Eva-Maria Welskop-Deffaa werden über die Zusammenarbeit von Frauen und Männern sowie zu Fragen der Leitung referieren. Über alle Vorträge diskutieren wir dann nach dem Abendessen. Die Moderation dieser und der morgigen Diskussionsrunde übernehmen Frau Dr. Keul und Frau Schwarz-Sterra.

Morgen früh nach der Eucharistiefeier und dem Frühstück – beides hier in der Katholischen Akademie – wird Kardinal Lehmann über das Thema „Theologie und Genderfragen“ sprechen. In der Abschlussdiskussion wollen wir die Ergebnisse der Tagung sichern, indem wir

praktische Vorschläge sammeln und zielführende Schritte überlegen. Das zusammenfassende Statement unserer Beratungen hält der Vorsitzende der Pastoralkommission, Bischof Wanke.

Ich wünsche uns ein konstruktives und weiterführendes Gespräch im Blick auf Schwerpunkte und Maßnahmen, die in der Förderung von Frauen in verantwortlichen Positionen zu entwickeln sind. Nun bitte ich Herrn Dr. John, Sekretär der Unterkommission Frauen in Kirche und Gesellschaft, ergänzende organisatorische Hinweise zu geben und die Moderation der Vorträge zu übernehmen.

Hanna-Barbara Gerl-Falkovitz

Dr. phil. habil., Dr. theol. h. c.

Professorin für Religionsphilosophie und vergleichende Religionswissenschaft an der TU Dresden

Gender-Theorien in kritischer Sicht

1. Gender: Genese eines Begriffs aus der leibfernen Philosophie der Neuzeit

In den bisherigen egalitäts- oder differenzfeministischen Diskurs hat sich eine neue Theorie eingeschaltet, die postfeministische Aufhebung von Frausein. Diese Theorie ist radikal „dekonstruktivistisch“ und von einer philosophischen Tradition der Leibferne beeinflusst. Was den „klassisch“ gewordenen Entwurf von Beauvoir angeht, so ist er schon durch Regula Giuliani als „der übergangene Leib“ charakterisiert: „Der Leib wird [...] zu einem trägen, der Materie verhafteten Körper, er wird zum bloßen Instrument und Werkzeug, das der Realisierung geistiger Entwürfe besser [mit männlichem Leib] oder weniger gut [mit weiblichem Leib] dienlich ist“[1]. Menschsein als eigenständige Aufgabe, beschreibbar als „der Weg von mir zu mir“ (Simone Weil), wird jenseits von Leib und Geschlechtlichkeit angesiedelt, ja in einer neuen Art „Essentialismus“ betrieben.

Solcherart Leibferne ist nicht allein in der (männlich dominierten) Philosophiegeschichte, sondern bis zu zeitgenössischen Positionen des Dekonstruktivismus und philosophischen Feminismus auszumachen, die dem Denktypus der Postmoderne beizuordnen sind. Die Themenliste der Philosophie enthielt kaum das Thema Leib/Geschlechtlichkeit, was sich zeigt in der randständigen Bedeutung, die dem Leib philosophisch zugewiesen wurde. Diese historische Linie kann bis in die Gegenwart verfolgt werden als Aussparung, Unterordnung oder Reduktion des Leibes, wofür das neuzeitliche Körper-Paradigma von Descartes steht. Dieser Reduktionismus der Neuzeit bringt eine Quantifizierung und Mechanisierung der Welt, die gleichfalls zur Geometrisierung des Menschen geführt hat[2].

2. Die postfeministische sex-gender-Debatte

Schon Sigmund Freud hatte die Differenz der Geschlechter bezweifelt: Wer den Schleier des Weiblichen lüfte, treffe auf das Nichts (des Unterschieds). Nach Simone de Beauvoir sind nur noch *strukturelle* Fragen zugelassen: „Wie wird man eine Frau?“, aber keine *Wesensfragen* mehr: „Was ist eine Frau?“

Seit den 90er Jahren ist im Rahmen der feministischen Dekonstruktion neu, dass auch Sexualität nicht mehr gegeben, sondern konstruiert sei.

---

[1] Regula Giuliani, Der übergangene Leib, in: Phänomenologische Forschungen NF 2, 1997, 110.

[2] Vgl. Hanna-Barbara Gerl-Falkovitz, Einführung in die Philosophie der Renaissance, WBG, Darmstadt ^{2}1995.

Als Wortführerin dieser Theorie kann Judith Butler[3], Professorin für Rhetorik in Berkeley, gelten, mit dem Werk *Gender Trouble* (1991, dt. 1992). Sie glaubt, einen Widerspruch in der bisherigen feministischen Argumentation zu erkennen: Auf der einen Seite sei das Geschlecht ein Ergebnis sozialer Determination (und somit durch kritischen Diskurs auflöslich), auf der anderen Seite aber biologisch unhintergehbar determiniert (und somit unauflöslich). Der Widerspruch sei jedoch zu beheben: Es gebe überhaupt keinen „natürlichen" Körper als solchen, der „vor" der Sprache und Deutung der Kulturen liege. Körperliche Geschlechtsunterschiede seien allesamt sprachlich bearbeitet; radikalisiert bedeute es, dass der Unterschied zwischen sex und gender pure Interpretation sei. Schlicht ausgedrückt: Auch „Biologie" sei Kultur. Um emanzipatorisch weiterzukommen, sei daher ein subjektives und offen pluralistisches Geschlecht zu „inszenieren".

Bei Jane Flax liest sich dies konzentriert: „Die postmodernen Denker möchten alle essentialistischen Auffassungen des Menschen oder der Natur zerstören […]. Tatsächlich ist der Mensch ein gesellschaftliches, geschichtliches oder sprachliches Artefakt und kein noumenales oder transzendentales Wesen [...]. Der Mensch ist für immer im Gewebe der fiktiven Bedeutung gefangen, in der Kette der Bezeichnungen, in der das Subjekt nur eine weitere Position in der Sprache darstellt."[4]

Zum erstenmal in der feministischen Diskussion sind also auch biologische Vorgaben als nicht definitiv angesehen und dem Rollenspiel unterstellt. Ontologie, auf der die klassische Geschlechteranthropologie fußt, sei selbst nur ein Konstrukt versteckter „phallogozentrischer" Macht.

Die Sprengwirkung solcher Vorstellungen ist beträchtlich. Der offene Körperbegriff oder auch die „fließende Identität" sind mittlerweile z. B. in der Bildenden Kunst bereits benutzt. Die Resonanz auf eine zunächst sehr theoretisch klingende Idee wurde beispielsweise spielerisch verarbeitet in einer „hypothetischen Sammlung" von Werken junger Schweizer Künstler[5]. In der Ankündigung war vom „irritierenden Spiel mit den vertrauten Geschlechterkategorien und Sexualitätsdispositiven" die Rede. „Der Körper wird inszeniert, um überhaupt definiert zu werden, und überschreitet damit die Grenze zum Artifiziellen."[6]

Ähnlich arbeitet die Romanistin Barbara Vinken die Mode als Feld für „Travestie und Transvestie" heraus: „Mode spielt mit den Geschlechterrollen, parodiert sie, durchkreuzt sie auch oder eignet sie sich an."[7] Im selben Prozess, dessen Hauptwort „Konstruktion" lautet, gerät natürlich auch das männliche Geschlecht in Konstrukt-Zwänge oder Konstrukt-Freiheiten. So sind die Stereotypen der Männlichkeit bereits durch die Antitypen in Auflösung begriffen oder, um in der Begrifflichkeit zu bleiben, „im Ideal der androgyn-multiplen Körperlichkeit der Techno-, Pop- und Cyber-Kultur bzw. in dekonstruktivistischen Gendertheorien"[8]

---

[3] Judith Butler, Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity, 1990, Dt.: Das Unbehagen der Geschlechter, Frankfurt 1991.

[4] Jane Flax, Thinking Fragments. Psychoanalysis, Feminism and Postmodernism in the Contemporary West, Berkeley 1990, 32 ff.

[5] Im Kunsthaus Glarus/Schweiz 1996.

[6] Carole Gürtler, Pickel, Narben, Spitzendeckchen, in: Basler Zeitung, 14.10.1996, 34.

[7] Kathrin Hönig, Frau als Mann als Frau, in: NZZ Nr. 132 vom 11.6.1997, 32.

[8] Christina von Braun, Der Stroh-Mann. Zur Konstruktion moderner Männlichkeit. Rezension in der NZZ 129, 7./8.6.1997, 53, von: George L. Mosse, Das Bild des Mannes. Zur Konstruktion der modernen Männlichkeit, Frankfurt (Fischer) 1997.

erschüttert. Der Schritt zu dem bereits um 1900 aufgetauchten Schlagwort vom „Dritten Geschlecht“ liegt nahe[9].

Diese „neue Weiblichkeit“ polarisiert sich nicht mehr gegenüber der „Männlichkeit“, sondern unterläuft den Gegensatz „männlich“ und „weiblich“. Konkret ist gemeint, dass ein Ausschöpfen *aller* sexuellen Möglichkeiten, insbesondere des Lesbentums, von den bisherigen Konstruktionen freisetzen könne. Die eigentliche Stütze der Geschlechter-Hierarchie sei die „Zwangsheterosexualität“, die als bloßer Machtdiskurs entlarvt werden könne (Monique Wittig). Auch Transvestismus sowie die Geschlechtsumwandlung, psychisch wie physisch, werden denkbar und sogar wünschbar. Tatsächlich wird Geschlechtsleben „inszeniert“, das Ich trägt die jeweilige geschlechtliche Maske – mit der Konsequenz, dass „diese Maske gar kein Ich verbirgt“[10].

Literarisch ist Ähnliches schon seit längerem bearbeitet, freilich durchaus parodistisch-leicht: in Virginia Woolfs „Orlando“ von 1927. Ein narzisstischer junger Adeliger gleitet in unaufhörlich wechselnden Amouren durch vier Jahrhunderte und verwandelt sich dazwischen auch in eine Frau. Dieser spielerische Exkurs über die Unbestimmtheit des Geschlechts trägt durchaus neurotische Züge. Der Zwitter hinterlässt aber gerade heute Eindruck, wenn man dem Erfolg des Theaterstücks und der Verfilmung traut[11].

Nicht weniger exotisch als die „fließende Identität“ wirkt die postmodern-feministische Folgerung, den Begriff des Körpers durch den Begriff des „Cyborg“ = „Cyber Organismus“ abzulösen[12]. Die amerikanische Feministin Donna Haraway propagiert deswegen eine neue Denkweise, „in der die Begriffe von Körper und Subjekt einer neuen Terminologie weichen, bei der man von ständigen *Prozessen* ausgeht, in denen Informationsströme und Kodes sich kreuzen und immer neue, vorübergehende Bedeutungen entstehen. Körper *und* Geist werden nicht mehr als ontologisch begründete Entitäten aufgefasst. Im Gegenteil, der Körper, der traditionellerweise als der materielle Aspekt des Menschen betrachtet wird, macht in paradoxer Weise einer semiotischen Materialität Platz, die weder eine biologische Gegebenheit, noch eine rein kulturelle Schöpfung ist. [...] das ‚Objekt‘ tritt immer in einer bestimmten Sprache, einer bestimmten Praxis, in einem bestimmten historischen Kontext zutage.“[13] So-

[9] Dies in dreifacher Hinsicht verstanden: als Homosexualität, wie bei Magnus Hirschfeld, oder als desexualisierte Nivellierung der Geschlechter durch die technische Arbeitswelt, wie bei Siegfried Kracauer 1927, oder durch die (national-)sozialistische Enterotisierung, wie bei Ernst Jünger in „Der Arbeiter“. Vgl. Franziska Meier, Das dritte Geschlecht. Ein „merkwürdiger Gedanke“ Ernst Jüngers, in: NZZ 129, 7./8.6.1997, 53.

[10] Seyla Benhabib, Feminismus und Postmoderne. Ein prekäres Bündnis, in: Seyla Benhabib/Judith Butler/Drucilla Cornell/Nancy Frazer, Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart, Frankfurt 1993, 15.

[11] Vgl. die Besprechung der Aufführung beim Edinburgh Festival 1996 durch Gina Thomas in der FAZ vom 3.9.96, 36: „Wie ein Kautschukmann kann sie [die Schauspielerin Miranda Richardson] mit ihrem Körper alles anstellen und ergeht sich auch in verblüffender stimmlicher Akrobatik. Die Verwandlung vom altklugen Jüngling in eine launenhafte Frau vollzieht sich in Stufen wie bei einer Larve, die zum Schmetterling wird. Das Haar löst sich allmählich aus der Männerfrisur, bis es zur Veranschaulichung des Zwitterwesens auf der einen Seite in sanften Wellen herunterhängt, während es auf der anderen noch kurz gehalten wird.“

[12] Donna Haraway, Woman, Simian and Cyborgs. The Reinvention of Nature, London 1991.

[13] Lieke van der Scheer, „Menschlicher Körper?“ im Werk von Donna Haraway, Referat bei der Robert-Bosch-Stiftung in Stuttgart, 4.- 6. Mai 1995, 4 ff.

fern Biologie nicht mehr einen identischen Körper beschreibt, sondern ein Diskurs *über* den Körper sei, ist von einer vorhandenen Identität dieses Körpers auch nicht mehr die Rede.

Zu konstatieren sind also mannigfaltige, auch künstlerische Ansätze zur Auflösung und Neuinstallation des Körpers im Sinne einer fortlaufend zu inszenierenden Identität, die sowohl die bisherige angebliche Starre des Körperbegriffs als auch seine Abgrenzung von der Maschine aufheben – zumindest fiktiv in spielerischer Virtualität, teils bereits real mit Hilfe operativer Veränderung. Der Mensch als seine eigene Software mit der entsprechenden Verpflichtung zur (Dauer-)Transformation – diese Vision kennzeichnet eine Zerstörung, zumindest die Vernachlässigung eines umfassenden Leibbegriffs.

3. Kritik der radikal dekonstruktivistischen Gender-Theorie

Das in den letzten zwanzig Jahren explodierende interdisziplinäre Material zum „sozialen Geschlecht" („Gender") brachte eine Fülle radikaler Neuansichten zu Tage. Diese Ansichten sind nicht einfach kurzschlüssig zu erfassen, als „progressiv" gutzuheißen oder zu verwerfen. Sie können durchaus in die Geschichte des Körperbegriffs seit der Antike bis zur Neuzeit eingeordnet werden. Bereits darin zeigen sich nämlich ererbte, nicht unerhebliche Aussparungen des Gesamtphänomens „Leib". Zumindest seit Descartes wurde der Körper eben nicht mehr als *mein* Leib, als Träger *meiner* Subjektivität verstanden. Das Christentum hatte demgegenüber durch die Aussage der „Fleischwerdung" Gottes eine ganz andere Sicht auf den Leib eröffnet; diese wurde aber viel zu selten philosophisch angerissen[14]. Auch andere nicht-mechanische Leib-Begriffe der Tradition (nicht jeder Geist-Leib-Dualismus muss *von vornherein* leibfeindlich sein) müssen neu bedacht werden. Die heutige Pointe einer Selbsterstellung des eigenen Körpers zeigt jedenfalls, dass postmoderne destruktiv wirkende Thesen durchaus in einer männlich (!) geprägten Philosophie wurzeln und keineswegs einem kritischen Weiterdenken entzogen werden dürfen. Gerade das begrifflich scharfe Lesen der durchwegs komplizierten Autorinnen ist zugleich Ansatz für eine treffende Kritik. Beispiele liefern die Körper-Theorien von Simone de Beauvoir, Judith Butler und Donna Haraway, deren letztlich unterschwellige Widersprüche bei genauer Betrachtung aufscheinen. Bei allen dreien kommt es (ungewollt? jedenfalls unausgesprochen) zu einer Abwertung des weiblichen Leibes, sei es in seiner Vermännlichung (Maskulinisierung) bei Beauvoir, seiner Entwirklichung (Deontologisierung) bei Butler oder seiner entgrenzenden Technisierung (Denaturalisierung) bei Haraway.

Der Umgang mit der Gender-Theorie bedarf der Kenntnis der Argumentationsstränge von der alteuropäischen bis zur neuzeitlichen Philosophie; er bedarf eines hohen Problembewusstseins und der Fähigkeit, das komplexe Thema sicher durch seine verschiedenen Spielarten zu leiten, ohne den roten Faden zu verlieren und zu vereinfachen. Es ist zu beobachten, dass auch innerhalb der feministischen Diskussion die These bloß konstruierter Leiblichkeit nicht einfach geteilt wird. So hat Lyndal Roper entwickelt, der Leib (weiblich oder männlich) sei keineswegs nur diskursiv und sozial erstellt, sondern durch physische Kennzeichen bestimmt[15].

Sofern Wirklichkeit nur über Rollenspiel – gleichgültig ob dekonstruiertes oder neu konstruiertes – erklärt wird, verlieren sich gültige Aussagen über Identität. Sofern auch der Körper nur Spielplatz beliebig wechselnder Bedeutungen sein soll, bedürfte es jeweils erst

[14] Eine beispielhafte mittelalterliche Vorgabe liefert etwa die „Leibfreundlichkeit" einer Hildegard von Bingen.

[15] Lyndal Roper, Ödipus und der Teufel. Körper und Psyche in der Frühen Neuzeit, Frankfurt 1995.

der Verhandlungen, in welchem Sprachspiel „der Körper“ zu behandeln sei. Auch wechselnde Eigenschaften bedürfen eines Trägers. Gegenüber dem variablen „Rollenspiel“ und der Auflösung des Ich in ein „Produkt männlicher Aufklärung“ ist der Begriff der Person neu und vertieft ins Auge zu fassen. Dieser Begriff der Person entstand ursprünglich durch Boethius im 6. Jahrhundert in Verarbeitung der christlichen Impulse. Er unterfängt die Geschlechtsdifferenzen, ohne sie aufzuheben: durch die gemeinsame Personalität[16].

Was die These von der Umwandlung des Geschlechtes (psychisch oder physisch) in ein anderes Geschlecht betrifft, so ist dem entgegenzuhalten, dass – abgesehen von organischen Missbildungen oder Zwitterbildungen – jede Person auch in ihrer „Hälftigkeit“, die das Geschlecht ausmacht, dennoch ein Ganzes ist. Die Person in ihrer geschlechtlichen und sonstigen Differenzierung stellt nicht nur einen schmalen Ausschnitt aus dem Ganzen an möglicher menschlicher Erfahrung vor, sondern in dieser ihrer Begrenztheit ist sie zur Wahrnehmung des Ganzen befähigt. Das ist der Grund, weswegen auch Jungfräulichkeit nicht als Mangel, sondern als Erfüllung gelebt werden kann.

Deutlich und unabweisbar ist die Notwendigkeit eines weitergehenden Nachdenkens über „Wirklichkeit“ als „gegeben“ und nicht bloß „(selbst-)gemacht“. Leib als „datum“ muss nicht erst ein „factum“ werden, um annehmbar zu sein. Solche Fragen betreffen nicht allein die Philosophie, sondern bereits die Alltagskultur (siehe die synthetische Kunstfigur Michael Jackson). Ist der „weibliche Eunuch“[17] das Modell der Zukunft?

Die heutige radikal dekonstruktivistische Gender-Theorie steht zweifellos dem Gedanken von Gabe/datum ausgesprochen skeptisch gegenüber, zumal darin ein rascher Schritt vom Sein zum Sollen vermutet wird. (Auch dieses Tabu wäre mittlerweile zu befragen.)

4. Gender Mainstreaming: Anfragen

Besteht aber überhaupt eine Verbindung von der dargestellten Theorie zu gender mainstreaming?

Befragen wir die eher unklare Definition des Europarates von 1998: „Gender mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“

Offenbar ist mit dieser vagen Formel kein radikal dekonstruktivistischer Ansatz verbunden. Dennoch ist zurückzufragen:

1. Als gleichstellungspolitisches Instrument ist gm in dieser Definition global, daher diffus und wenig justitiabel formuliert. Wieweit kann es unter welchen Kriterien überprüft/evaluiert werden? Eine Veröffentlichung des letzten Jahres versammelt dazu mehrheitlich kritische Beiträge. Und auf welche Konzeption von Frau hin soll verändert werden? Weder zu den Kriterien der Evaluation noch zu den Kriterien einer „geschlechterbezogenen Sichtweise“ ist etwas ausgesagt. Es gibt aber keine subjektlosen Prozesse. Wer befördert oder verhindert die neue Sichtweise? Wo beginnt eine neue Ideologie?

[16] Grundlegend dazu die kompetente Darstellung des Personbegriffs bei: Robert Spaemann, Personen. Versuch über den Unterschied zwischen ‚etwas‘ und ‚jemand‘, Stuttgart (reclam) 1996.

[17] Germaine Greer, Der weibliche Eunuch, Hamburg 1980.

2. Ist gm ein stumpfes, nur modisches Instrument, das reale Fraueninteressen außer Acht lässt? Geschlechterforschung ist zweifellos deswegen notwendig, weil Ungleichheit und nachteilige Ungleichbehandlung – trotz aller Rechtsgleichheit – ein politisch weltweites Faktum und ein empörendes Faktum sind. In diese Forschung gehören aber auch nicht nur modische Begriffe wie Alterität, sondern die konkreten Gebiete, worin sich Ungleichheit manifestiert: Arbeit/Hausarbeit, Ehe, Kindererziehung (nicht: -betreuung), Alter. Zu diesen Stichworten verzeichnet das neue *Lexikon Gender Studies* auffallend wenig. Wird mit gm nur die weiße akademische Frauenschicht bedient?

3. Abgesehen von der Frage der evaluierbaren Durchsetzung stellt sich die vorgängige Frage, ob durch den Begriff Gender nicht – wenigstens unterschwellig – ein leibfernes Selbstverständnis transportiert wird. Was bedeutet der in der Brüsseler Definition zentrale Ausdruck „geschlechterbezogene Sichtweise"? Seit etwa zehn Jahren werden Diskussionen unter dem Titel *gender scepticism* geführt, die der Frage nachgehen, ob es überhaupt sinnvoll ist, bei allem und jedem vorrangig nach weiblichen oder männlichen Gesichtspunkten, Handlungsoptionen, Lesarten der Welt zu suchen. Wird damit nicht ein universaler Dualismus in die Welt gesetzt, der viele Dinge semantisch überschreibt, die Welt in eine weibliche und in eine männliche aufteilt? Falls dies sinnvoll sein sollte: Wie wird dieser Dualismus lebenspraktisch überbrückt? Wird der Ausbau „zweier Welten" zwingend?

4. Kritisches Weiterdenken ist jedenfalls gefragt, um die beiden „blinden Flecken" der gender-Theorie aufzudecken: den übergangenen Leib und die übergangene Generativität. Leben und Lebengeben ist Folge biologischer Geschlechtlichkeit und nicht sozialen Geschlechtes.

Zwei katastrophale vernetzte Vorgänge bedrohen die deutsche Gesellschaft zutiefst und bereits nachhaltig: die demographische Entwicklung und die (erneut gestiegenen) Abtreibungszahlen. Frauenpolitik kann daher nicht nur gender-Politik sein; sie hat Leiblichkeit und Generativität als zwei mehr als semantische Faktoren gezielt zu behandeln, zu stützen, aus dem bloß individuell „interpretierten" Bereich zu einer vorrangigen Aufgabe staatlicher Förderung zu machen.

5. Ist die Kategorie *gender* nicht zu einlinig und monokausal, um Wirklichkeit sinnvoll und human zu verändern? Daher sind in der Diskussion über gm ja weitere Kategorien der Ungleichheit benannt worden, die mit gender wenig zu tun haben: Klasse und Rasse/Ethnie. Angesichts eines religiös fundierten (und bejahten) Unterschieds wie etwa im Islam, Hinduismus, Shintoismus etc. müsste dazu sogar noch die Religion treten. Nachhaltige Veränderung bedürfte also weit komplexerer Denkmuster als nur des gender-Begriffs. Bedeutet seine Durchsetzung eher eine „furchtbare Vereinfachung", die gerade unter globaler Rücksicht allenfalls in der „Ersten Welt" greift?

6. Ist die „Schwesternschaft" aller Frauen eine problemfreie Selbstverständlichkeit? Ist die Universalität dieses Anspruchs nicht eine genehme Selbsttäuschung? Der Riss im Selbstverständnis von Frauen wird – gerade in globaler Wahrnehmung – immer größer. Kulturell und religiös begründete Sichtweisen von Frau lassen sich kaum vereinen; konkret gehört z. B. dazu ein „haariges" Thema wie Mädchenbeschneidung (in Europa!), die durchwegs von Frauen ausgeführt wird.

7. *Gender* könnte als ein spätes Ergebnis von Aufklärung angesehen werden; diese unterliegt bekanntlich immer einer immanenten Dialektik. In diesem Fall kann befürchtet werden, dass *gender* bisherige Maßstäbe des Weltverhaltens nicht nur positiv, sondern auch negativ ver-

drängt oder vereinseitigt. Z. B. die qualitative Beurteilung von Ethik: Ist Abtreibung frauenfreundlich oder frauenfeindlich? Ist die Ganzkörperverhüllung frauenfreundlich oder frauenfeindlich? Erlaubt die *gender*-Optik überhaupt noch gender-freie Wertmaßstäbe? Oder ist gender-freies Denken bereits maskulin oder politisch unkorrekt oder voraufklärerisch?

8. Es wäre der Katholizität des Nachdenkens angemessen, die Aussagen des Evangeliums als mögliches Korrektiv ins Spiel zu bringen. Weder „Natur" (Biologie) noch „Kultur" (zugeschriebene Rolle) sind von sich aus „heil" oder können durch soziale Maßnahmen zu einer überzeugenden Integrität und Identität ausgestaltet werden. Die grundsätzliche „Versehrtheit" der menschlichen Existenz bedarf selbstverständlich menschlicher Anstrengung zur Heilung oder wenigstens Linderung. Dennoch ist es entscheidend, den Horizont der Lösung nicht nur innergesellschaftlich anzusetzen. Unter diesem Vorbehalt erscheint hiesiges Tun und Verändern als notwendig, aber als vorläufig und kontingent. Säkulare Heilsideologien müssen christlich immer erneut auf ihren totalitären Kern hin kritisiert werden. Christliche Gesellschaftspolitik erlaubt Optionen, verhindert aber Fundamentalismen, auch solche der „Befreiung".

Die biblische Genesis weiß von der „Verstörung der Geschlechter" und durch das Geschlecht; sie weiß auch von einem (Er-)Löser. Eine solche Sicht belastet nicht, sie entzerrt die übertriebene Allzuständigkeit, das Helfersyndrom, die eingebaute Frustration des Nichtändernkönnens. Vielleicht hilft den Hilfsbedürftigen eine solche Haltung mehr als Vorspiegelungen einer Gerechtigkeit, die doch spätestens in den vorletzten Existenznöten stecken bleibt.

Saskia Wendel

Dr. phil., Dr. theol. habil.

Professorin für Systematische Philosophie
mit den Schwerpunkten Metaphysik und
Religionsphilosophie
an der Theologischen Fakultät
der Universität Tilburg/Niederlande

Kritische Würdigung der Gender-Debatte

Sehr geehrte Herren Kardinäle, sehr geehrte Herren Bischöfe, sehr geehrte Damen und Herren,

vor kurzem erzählte mir eine Kollegin von einer Lehrveranstaltung, die sie gemeinsam mit einem Kollegen durchgeführt hatte, und kam dabei auch auf folgende Situation zu sprechen: Obwohl sie die Hauptarbeit sowohl in der Moderation als auch hinsichtlich der inhaltlichen Beiträge übernommen und damit auch die größeren Redeanteile im Seminar hatte, wurde dem Kollegen die größere Aufmerksamkeit seitens der Studentinnen und Studenten geschenkt. Im Seminar wurden ihm zudem Redebeiträge zugesprochen, die nicht von ihm, sondern von der Kollegin stammten. Die Kollegin war hinfort vorrangig damit beschäftigt, sich Sichtbarkeit zu verschaffen – was bei den Studierenden wiederum zu dem Eindruck führte, dass sie wohl ein bisschen „zickig" sei. Die Kollegin beendete ihre Erzählung dieser Situation mit dem Satz: „Eine typische *gender*-Situation!"

Da war es, das Zauberwort: „gender"! Vor 15 Jahren hätte man wohl noch gesagt: „Eine typische Männer-Frauen-Geschichte". Doch der „gender"-Begriff ist en vogue geworden, ja ein Modebegriff, und dies ist sicher zu einem großen Teil die Folge der so genannten „gender"-Debatte. Anlässlich dieser Debatte ist nun sogar im letzten Jahr ein Schreiben der Kongregation für die Glaubenslehre über die Zusammenarbeit von Mann und Frau in der Kirche und in der Welt publiziert worden. In dem Schreiben wird herausgestellt, dass es in gegenwärtigen Strömungen des Feminismus einige Tendenzen gibt, denen es aus kirchlicher Sicht zu widersprechen gilt, insbesondere im Rahmen der Anthropologie. In diesem Zusammenhang werden Konzepte kritisiert, die den „gender"-Begriff dazu verwenden, um – Zitat – „Unterschiede zu beseitigen und als bloße Auswirkungen einer historisch-kulturellen Gegebenheit zu betrachten. Bei dieser Einebnung wird die leibliche Verschiedenheit, *Geschlecht* genannt, auf ein Minimum reduziert, während die streng kulturelle Dimension, *Gender* genannt, in höchstem Maß herausgestrichen und für vorrangig gehalten wird."[1]

Die Glaubenskongregation sah sich also angesichts des Ge- und Missbrauchs des Modebegriffs „gender" dazu motiviert, zu eben jenem Gebrauch dieses Begriffs Stellung zu nehmen.

[1] Kongregation für die Glaubenslehre: Schreiben an die Bischöfe der Katholischen Kirche über die Zusammenarbeit von Mann und Frau in der Kirche und in der Welt. 31. Juli 2004. Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 166. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz Bonn. I, 2ff.

Um es gleich vorab zu sagen: Die Kritik der Kongregation an einem einseitigen und extremen Gebrauch des „gender"-Begriffs ist berechtigt. Es gibt im gegenwärtigen Diskurs über die Bedeutung von „Geschlecht" Positionen, die das Kind mit dem Bade ausschütten. Diese Positionen sind diejenigen des so genannten radikalen Konstruktivismus, dessen wohl bekannteste Vertreterin ist die US-amerikanische Philosophin und Literaturwissenschaftlerin Judith Butler. Ich möchte jedoch im Folgenden deutlich machen, dass dieses radikalkonstruktivistische Verständnis von „gender" nicht das einzig mögliche ist. Stattdessen plädiere ich für einen kritisch-konstruktiven Gebrauch des „gender"-Begriffs als Basis einer „gender"-Perspektive und der damit verbundenen Position des „gender"-mainstreaming, die für die konkrete Praxis, also auch für das hier zu verhandelnde Thema von großer Wichtigkeit ist. Dabei möchte ich im Folgenden zunächst in einem ersten Schritt nach einer kurzen Darstellung und Kritik der Thesen Judith Butlers ein Verständnis des Begriffes „gender" vorstellen, das sich nicht in den Fallstricken des radikalen Konstruktivismus verfängt. Danach werde ich im Blick auf unser Tagungsthema in einem zweiten Schritt erläutern, welche Bedeutung dieses Verständnis von „gender" für die Praxis hat. Ich beginne mit Schritt 1 meiner Ausführungen unter dem Titel:

1. Wovon sprechen wir, wenn wir von „gender" sprechen?

Für Radikalkonstruktivistinnen wie Judith Butler ist die Antwort auf diese Frage vergleichsweise einfach: Geschlecht gilt ihnen nicht als ontologische Größe, sondern als Resultat einer diskursiven Praxis und damit als soziale Konstruktion. Diskursive Praktiken sind Sprachhandlungen, die nicht etwa darin bestehen, eine der Sprache vorgängige Wirklichkeit zu benennen, sondern qua Sprach- und Benennungspraxis Wirklichkeit aller erst zu setzen, zu erzeugen. Diskursive Praktiken sind somit als wirklichkeitssetzende Handlungen performative Akte. Diese Praktiken beziehen sich auf das gesamte Feld dessen, was als „Wirklichkeit" bezeichnet wird, etwa auf den Körper und auf Bilder, die wir uns vom Körper machen, somit auch auf „Geschlecht".[2] Nun ist die These sowohl von der realitätskonstituierenden und performativen Kraft der Sprache nicht typisch radikalkonstruktivistisch, sie gehört vielmehr heute zum sprachphilosophischen Allgemeingut: Sprache ist nicht bloßes Abbild im Denken hervorgebrachter Begriffe, und Bedeutung entsteht nicht allein durch die Referenz eines Sprachzeichens auf ein von ihm Bezeichnetes, auch nicht durch Korrespondenz eines Sprachzeichens auf einen mental erzeugten, der Sprachpraxis vorgängigen Begriff. Sprache hat vielmehr auch erkenntniskonstituierende Kraft, sie vermag Begriffe zu schaffen, und Bedeutung entsteht somit wesentlich durch Sprachgebrauch in der konkreten Lebenswelt.[3] In ihrer konstituierenden Funktion eignet der Sprache ein performatives Vermögen: Sie vermag Wirklichkeit nicht nur zu interpretieren und zu benennen, sie vermag auch neue Wirklichkeit zu setzen.[4] Sprache ist ein schöpferisches Vermögen und so gesehen eine die Wirklichkeit gestaltende und setzende Macht, die dem mit Sprache begabten bewussten Leben zukommt. Damit ist sie auch mehr als bloßes Instrument zur Kommunikation. Unter diskursi-

[2] Vgl. hierzu z. B. Judith Butler: Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt a. M. 1991; dies.: Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts. Berlin 1995; dies.: Kontingente Grundlagen: Der Feminismus und die Frage der „Postmoderne". In: Seyla Benhabib u. a.: Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart. Frankfurt a. M. 1993. 31-58.

[3] Vgl. etwa die entsprechenden Analysen in Ludwig Wittgenstein: Philosophische Untersuchungen. In: Ders.: Werkausgabe Bd. 1. 225-580. Frankfurt a. M. 1984.

[4] Vgl. hierzu etwa John L. Austin: Zur Theorie der Sprechakte. Stuttgart 2. Aufl. 1979. 29.

ven Praktiken sind somit Handlungen zu verstehen, die unter Rückgriff auf Zeichengebrauch sowohl Wirklichkeit deuten als auch neue Wirklichkeit schaffen.

Radikalkonstruktivistisch wird diese These jedoch durch folgende Radikalisierungen:

1. Die Unterscheidung zwischen einem nichtsprachlich verfassten „Außerhalb" des Diskurses und dem Diskurs selbst wird aufgegeben, sei es ein „Außerhalb" im Sinne einer nichtsprachlich verfassten Erkenntnis des erkennenden Individuums, sei es eine nichtsprachlich verfasste Wirklichkeit, sei es ein nichtsprachliches Moment bzw. eine nichtsprachliche Perspektive des Individuums selbst. Die Vorstellung solch eines nichtdiskursiven „Außerhalb" – ob epistemologisch als unmittelbare Erkenntnis verstanden, ontologisch als der Sprache vorgängige Wirklichkeit oder etwa bewusstseinsphilosophisch als Subjektperspektive des einzelnen Ichs – sei nämlich nichts anderes als eine Projektion und Fiktion, die wiederum sprachlich erzeugt sei. Die Kraft der Sprache bzw. die Macht des Diskurses selbst führe zu eben jener Fiktion eines „Außerhalb", der jedoch keine Wirklichkeit entspreche. Demzufolge wird die Unterscheidung etwa zwischen Realität und Fiktion, Natur und Kultur, Nichtdiskursivem und Diskursivem aufgegeben. Die Macht des Diskurses ist allumfassend, allgegenwärtig, ja man möchte fast sagen: allmächtig, grenzenlos. Es gibt kein „Außen", kein „Anderswo", nichts, was den Diskurs transzendiert und seine Macht begrenzt. Neben der Rezeption entsprechender Thesen Michel Foucaults[5] ist hier auch Friedrich Nietzsches Kritik der Vernunft bedeutsam: Die Unterscheidung von Schein und Sein, wahr und falsch, ist eine von der Vernunft selbst erzeugte Illusion.

2. Sprachpraxen konstituieren Realität nicht durch Referenz eines Zeichens auf ein Bezeichnetes; die Bedeutung von Zeichen bestimmt sich nicht durch Korrespondenz. Zeichen referieren vielmehr auf andere Zeichen, und Bedeutung bestimmt sich somit durch die ständige Verschiebung und Wiederholung von Zeichen innerhalb der als prinzipiell unendlich zu denkenden Vielfalt von Zeichen und der ebenso unendlichen Zeichenkette – auch diese These eine deutliche Reminiszenz nicht nur an Jacques Lacans poststrukturalistische Zeichentheorie[6], sondern wiederum an Nietzsche[7]. Die Suche nach einer Entsprechung von Zeichen und Bezeichnetem, womöglich gar nach einem nichtsprachlich verfassten Einheitsmoment als Möglichkeitsbedingung der Vielfalt und ‚schlechten Unendlichkeit' der Zeichenkette, welches zugleich sowohl das Aufkommen von Zeichen und einer Sprachpraxis wie auch die Gültigkeit der Bedeutung von Sprachzeichen zu garantieren vermag, wird als vergebliche Liebesmüh betrachtet. Denn dieses Einheitsmoment wäre ein „Außerhalb" des Diskurses, welches – siehe These 1 – selbst schon diskursiv erzeugt ist.

---

[5] Vgl. hierzu etwa Michel Foucault: Von der Subversion des Wissens. Frankfurt a. M. 1993; ders.: Sexualität und Wahrheit Bd. 1: Der Wille zum Wissen. Frankfurt a. M. 1983. 78-90. Vgl. zur Rezeption Foucaults durch Butler etwa Christine Hauskeller: Das paradoxe Subjekt. Unterwerfung und Widerstand bei Judith Butler und Michel Foucault. Tübingen 2000; Isabel Lorey: Immer Ärger mit dem Subjekt. Theoretische Konsequenzen eines juridischen Machtmodells: Judith Butler. Tübingen 1996. Vgl. auch Hannelore Bublitz: Geschlecht als historisch singuläres Ereignis. Foucaults poststrukturalistischer Beitrag zu einer Gesellschafts-Theorie der Geschlechterverhältnisse. In: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster 2001. 256-287.

[6] Vgl. z. B. Jacques Lacan: Das Drängen des Buchstabens im Unbewußten oder die Vernunft seit Freud (1957), In: Ders.: Schriften II. Weinheim-Berlin 1975. 15-55.

[7] Vgl. etwa Friedrich Nietzsche: Über Wahrheit und Lüge im aussermoralischen Sinne. In: Kritische Studienausgabe. Hg. von Giorgio Colli und Mazzino Montinari. Bd. 1. 2. durchges. Aufl. München – Berlin – New York 1988. 880f.

Auf die Kategorie „Geschlecht“ bezogen folgt daraus in radikalkonstruktivistischer Perspektive: Es gibt kein nichtdiskursiv verfasstes „Außerhalb“ etwa im Sinne einer natürlich vorgegebenen Geschlechtsidentität, traditionell „sex“ genannt, wovon ein kulturell geprägtes, sprachlich erzeugtes Verständnis, eine Interpretation von Geschlecht im Sinne von Geschlechtsrolle (gender) zu unterscheiden ist. Es gibt kein Geschlecht im Sinne eines „Etwas“, welches durch Zeichen bloß bezeichnet, interpretiert wird. Was als natürlich gegeben scheint (sex), ist laut Butler nichts anderes als das Ergebnis einer kulturell und gesellschaftlich bedingten diskursiven Praxis. Somit ist „sex“ radikalkonstruktivistisch interpretiert immer schon „gender“: „Geschlecht“ ist eine sprachlich erzeugte Realität, eine soziale Konstruktion, konstruiert durch die Macht des Diskurses, der sich auf alles erstreckt, was wir als wirklich bezeichnen, eben auch auf den Körper und das Bild, das wir uns von ihm machen. Die Macht der Sprachhandlung setzt auch den Körper und sein Bild, setzt etwa auch die Kategorisierung von Körpern im Sinne einer Differenzierung von „männlich“ und „weiblich“. Die Geschlechterdifferenz ergibt sich somit, so Butler, durch eine diskursive Praxis, die sich an einer binären Logik, einem bipolaren Denken orientiert, welches in diskursiven Praktiken besonders wirkmächtig geworden ist.

Wenn aber „Geschlecht“ nicht anders zu verstehen ist denn als Effekt diskursiver Praktiken, dann sind ständige Verschiebungen und Wiederholungen des Verständnisses von „Geschlecht“ möglich, da ja jede Identifizierung von „Geschlecht“ durch die Unendlichkeit der Verschiebung von Zeichen quasi hintergangen werden kann. Die Bedeutung von „gender“ ergibt sich durch diese ständige Zeichenverschiebung, wodurch sich die Bedeutung von „gender“ selbst verschiebt. „Gender“ referiert so gesehen auf sich selbst, nicht mehr auf eine vorgängige Identität, oder anders formuliert: „gender“ referiert auf die ständige Verschiebung der Bedeutung seiner selbst in einer unendlichen Vielfalt performativer Akte, die ein Individuum als Teil des Diskurses unternimmt. Die performative Macht des Diskurses wirkt sozusagen durch die Sprachhandlung des einzelnen Individuums, das dem Diskurs unterworfen und durch ihn geprägt ist und dabei sich selbst immer wieder neu zu modellieren und gestalten vermag, auch hinsichtlich von „gender“. Der Schöpfer dieser Gestaltungen ist es jedoch nicht selbst, sondern der Diskurs, an dem es partizipiert.

Hierzu nun einige kritische Anmerkungen:

Ohne Zweifel ist die Erkenntnis des „linguistic turn“ nicht hintergehbar, dass Sprache und Diskurspraxis unser Erkennen nicht nur abbilden, sondern auch konstituieren. Und ohne Zweifel ist auch zuzustimmen, dass Sprache Wirklichkeit nicht nur repräsentiert, sondern auch setzt, schafft. Dementsprechend setzen auch diskursive Praktiken Realität. Genau dies, der Einfluss des Diskurses auf unser Erkennen und Handeln wie auch in der realitätssetzenden Kraft der Sprache, impliziert einen Machtaspekt, die realitätssetzende und konstruierende Macht des Diskurses. Für unser Thema heißt dies: Die Bestimmung der Bedeutung von Geschlecht ist auch diskursiv erzeugt und damit auch der Macht von Diskursen unterworfen. Damit ist der „gender“-Anteil, d.h. die kulturell-soziale Prägung der Bedeutung von „Geschlecht“, alles andere als gering einzuschätzen. Und es ist das Verdienst von radikalkonstruktivistischen Ansätzen, das Bewusstsein für diese Prägung und Konstruktion von „gender“ geschärft zu haben – gegen vorschnelle Gleichsetzungen etwa von Rollen- und Verhaltensmustern von Frauen und Männern, aber auch von Prägungen von Körperbildern, mit natürlichen Gegebenheiten bzw. Wesenseigenschaften von „männlich“ und „weiblich“. Doch

gerade in der skizzierten Radikalisierung des „linguistic turn“ sind radikalkonstruktivistische Ansätze zu kritisieren.[8] Diese kritischen Punkte sind:

1) Die Ablehnung der Idee eines nicht diskursiv erzeugten „Außerhalb“ des Diskurses, die zu einer Totalisierung des Diskurses führt, auch zu einer Totalisierung der Macht von Diskursen. Das führt zu einer Negierung von „Geschlecht“ im Sinne von „sex“ und einer Totalisierung des „gender“-Aspekts.

2) Die These der ständigen Verschiebung und Wiederholung der Bedeutung von Zeichen, die letztlich in den Perspektivismus à la Nietzsche führt, denn letztgültige Bedeutung kann es dieser These zufolge nicht geben.

3) Die Negierung des Subjektgedankens, wodurch dem erkennenden Ich nicht mehr die Funktion zugesprochen werden kann, Möglichkeitsbedingung seines Erkennens und Handelns zu sein. Damit aber wird das Ich zu einem bloßen Spielball des Diskurses und seiner Macht, kann sich selbst aber weder zum Diskurs verhalten noch „Gegenmacht“ erzeugen, weil es selbst über keine eigene schöpferische Kraft und Macht verfügt.

4) Die „Leibvergessenheit“, die mit der Totalisierung des „gender“-Aspekts gegeben ist, denn so wie „Geschlecht“ auf einen bloßen Effekt von Diskursen reduziert wird, so wird der Leib des Ichs zum bloßen Körper reduziert: Als Träger diskursiver Einschreibungen ist dieser einerseits träge Masse, purer Stoff, als Teil diskursiver Praktiken ist er anderseits Objekt der Dingwelt. Der Radikalkonstruktivismus verdinglicht somit den Eigenleib, wenn er diesen immer schon mit „Körper“ gleichsetzt.

Wie ist der Begriff „gender“ nun aber auch als ein konstruktiver Begriff zu verstehen, der die gegenwärtige Debatte auch zu bereichern vermag, ohne zugleich in die Fallen des Radikalkonstruktivismus zu laufen? Dies ist meines Erachtens dann möglich, wenn man von einem philosophischen Konzept ausgeht, in dem sowohl die Idee eines „Außerhalb“ als nichtdiskursiver Rest im Diskursiven als auch die Idee der Subjektperspektive eines jeden einzelnen Ichs, welche bereits als nichtdiskursives „Außerhalb“ des in Diskursen verstrickten Ichs zu interpretieren ist, im Zentrum steht. Wenn man also genau die beiden Vorstellungen stark zu machen sucht, die der Radikalkonstruktivismus als illusionär kritisiert. Von dort aus gelingt es, sowohl das Auftreten von „Geschlecht“ im Sinne von „sex“ als einer nicht diskursiv erzeugten Größe zu rechtfertigen, als auch die unbestreitbare diskursive Prägung und Konstruktion unseres Verständnisses von „Geschlecht“ im Sinne von „gender“. Dabei sind jedoch philosophisch zwei Unterscheidungen vorauszusetzen: erstens die bewusstseinsphilosophische Unterscheidung zwischen Subjekt und Person (D. Henrich) und zweitens die phä-

[8] Vgl. zu Kritiken an der radikalkonstruktivistischen „gender“-Theorie etwa Barbara Duden: Die Frau ohne Unterleib. Zu Judith Butlers Entkörperung. Ein Zeitdokument. In: Feministische Studien 2/1993. 24-33. Hilge Landweer: Generativität und Geschlecht. Ein blinder Fleck in der sex/gender-Debatte. In: Teresa Wobbe/ Gesa Lindemann (Hg.): Denkachsen. Zur theoretischen und institutionellen Rede vom Geschlecht. Frankfurt a. M. 1994. 147-176; dies.: Fühlen Männer anders? Überlegungen zur Konstruktion von Geschlecht durch Gefühle. In: Silvia Stoller/Helmuth Vetter (Hg.): Zur Phänomenologie der Geschlechterdifferenz. Wien 1997. 249-273; Gesa Lindemann: Die Konstruktion der Wirklichkeit und die Wirklichkeit der Konstruktion. In: Wobbe/Lindemann (Hg.): Denkachsen. 115-146; dies.: Wider die Verdrängung des Leibes aus der Geschlechtskonstruktion. In: Feministische Studien 2/1993. 44-54.

nomenologische Unterscheidung von Leib und Körper (E. Husserl, M. Merleau-Ponty, H. Schmitz).[9]

Der Ausdruck „Subjekt" beschreibt die unhintergehbare Einmaligkeit des einzelnen Ichs bzw. bewussten Lebens, die diesem durch andere weder zu- noch abgesprochen werden kann, man kann auch sagen: die Perspektive des „Zur-Welt-Seins" des Ichs. Der Ausdruck „Person" dagegen beschreibt das Einzeln-Sein des Ichs neben anderen sowie sein In-Beziehung zu anderen, also sein In-der-Welt-Sein. Als Person ist das Ich bereits Teil von diskursiven Praktiken, als Subjekt dagegen Möglichkeitsbedingung für das Auftreten eben jener Diskurse. Damit ist es bereits ein „Außerhalb" von Diskursen, das Diskurse und deren Macht überhaupt erst möglich macht, und es ist als Subjekt auf ein „Außerhalb" hin eröffnet, das die Macht des Diskursiven zugleich ermöglicht wie auch begrenzt. Unterscheidet man nun außerdem in phänomenologischer Tradition zwischen Leib und Körper, wobei „Leib" gleichbedeutend ist mit dem eigenleiblichen Spüren des Ichs, „Körper" dagegen mit der sprachlichen Verobjektivierung des je eigenen Leibes im Diskurs, so wird man „Leib" mit der Subjektperspektive des Ichs verbinden können, „Körper" dagegen mit der Personperspektive. „Leib" wäre dann im Sinne des eigenleiblichen Spürens des Ichs zu verstehen, welches auch kraft dieses Spürens seiner selbst gewahr wird. Dieses eigenleibliche Spüren ist als Modus des „Zur-Welt-Seins" des Ichs Möglichkeitsbedingung dafür, anderes zu erkennen und anderem zu begegnen. Mit der Subjektperspektive ist die Leiblichkeit auch deshalb verbunden, weil sie irreduzibel je meine ist: Niemand weiß, wie es ist, mein Leib zu sein. Damit eignet ihr jene Einmaligkeit, die auch der Subjektperspektive zu Eigen ist. Auf „Geschlecht" bezogen heißt dies: Dem einzelnen Ich eignet hinsichtlich seiner Subjektperspektive und damit auch hinsichtlich seiner Leiblichkeit „Geschlecht" im Sinne von „sex", wobei „Geschlecht" hier vor allem als ein Vermögen und als ein Existenzial des Ichs zu verstehen ist, welches an die Leiblichkeit gebunden ist. „Geschlecht" ist damit weder Fiktion noch bloßes Konstrukt diskursiver Praktiken.

Zugleich ist „Geschlecht" jedoch immer schon auf das Diskursive hin eröffnet, so wie die Subjektperspektive immer schon auf die Personperspektive hin eröffnet ist und wie der Leib im Bereich des Diskursiven zum Körper wird. So wie das eigenleibliche Spüren dem Diskurs ausgesetzt ist und damit auch dessen Prägekraft, so ist es auch das Geschlecht. „Sex" wird in dieser Hinsicht zu „gender", wenn es der Prägekraft des Diskurses unterworfen wird. Dies geschieht notwendigerweise, denn das Ich ist nie nur Zur-Welt-Sein, nie nur Subjekt, sondern es ist auch In-der-Welt-Sein, es ist auch Person. Es ist nicht nur Möglichkeitsbedingung, sondern auch Teil der Sprache und deren performativer Kraft. Dieser Kraft gilt es gewahr zu werden, und sie gilt es ernst zu nehmen, wenn man nicht „sprachvergessen" sein will. Und genau hier liegt denn auch die Möglichkeit eines konstruktiven Gebrauchs des „gender"-Begriffs begründet: Im Anerkennen der Personperspektive des Ichs, seines In-der-Welt-Seins als eines In-der-Sprache-Seins, im Anerkennen der Wirkmächtigkeit von Sprachpraxis für die Bilder von uns selbst und vom anderen, dem wir begegnen, das heißt auch: die Bilder von unserem eigenen wie auch vom anderen Körper, die Bilder von Rollen, Funktionen, Eigenschaften, Handlungsmustern etc., die wir uns selbst und anderen zuschreiben. Doch immer ist die Subjektperspektive und mit ihr verbunden das eigenleibliche Spüren vorauszusetzen: als Möglichkeitsbedingung dafür, überhaupt eine Gestaltungsmacht und eine schöpferische,

[9] Vgl. hierzu ausführlich Saskia Wendel: Affektiv und inkarniert. Ansätze Deutscher Mystik als subjekttheoretische Herausforderung. Regensburg 2002. 243-313; dies.: Inkarniertes Subjekt. Die Reformulierung des Subjektgedankens am 'Leitfaden des Leibes'. In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie 51 (2003). 559-569.

performative Kraft denken zu können, die auch der Sprachpraxis zuzusprechen ist, als nicht-diskursives Moment, als „Außerhalb" innerhalb und inmitten des Diskurses. Dadurch wird die Totalisierung von „gender" ausgeschlossen und damit die Reduzierung von „Geschlecht" auf eine soziale Konstruktion und einen Effekt von Diskursen. Setzt man diesen „gender"-Begriff voraus, der eben nicht das Kind – sprich: „sex" – mit dem Bad ausschüttet, dann ist es auch möglich, die „gender"-Perspektive konsistent weiter zu denken. Das heißt:

1) Die Gefahren und Krisenerfahrungen benennen, die mit einer diskursiven Praxis gegeben sind, die „gender" betreffen, etwa Unrechts-, Diskriminierungs- und Gewaltverhältnisse, die aus Interpretationen von Handlungs- und Rollenmustern resultieren, welche wiederum durch angeblich natürliche Gegebenheiten legitimiert werden. Hierbei sind auch Sozialisationsmechanismen zu analysieren und zu kritisieren, die in „gender"-Zusammenhängen wirken. Auch Analysen des Aufkommens sowie des Ge- und Missbrauchs bestimmter Deutungsmuster von „gender" in bestimmten soziokulturellen Settings sind hier möglich. Bsp.: Körperkult; Normierungen von Geschlechtscodes; „gender"-Vorstellungen, die in Beruf und Familie ihre Wirkmächtigkeit entfalten usw.

2) Die Chancen zu bestimmen, die mit einer diskursiven Praxis gegeben sind, die „gender" betreffen: Das Ich verfügt über eine schöpferische Kraft, sein Leben und dasjenige anderer zu gestalten, verfügt über Gestaltungsmacht. Diese ist ihm gegeben, weil es in seiner Einmaligkeit über ein Vermögen verfügt, das wir Freiheit nennen: nicht nur als „Freiheit wovon", sondern insbesondere als „Freiheit wozu". Kraft dieses Vermögens kann das Ich auch den „Spielraum seines Verhaltens" bestimmen und erweitern sowie neue Wirklichkeit setzen. Dies betrifft auch die „gender"-Ebene. Auf Frauen bezogen heißt dies: Frauen sind nicht nur Opfer bestimmter „gender"-Vorstellungen, die sich strukturell verfestigt haben, nicht nur Opfer der Macht eines bestimmten Diskurses und damit verbundenen Gewalt- und Unrechtsverhältnissen. Frauen verfügen auch immer über schöpferische Gegenmacht, über „power" und „dynamis", die ihnen die Möglichkeit verleiht, der Macht von „gender"-Interpretationen die Macht eigener Interpretationen und eigenen Sprachhandelns entgegenzusetzen. Sie können kraft ihrer je eigenen diskursiven Praxis herrschende Interpretationen kritisieren, und sie können sie durch neue Bestimmungen der Bedeutung von „gender" ersetzen.

Was aber haben diese Reflexionen mit der Praxis zu tun? Damit komme ich zu Schritt 2 meiner Überlegungen:

2. Von der „gender"-Perspektive zum „gender"-mainstreaming

Die Analyse und Kritik der Gefahren wie auch der Chancen, die mit der „gender"-Praxis gegeben sind, sind ebenso wie alle Deutungen und Interpretationen von „gender" einem Kriterium zu unterwerfen, das nicht dem Mechanismus der ständigen Verschiebung und Wiederholung von Zeichen im Sprachgebrauch gehorcht. Ansonsten wären diese Deutungen beliebig und willkürlich. Auch dieser Aspekt kommt im übrigen in radikalkonstruktivistischen Interpretationen des „gender"-Begriffs zu kurz, denn ein Kriterium zu benennen hieße, auf ein „Außerhalb" des Diskurses zu referieren, ein „Außerhalb", welches die ‚schlechte Unendlichkeit' der Zeichenkette zugleich unterbricht und limitiert. Doch die Annahme dieses „Außerhalb" wird bekanntlich vom Radikalkonstruktivismus abgelehnt.

Das Kriterium der Deutungen und Interpretationen von „gender" ist nun meines Erachtens in der unhintergehbaren Einmaligkeit und Freiheit des Ichs gegeben, traditionell formuliert: in der universal gültigen und unteilbaren Würde der Person. Das unterstreicht denn auch das Schreiben der Glaubenskongregation, das mit Blick auf die Biblische Anthropologie den per-

sonalen Charakter des Menschen und die Würde der Person betont.[10] Diese Universalität der Würde des einzelnen Ichs, die in seiner Einmaligkeit und Freiheit gegeben ist, geht jeder Differenz, auch der sexuellen Differenz, voraus. Hier ist eine formale Gleichheit aller derjenigen Individuen markiert, die wir als bewusstes Leben bezeichnen. Allerdings faltet sie sich in die Differenz des Person-Seins, d. h. in verschiedene Weisen des In-der-Welt-Seins, auf, somit auch in verschiedene, durch Sprache konstruierte und damit immer auch veränderbare Deutungsmuster der Personalität.

Wenn nun jedem einzelnen Ich unabhängig von jeglicher Differenz, auch sexueller Differenz, Subjektivität und Freiheit zuzusprechen ist, dann folgt daraus, dass jedem Ich ebenso unabhängig von jeder Differenz ein Vermögen zuzusprechen ist, das in seiner Subjektivität und seiner Freiheit gründet: das Vermögen zu handeln, und das heißt auch: zu schaffen, zu gestalten und zu erhalten, zu verändern. Dieses Vermögen betrifft sowohl das je eigene Leben als auch das Leben anderer, und es besitzt eine ethische Komponente. Denn das Leben meiner selbst und anderer zu gestalten, zu erhalten und zu verändern impliziert eine Haltung der Verantwortung mir selbst und anderen gegenüber, eine Haltung der Sorge um mich und um die anderen. Jene Haltung steht unter dem ethischen Maßstab des Kategorischen Imperativs, also unter dem Anspruch eines unbedingten Sollens. Verantwortung und Sorge vollziehen sich nun sowohl in privaten Beziehungen als auch im Bereich der Öffentlichkeit, etwa in Positionen, die mit der Übernahme von Verantwortung für andere in konkreten gesellschaftlichen Institutionen gegeben sind, also in „verantwortlichen Positionen". Die Personen, die diese Positionen ausfüllen, besitzen Macht, Macht im Sinne von schöpferischer Kraft, dynamis, Können, Vermögen. Macht also im Sinne von Gestaltungsmacht, die mit Funktionsmacht verbunden ist, also einer Macht, die es erlaubt, die je eigene Kraft wirkungsvoll auszuüben. Diese Macht ist nicht mit Herrschaft über andere im Sinne von Willkür zu verwechseln, da sie unter der Vorgabe des Kategorischen Imperativs steht. Gleichwohl kann sie unter den Bedingungen der Kontingenz, d. h. auch: der moralischen Unvollkommenheit endlicher Existenz, immer zu Herrschaft pervertieren. Es wäre jedoch zu undifferenziert, jedes Streben nach Macht – d. h.: das Streben nach der Realisierung von Gestaltungsmacht im Gefühl der Verantwortung für die anderen und im Sinne einer Sorge für die anderen – schon als verwerfliches egozentrisches Streben nach Herrschaft zu identifizieren.

Wie jede Praxis ist nun auch das Handeln in verantwortlichen Positionen offen für sozial und kulturell geprägte Deutungsmuster, auch für Interpretationen, die die „gender"-Ebene betreffen, etwa hinsichtlich so genannter „männlicher" und „weiblicher" Leitungsstile oder hinsichtlich der Werte und Ziele, die das Handeln in verantwortlichen Positionen angeblich oder tatsächlich bestimmen. Aber natürlich zunächst und vor allem hinsichtlich der Präsenz von Frauen und Männern in verantwortlichen Positionen und der Rechtfertigung etwa zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in eben jenen Positionen in allen gesellschaftlichen Institutionen. Genau hier greift nun die Perspektive, die „gender mainstreaming" genannt wird, und die dringend geboten ist, will man der „gender"-Perspektive auch in der institutionellen Praxis gerecht werden. Davon sind mehrere Bereiche betroffen: nicht nur die Diskussion um die Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen, sondern vor allem auch die bereits genannte Analyse und Kritik von wirkmächtigen kulturellen Deutungsmustern hinsichtlich der Kategorie „Geschlecht", die z. B. auch die Interpretation von Verhaltensmustern, Leitungsstilen, Qualifikationen usw. betreffen. Deutungsmuster, die befreiend, aber auch einengend wirken können. Es sei hier nur kurz angemerkt, dass leider auch im

[10] Vgl. Kongregation für die Glaubenslehre: Zusammenarbeit von Mann und Frau. II, 8.

Schreiben der Glaubenskongregation teilweise noch einseitige und einengende kulturelle Deutungsmuster von „Geschlecht", also „gender"-Bestimmungen, wirkmächtig sind, die jedoch durch Rekurs auf „sex" legitimiert werden, also auf der Verwechslung von „sex" und „gender" basieren. Diese Muster wirken da, wo es um so genannte „weibliche Werte" als Maßstab des Handelns geht: „Weiblich" wird hier immer noch mit „Sorge für die anderen" identifiziert. Genau dies ist ein vorherrschendes sozial geprägtes Deutungsmuster, das eine bestimmte Haltung des Ichs sexualisiert, also durch Rückgriff auf die sexuelle Differenz bestimmt und auch bewertet. Doch die Sorge für die anderen ist genauso wenig in der Natur des „Weiblichen" gegeben wie die Sorge um sich in der Natur des „Männlichen". Beide Aspekte gehören zum Handeln jedes einzelnen Ichs, unabhängig seiner sexuellen Differenzierung. Damit sind Frauen ebenso dazu fähig und aufgefordert, die Sorge um sich zu realisieren, wie Männer dazu fähig und aufgefordert sind, die Sorge um die anderen zu realisieren. Allein aufgrund der Wirkmächtigkeit diskursiver Praktiken wurde Frauen im Verlauf einer langen Sozialisationsgeschichte und einer damit verknüpften geschlechtlichen Arbeitsteilung die Sorge um die anderen zugesprochen und an sie delegiert. Allerdings ist auch zu betonen, dass es im Schreiben der Glaubenskongregation selbst bereits einen Passus gibt, der die Scheidung von „weiblichen" und „männlichen" Werten zwar nicht ganz aufgibt, jedoch abschwächt. Dort heißt es:

> „Es ist jedoch angebracht, daran zu erinnern, dass die eben erwähnten fraulichen Werte vor allem menschliche Werte sind: Die menschliche Verfassung, sowohl des Mannes als auch der Frau, die als Abbild Gottes erschaffen wurden, ist nämlich eine und unteilbar. Nur weil die Frauen spontaner mit den genannten Werten übereinstimmen, können sie ein Aufruf und ein bevorzugtes Zeichen für diese Werte sein. Letztlich ist aber jeder Mensch, ob Mann oder Frau, dazu bestimmt, ‚für den anderen' da zu sein. In dieser Perspektive ist das, was man ‚Fraulichkeit' nennt, mehr als ein bloßes Attribut des weiblichen Geschlechts. Der Ausdruck beschreibt nämlich die grundlegende Fähigkeit des Menschen, für den anderen und dank des anderen zu leben."[11]

Und weil dem so ist: weil die Sorge um die anderen, und dies auch in verantwortlichen Positionen, nicht allein ein weiblicher, sondern ein menschlicher Wert ist und somit eine unteilbare und universale Aufgabe eines jeden Menschen, ob Mann oder Frau, darum kann es auch die potentielle Aufgabe eines jeden Menschen sein, verantwortliche Positionen einzunehmen und Gestaltungsmacht auszuüben in der Haltung der Sorge um die anderen. Und deshalb ist es nicht nur möglich, sondern auch notwendig, sowohl die Präsenz von Personen in diesen Positionen als auch die notwendigen Kompetenzen, die zur Ausfüllung dieser Positionen notwendig sind, hinsichtlich der „gender"-Perspektive zu analysieren und wenn nötig auch neu zu bestimmen und zu gestalten. Und darum gehört „gender mainstreaming" nicht an den Rand, sondern als Querschnittsaufgabe ins Zentrum jedes institutionellen Handelns.

[11] Ebd. III, 14.

Thesen zum Vortrag

1) Ein kritisch-konstruktiver Gebrauch des Begriffs „gender“ setzt entgegen radikalkonstruktivistischer Totalisierungen des „gender“-Begriffs die Unterscheidung von „sex“ und „gender“ voraus. „Sex“ ist an die Subjektperspektive (die unhintergehbare Einmaligkeit und das Zur-Welt-Sein des Ichs) und das unmittelbare eigenleibliche Spüren gebunden, welches jeder sprachlich-diskursiven Vermittlung vorausgeht. „Gender“ bezeichnet dagegen die sprachlich-diskursive Ausfaltung und Bestimmung von „sex“ und ist dementsprechend an die Personperspektive (das In-Beziehung-Sein bzw. In-der-Welt-Sein des Ichs) und den Körper (die sprachliche Objektivierung des Leibes) geknüpft. Diese Unterscheidung anerkennt die Wirkmächtigkeit der Sprache bzw. der diskursiven Praxis nicht nur hinsichtlich der Interpretation von Wirklichkeit, sondern auch hinsichtlich der Setzung neuer Wirklichkeit durch das performative, schöpferische Vermögen der Sprache.

2) Der „gender“-Begriff ermöglicht eine kritische Analyse sowohl von Gefahren und Krisenerfahrungen als auch der Chancen, die mit einer diskursiven Praxis gegeben sind, die „gender“ betreffen, wie etwa Unrechts-, Diskriminierungs- und Gewaltverhältnisse, denen das Individuum ausgesetzt ist, aber auch die schöpferische, somit verändernde Gestaltungsmacht jedes einzelnen Ichs auch hinsichtlich der „gender“-Ebene . So sind z. B. Frauen nie nur Opfer der Macht bestimmter „gender“-Praktiken, sondern verfügen auch immer über schöpferische Gegenmacht, die ihnen die Möglichkeit verleiht, der Macht von „gender“-Interpretationen neue Bestimmungen der Bedeutung von „gender“ entgegenzusetzen. Kriterium dieser neuen Bestimmungen sind die unhintergehbare Einmaligkeit und Freiheit des Ichs, die jeder Differenz, auch der sexuellen Differenz, vorausgehen.

3) Kraft der je eigenen Subjektivität und Freiheit eignet jedem Ich das Vermögen, Verantwortung gegenüber sich selbst und gegenüber anderen zu übernehmen, welches unter dem ethischen Kriterium des Kategorischen Imperativs steht. Verantwortung für andere wird nicht nur in privaten Beziehungen, sondern vor allem auch in Positionen in konkreten gesellschaftlichen Institutionen übernommen, die mit Macht im Sinne von Gestaltungs- und Funktionsmacht verbunden sind. Wie jede Praxis ist auch das Handeln in verantwortlichen Positionen offen für sozial und kulturell geprägte Deutungsmuster, die die „gender“-Ebene betreffen. Genau hier greift die Perspektive, die „gender mainstreaming“ genannt wird (vgl. Justitia et Pax: „Geschlechtergerechtigkeit und weltkirchliches Handeln“), welche wiederum den Gebrauch des skizzierten kritisch-konstruktiven Begriffs von „gender“ voraussetzt.

Elisabeth Rathgeb

Mag. theol.

Seelsorgeamtsleiterin
der Diözese Innsbruck/Österreich

Partnerschaftliche Zusammenarbeit von Frauen und Männern in verantwortlichen Positionen

Protokollarische Zusammenfassung der Thesen des Vortrags

1. These: Je klarer Erwartungen, Ziele, Aufträge und Zugangsweisen definiert und offen gelegt sind, desto besser gelingt partnerschaftliche Zusammenarbeit.

- Plädoyer dafür, um der Klarheit willen die Begriffe „Leitung“ und „Leitungspositionen“ zu verwenden, denn „verantwortlich“ ist auch die Tätigkeit in anderen Arbeitsbereichen.

2. These: Männer und Frauen arbeiten unterschiedlich. In Leitungspositionen passen sich Frauen sehr häufig Arbeitsbedingungen an, die für Männer ideal sind.

- Hintergrund: systemisches Verständnis von Organisationsentwicklung.

3. These: Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen in kirchlichen Leitungspositionen ist zurzeit in vielen Diözesen noch eine Randerscheinung. Denn: Sie setzt voraus, dass Macht gerecht verteilt ist.

- Frauen sind in kirchlichen Leitungspositionen, vor allem in den Führungsetagen, genauso unterrepräsentiert wie in der Wirtschaft.
- Es ist wichtig, Unterschiede bewusst wahrzunehmen und den Blick für Ungleichheiten zu schärfen.

4. These: Männer und Frauen in kirchlichen Leitungspositionen können ihre Macht nutzen, um andere zu ermächtigen. Dazu braucht es eine „Ungleichbehandlung“ zwischen Männern und Frauen.

5. These: Eine ganzheitliche Definition von Leitungs- und Führungskompetenz erhöht die Chancen von Frauen in Bewerbungsverfahren.

- Zur Leitungskompetenz gehören:
  - fachliche Kompetenz
  - soziale Kompetenz
  - emotionale Kompetenz
  - spirituelle Kompetenz

- Eine andere Definition von Leitungskompetenz umfasst drei Dimensionen:
  - Richtungskompetenz
  - Integrationskompetenz
  - kulturelle Kompetenz

Womit Frauen rechnen müssen, wenn sie eine Führungsposition (nicht nur in der Kirche) annehmen:

- Misstrauensvorschuss statt Vertrauensvorschuss: Frauen werden kritischer beobachtet und begutachtet als Männer.
- Fehler wiegen schwerer.
- Mobbing-Attacken und Putschversuche – auch Chefinnen können Mobbing-Opfer werden.
- Sexuelle Belästigung, Gewaltandrohung und unerwünschte Heiratsanträge.

Was Frauen von Männern in Leitungspositionen lernen können:

- Männer machen selbstbewusst Fehler.
- Männer präsentieren sich besser.
- Männer haben weniger Zweifel an ihrer Kompetenz.
- Männer schützen ihr Revier besser.

Was heißt das für die Zusammenarbeit von Männern und Frauen?
Aktiv statt passiv: Strategien für Frauen:

- Fehler zugestehen – nur wer nichts tut, macht keine Fehler.
- Sich zeigen und präsentieren; Rollen wahrnehmen, Platz einnehmen.
- Anwältin der Botschaft sein, die ich vertrete.
- Eigene Grenzen schützen.
- Eigene Kompetenzen stärken. Dazu gehören „Soft-Skills“ wie Kommunikationskompetenz genauso wie Budget- und Finanzverwaltung, Führungskräfte-Training und Medientraining.

Rückfragen und Anmerkungen zum Referat:

▶ Wie sind Sie Seelsorgeamtsleiterin geworden – trotz Ihrer Offenheit?

▶ *Rathgeb:* Gerade deshalb: weil ich authentisch geblieben bin.

▶ Werden bestimmte Dinge mit Ihnen nicht kommuniziert, weil Sie eine Frau sind?

▶ *Rathgeb:* Das ist o. k., dass sich da manche schwer tun, bestimmte Dinge mit einer Frau zu besprechen. Aber ich ging zu Beginn meiner Amtszeit mit meinen MitarbeiterInnen in Klausur, um die Grundlage für ein offenes Verhältnis zu schaffen. Offenheit zu ermöglichen – das ist ganz wichtig. Meine MitarbeiterInnen sagen dann auch schon einmal zu mir: Das ist jetzt dein „Verfolgungswahn".

▶ Was ist, wenn die Chemie nicht stimmt (zwischen Männern und Frauen …)? Wobei ich bei Ihnen den Eindruck habe, dass die Chemie stimmt.

▶ *Rathgeb:* Die Chemie, die Grundstimmung ist überall grundlegend. Aber: Oft wird Frauen die Aufgabe zugeschoben, für die Chemie zu sorgen.
Ich arbeite viel auf der Beziehungsebene. Mit wem auch immer ich zusammenarbeite: Ich muss ihn/sie nicht lieben, aber fair behandeln.

▶ Sind Sie verheiratet?

▶ *Rathgeb:* Ich bin unverheiratet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Haushalt wäre für mich schwierig.

▶ In München gibt es zwei Frauen in der Bistumsleitung, die einen Vertrauensvorschuss erlebt haben. Es braucht beides: mutige Bischöfe und mutige Frauen.

▶ *Rathgeb:* Vertrauen erlebte ich auch, aber etwa 10 % der Kollegen haben Schwierigkeiten.

▶ Halten Sie Erhebungen wie die für die Tagung erstellte für sinnvoll?

▶ *Rathgeb:* Bei Erhebungen ist immer Vorsicht geboten. Aber: Statistiken schaffen Bewusstsein und schärfen den Blick – z. B. für die Frage: Was ist eine Leitungsposition?

▶ Ist Gender-Mainstreaming auch sinnvoll für die Kirche?

▶ *Rathgeb:* Durch das Thematisieren von Gender-Mainstreaming wird Bewusstsein geschaffen. Aber: Man darf solche Konzepte nicht verabsolutieren. Ich schätze, dass es in zehn Jahren eine neue Mode geben wird.

▶ Ich erlebe als Frau in einer kirchlichen Führungsposition zwar viel Vertrauen, aber: Ich wünsche mir, dass sich die Männer mehr Gedanken darüber machen, wie es den Vorreiterinnen in Leitungspositionen der Kirche geht.

Eva M. Welskop-Deffaa

Diplom-Volkswirtschaftlerin

Leiterin des Referats „Wirtschaft und Gesellschaft“ des Zentralkomitees der deutschen Katholiken

Irgendwie. Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Herausforderung für kirchliches Sprechen und Handeln

Referat über „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtiger Inhalt der Förderung von Männern und Frauen“

1. Irgendwie. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen

Der Mensch kommt unfertig zur Welt. Seit jeher steht das Menschengeschlecht also vor der Herausforderung, die Fürsorge und Erziehung der nächsten Generation in der Arbeitsorganisation der Erwachsenenwelt mit zu bedenken.

Siegfried Bernfeld bringt diese Einsicht auf folgende Formel: „So mannigfaltig menschliche Gesellschaften strukturiert sein mögen, das Kind hat von Geburt an eine Stelle in ihnen. Es muss eine bestimmte Menge Arbeit für es von der Gesellschaft geleistet werden, sie hat irgendwelche Einrichtungen, die nur wegen der Entwicklungstatsache bestehen ... Die Kindheit ist irgendwie im Aufbau der Gesellschaft berücksichtigt. Die Gesellschaft hat irgendwie auf die Entwicklungstatsache reagiert.“ („Sisyphos oder die Grenzen der Erziehung“, 1925).

Irgendwie. Hinter diesem nicht aus Verlegenheit gewählten Wort verbirgt sich die Tatsache, dass in verschiedenen Gesellschaften und Kulturen, in verschiedenen Klassen und Jahrhunderten die Organisation von Fürsorge und Erziehung der nächsten Generation sehr unterschiedlich aussehen konnte und ausgesehen hat.

Längst hat die Familien- und Bevölkerungsgeschichtsforschung stereotype Zuschreibungen und romantisierende Vorstellungen von dem, wie Kindheit im Alltag verschiedener Zeiten und Schichten integriert wurde, entzaubert. Fürsorge für die Kinder war historisch auf verschiedene Personen im Haushalt und außerhalb des Hauses verteilt. Dabei wandelte sich die Fürsorge der Erwachsenen für die Kinder in vergangenen Jahrhunderten nach wenigen Lebensjahren fließend in ein „Lehrverhältnis“, bei dem die Kinder zu Miternährern ihrer Familie wurden. Sie wurden zu leichten Arbeiten herangezogen, deren Einübung Teil eines Erziehungs- und Bildungsprozesses war, in dem Wissen von den Eltern an die Kinder weitergegeben wurde. Vereinbarkeit von Fürsorge und Produktion gestaltete sich für alle Familienmitglieder unter dem Vorzeichen gegenseitiger Angewiesenheit innerhalb des oikos.

Wenn wir nun heute in Deutschland über die Vereinbarkeit von Fürsorge und Erwerb, von Familie und Beruf sprechen, sind wir geprägt von den Formen und Normen familiärer Ar-

beitsteilung, wie sie sich im 19. und 20. Jahrhundert herausgebildet haben. Im Kontext der Industriegesellschaft vollzog sich die Trennung von Haushalt und Erwerbsarbeitsplatz, die schrittweise Freistellung von Kindern und Frauen von der Erwerbsarbeit und die Etablierung allgemeiner Bildungsangebote jenseits von Familie und Arbeitsplatz – zur Sicherung förderlicher Bedingungen des Heranwachsens.

Die Berücksichtigung der Kindheit im Aufbau der Industriegesellschaft und deren arbeitsteilig organisierte Verbindung von Familienunterhalt und Familienleben folgten einer klaren geschlechtshierarchischen Rollenzuschreibung (Paul Zulehner nennt dies „Industriepatriarchat"). Die Frau wurde als Ehefrau und Mutter von der Erwerbsarbeit möglichst freigestellt, Schwangerschaft, Stillzeit und Betreuung der Kinder sollten sich im geschützten häuslichen Umfeld vollziehen. So hoffte man der Hebung der Sitten in der Fabrik und der Volksgesundheit zu dienen. Der Männerlohn sollte als Familienlohn für die Ernährung der Familie ausreichen.

In Deutschland wurde nach dem Zweiten Weltkrieg dieses Modell der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Erziehungsaufgaben durch geschlechtsspezifische Zuordnung zum Inbegriff des Wiederaufbaus und des Wirtschaftswunders. Die Zeiten waren vorbei, in denen die Frauen und die Kinder in Krieg und Nachkriegszeit hatten Männerarbeit tun müssen – Gott sei Dank!

Die Überwindung der Kriegszumutungen an die Frauen und die Restauration einer neuen alten Normalität im Verhältnis von produktiver und reproduktiver Sphäre verband sich mit der Wiederherstellung der verlorenen Autorität des Mannes. Viele Romane und Erinnerungen aus der Nachkriegszeit (z. B. Christian Graf von Krokow, Die Stunde der Frauen) erzählen von den Spannungen, die mit der Wiederherstellung dieser „Normalität" verbunden waren. Und wer die politischen Debatten – etwa um die Reform des Familienrechts in den 50er Jahren – nachliest, spürt die offenen Widersprüche in den damals vorherrschenden Visionen einer lebenswerten Gesellschaft. Wer sich für den Schutz der Familie stark machte, verband dies mit einem an der Norm der Ein-Ernährer-Ehe und am Letztentscheid des Vaters orientierten Familienverständnis. Gerade den in der katholischen Kirche beheimateten Familienpolitikern galt als selbstverständlich, dass der Ehemann für den Unterhalt der Familienmitglieder sorgen sollte, während die Frau mit der Heirat die Verantwortung für die häuslichen Fürsorgeaufgaben übernahm und die Erwerbsarbeit mehr oder weniger vollständig aufgab. Als Gegenposition gegen diese geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung und Gesellschaftsorganisation formierte sich eine Frauenbewegung, die die – so verstandene geschlechtshierarchisch organisierte – Familie in Bausch und Bogen zu den überholten Institutionen zählte und die Gleichberechtigung der Frau am ehesten außerhalb von Ehe und Familie zu erreichen hoffte.

Auch wenn die Position der Frauenbewegung nicht unberücksichtigt blieb, setzte sich dominant doch 50 Jahre lang in der Geschichte der Bundesrepublik eine Politik durch, die von jenem Modell der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" ausging, das je nach Perspektive „männliches Ernährer-Modell" oder „weibliches Fürsorgemodell" genannt werden kann.

Der Blick über die nationalen Grenzen zeigt, dass in diesen 50 Jahren andernorts auch andere Modelle der gesellschaftlichen Organisation von Fürsorge und Erwerb erprobt wurden. Die Soziologen unterscheiden Grundtypen des europäischen Wohlfahrtsstaats entlang ihrer unterschiedlichen Vorstellungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Tine Rostgaard vom Danish National Institute of Social Research etwa zählt Deutschland, die Niederlande und Großbritannien zum „weiblichen Fürsorgemodell". Dieses Modell zeichnet sich dadurch

aus, dass die faktische Wahlfreiheit für Frauen (und Männer) sehr gering ist. Es gibt eine extreme Rollenzuschreibung, die den Frauen die Verantwortung für die häusliche Kinderfürsorge zuschreibt und den Männern die Verantwortung für den Broterwerb. Das zweite Modell ist das „doppelte Ernährermodell", dem Rostgaard Schweden und Dänemark zurechnet. Im Unterschied zu den Ländern der ersten Gruppe verfolgt die Politik der zweiten Ländergruppe offensiv eine Gleichberechtigungspolitik, Männer und Frauen sind weitgehend gleichberechtigt vollzeitbeschäftigt in die Erwerbsarbeit integriert. Die finanzielle Absicherung von Phasen der Elternzeit bewertet Rostgaard in dieser Modellgruppe allerdings als begrenzt, so dass die faktische Wahlfreiheit für Männer und Frauen „mittel" sei: Väter und Mütter haben nur beschränkte Möglichkeiten, zugunsten familiärer Verpflichtungen Erwerbsarbeit zu reduzieren. Finnland und Frankreich hingegen stehen bei Rostgaard für ein balanciertes Familien-Erwerbsarbeits-Modell. In diesen Ländern verbindet sich eine moderate Familienorientierung mit ausdrücklicher Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Hier ist ein relativ hoher Grad von Wahlfreiheit erreicht – verbunden mit stabilen Geburtenraten. Großzügige finanzielle Transfers zur Unterstützung der Familien, erreichbare und bezahlbare familienergänzende Infrastrukturangebote und flexible Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen gelten als typisch für dieses Modell.

Mit einer Mischung aus Faszination und Befremden betrachten wir die Vereinbarkeitsmodelle anderer Länder. Das weibliche Fürsorge-Modell mit der großen Bedeutung der mütterlichen Erziehung hat unsere deutschen Vorstellungen von dem, was ein guter Vater, was eine gute Mutter und was eine gute Familie ist, tief geprägt. Als Leitbild hat es Berücksichtigung gefunden bei der konkreten Ausgestaltung zahlreicher sozialrechtlicher Regelungen und wirkt so indirekt weiterhin handlungsleitend, womit es seine Normativität reproduziert.

Hier stehen wir heute. Und wir blicken gemeinsam gebannt auf die Daten, die uns die Demographen und Familiensoziologen präsentieren. Die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau liegt in Deutschland bei 1,3. 40 Prozent der Akademikerinnen der Geburtsjahrgänge ab 1965 bleiben – so legt es der Mikrozensus nahe – kinderlos, bei den männlichen Akademikern sind es offenbar 50 Prozent. Die gelebte Unvereinbarkeit von Familie und Beruf ist evident!

In unseren Nachbarländern sieht es teilweise spürbar besser aus. Signifikant höhere Geburtenraten deuten darauf hin, dass dort gesellschaftlich die Frage der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Einkommenserwerb so beantwortet wird, dass die sich aus der gesellschaftlichen Norm für den Einzelnen ergebenden Optionen besser zu den Lebensplänen und Wünschen der Menschen passen.

Die Frage, wie die Fürsorge für Kinder und die Erfordernisse des Erwerbs in einer Gesellschaft vereinbart werden sollen, ist eine Frage, die sich jeder Generation aufs Neue stellt. Wir – das ist offensichtlich – müssen sie nun auch wirklich neu beantworten.

2. Familiäre Arbeitsteilung und Teilhabechancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Die gesellschaftliche Erwartung, Frauen müssten sich – zumindest in einer bestimmten Lebensphase – zwischen Beruf oder Familie entscheiden und bei der Entscheidung für Kinder die Erwerbstätigkeit drastisch einschränken, ist – so können wir festhalten – in Deutschland weiterhin sehr lebendig. Und sie – diese gesellschaftliche Erwartung – ist der wohl wichtigste benachteiligende Einflussfaktor auf die Teilhabechancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Der Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (BT/Drs 14/8952 vom 25.4.2002) hat die Fakten sehr detailliert zusammengetragen,

Juliane Achatz, Hermann Gartner und Timea Glück haben die Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung modellmäßig erfasst. Der neueste Bericht der Kommission der europäischen Gemeinschaften zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005 ergänzt das Bild.

Als Ergebnisse sind hervorzuheben:

- Frauen sind immer noch sehr viel seltener als gleich qualifizierte Männer in leitenden Positionen bzw. höheren Hierarchieebenen in den Betrieben zu finden. Im Westen Deutschlands waren im Jahr 2000 nahezu doppelt so viele Männer wie Frauen in Führungspositionen tätig: 20,3 % der Männer, aber nur 10,5 % der Frauen. (Im Osten lagen die Anteile auf niedrigerem Niveau wesentlich dichter beieinander:14,4 % und 12 %.)
- Die Tätigkeit in einer Leitungsfunktion erhöht den Lohn von Männern um 15 Prozentpunkte gegenüber 11 Prozentpunkten bei Frauen (Achatz, S. 30).
- In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen sind Frauen und Männer gleich stark als Führungskräfte vertreten. Mit zunehmendem Alter der Männer steigt ihr Anteil in leitender Position. Bei den Frauen geht der Anteil an Führungspositionen mit zunehmendem Alter dagegen zurück. „Familiär bedingte Unterbrechungen", so der Bericht der Bundesregierung, „dürften hierfür ein wichtiger Grund sein".
- Das Jahresbruttoeinkommen einer abhängig vollzeitbeschäftigten Frau in Deutschland lag zum Erhebungszeitpunkt des Berichts der Bundesregierung bei knapp 22.500 Euro, dasjenige eines Mannes bei knapp 29.500. Frauen erreichen damit im Durchschnitt 75,8 % des Jahresbruttoeinkommens der Männer. Die Einkommensunterschiede sind in den alten Bundesländern wesentlich größer als in den neuen. Auch hier ist neben der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes die Erwartung geringer Erwerbskontinuität ein wichtiger Einflussfaktor.
- Achatz weist nach, dass mit längerer Betriebszugehörigkeit die Entlohnungsunterschiede zwischen Männern und Frauen abnehmen: „Verbleiben Arbeitnehmer mehr als 4 Jahre im Betrieb, so erhöht dies den Lohn von Männern um 2,5 Prozentpunkte, den von Frauen hingegen um etwa 7 Prozentpunkte ... Je länger Frauen in Betrieben bleiben, desto weniger richtet sich offenbar ihre Entlohnung nach den ursprünglichen Erwartungen einer geringeren Erwerbskontinuität und Produktivität, die ... vor allem bei der Festsetzung des Einstiegslohnes relevant sind." (S. 26f) Arbeitnehmerinnen können also offenbar Mechanismen der erwartungsorientierten Diskriminierung aufweichen, wenn sie nach ihrer Einstellung zeigen, dass sie über die nachgefragten und entsprechend entlohnten Merkmale und Kompetenzen verfügen. Dies „impliziert eine Angleichung an das institutionalisierte Modell des männlichen Normalarbeitnehmers, der einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht und seine Arbeitskraft kontinuierlich zur Verfügung stellt" (Achatz S. 32) – heute in Deutschland meist verbunden mit dem Verzicht auf Kinder.
- Je höher das Ausbildungsniveau, umso größer fällt der geschlechtsspezifische Einkommensabstand aus. Mit zunehmender Qualifikation steigt das Einkommen bei Frauen und bei Männern an. Allerdings führt ein höherer Bildungsabschluss bei Frauen nicht zu einem gleich hohen Einkommen wie bei Männern. Im Westen erreichen Frauen (Vollzeit) mit Universitätsabschluss 72 % des Einkommens von

Männern mit vergleichbarem Bildungsabschluss, mit Fachhochschulabschluss 69 % und ohne Ausbildung 82 %.

- Die Strategie der Befristung von Arbeitsverhältnissen senkt den Verdienst der Männer, für Frauen hingegen wirkt er sich lohnsteigernd aus: Es ist zu vermuten, dass hier die erwartungsgeleitete Diskriminierung von Frauen in geringerem Maße Platz greift, so dass Gründe wie erwartete familienbedingte Erwerbsunterbrechungen „im Fall von Befristungen weniger bedeutsam sind" (Achatz, S. 31).
- Ein immer größerer Teil der Frauen in Deutschland ist in Teilzeit beschäftigt (Teilzeitquote westdeutscher Frauen 42 %, ostdeutscher 23 %). Bei insgesamt gesunkenem volkswirtschaftlichem Arbeitsvolumen ging die steigende Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsmarkt teilweise mit einer Umverteilung von Arbeit unter Frauen einher. Weiterhin sind die Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte und die Teilzeitmöglichkeiten für Arbeitnehmer in Führungspositionen sehr beschränkt.
- Hohe Anteile von Teilzeitbeschäftigten (in einem Betrieb/einer Branche) korrespondieren mit einem generell niedrigeren betrieblichen Lohnniveau, allerdings bei Männern weniger deutlich als bei Frauen (Achatz, S. 31).
- Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland wird bisher nicht von einer paritätischen Aufteilung der Familienarbeit zwischen Frauen und Männern begleitet. Die geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung führt zu deutlich unterschiedlichen Erwerbsverläufen im Laufe des Lebens. Männer sind unabhängig von der Familienform fast immer vollzeiterwerbstätig, während Frauen mit (Ehe-) Partner sehr häufig in Teilzeit oder zeitweise gar nicht erwerbstätig sind.
- Die über das Leben kumulierten Erwerbszeiten und Erwerbseinkommen von Frauen sind deutlich geringer als diejenigen von Männern. Das kumulierte Erwerbseinkommen von Frauen (Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955) beträgt deshalb im Durchschnitt nur 42 % (!) des Männereinkommens.

Fasst man diese Ergebnisse der neueren Sozialforschung zusammen, wird deutlich: Die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung der Fürsorge für die (kleinen) Kinder ist in Deutschland ein Hauptgrund für die fortwirkende Benachteiligung von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt – mit schlechterer Entlohnung, deutlich schlechteren Aufstiegschancen und einer erheblich schlechteren Altersabsicherung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in Deutschland faktisch weiterhin als reines Frauenproblem angesehen und die aus der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf resultierenden Nachteile gehen mehr oder weniger ausschließlich zulasten von Frauen.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kirchlichen Führungspositionen – einige Besonderheiten

Die Unterrepräsentation von Frauen in kirchlichen Führungspositionen, wie sie in der exemplarischen Befragung von vier Bistümern durch die Deutsche Bischofskonferenz in ersten Ansätzen erfasst ist (vgl. Gertrud Casel, Ottmar John, Andreas Ruffing, „Auswertung des Rücklaufs aus vier Diözesen", Dezember 2004) ist vor diesem Hintergrund kein Sonderphänomen. Kirche verhält sich alles in allem wie alle Arbeitgeber in Deutschland.

Allerdings ist im kirchlichen Dienst unübersehbar der allgemeine, aus der Zuweisung der Fürsorgepflichten an die Frauen in Deutschland sich ergebende Karrierenachteil durch eine Besonderheit verstärkt: Leitungsfunktionen in der Kirche sind geprägt vom Leitbild des zölibatär lebenden Priesters.

Die kulturgeschichtliche Prägung durch das „Industriepatriarchat", von der Paul Zulehner spricht, um zu erläutern, warum der „neue Mann" sich so schwer tut, seiner Frau wirksam einen Teil der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf abzunehmen, wird im kirchlichen Dienst durch die kulturgeschichtliche Prägung durch den „Leitungszölibat" ergänzt und vertieft. Über viele Jahrhunderte wurden Leitungsfunktionen in der Kirche mehr oder weniger ausschließlich von Priestern ausgefüllt. So erfolgte – zumindest unbewusst – eine Prägung des Bildes der kirchlichen Leitungsposition durch den zölibatär lebenden Mann.

Die Forderung nach besserer Teilhabe von Frauen an kirchlichen Leitungspositionen und die Forderung nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kirchlichen Führungspositionen reiben sich also gleichermaßen am historischen Selbstverständnis kirchlicher Leitungsfunktionen, einem Selbstverständnis, das über Jahrhunderte engstens mit dem Bild des Priesters verbunden war. Konkret ermöglicht(e) die zölibatäre Lebensweise den Priestern in kirchlicher Leitungsfunktion die unbedingte Verfügbarkeit für den Dienst im Amt. Eine solche Verfügbarkeit ist bei Menschen mit Familie kaum gegeben. Am ehesten gelingt sie immerhin, wenn sich Mann und Frau für das Rollenmodell entscheiden, bei dem ein Elternteil die familiären Aufgaben voll und ganz übernimmt und dem zweiten Elternteil so für seine beruflichen Aufgaben den Rücken frei hält. In der Realität hat dieses Rollenmodell in der Vergangenheit verheirateten Männern mit Kindern den Zugang zu (kirchlichen) Leitungspositionen mit hohem Verfügbarkeitsanspruch ermöglicht. Frauen in kirchlichen Führungspositionen hingegen sind meist kinderlos – wie es scheint noch häufiger als in der freien Wirtschaft, wo dieses weibliche Lebensmodell in Deutschland ebenfalls dominiert. Frauen passen sich der Erwartung unbedingter Verfügbarkeit für die Arbeit in dieser Weise an und entscheiden sich für Beruf und gegen Familie.

Männer mit Familie und Frauen ohne Kinder in kirchlichen Leitungspositionen zu erleben, kann und wird nach und nach die kulturgeschichtliche Prägung des „Leitungszölibats" aufbrechen und schließlich auch den Weg für Frauen mit Kindern in kirchliche Leitungspositionen leichter gangbar machen. Damit dies nicht nur „passiert", sondern wahrhaftig gelingt, bedarf es allerdings auch einer neuen Verständigung darüber, durch welche Aufgaben und Dienste das Amt des Priesters konstituiert wird, was dem geistlichen Leitungsdienst des Priesters vorbehalten ist und warum und wie priesterliche Leitungsaufgabe und Leitungsaufgaben der Laien sich ergänzen (sollen). Diese z. B. von Hans-Georg Koitz (Wandel des Priesterbildes – zukünftige Anforderungen) skizzierten Fragen kann ich – als Volkswirtin – nicht beantworten. Dies ist eine Aufgabe für Theologen und Theologinnen. Die mir gestellte Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kirchlichen Leitungsfunktionen ist allerdings auf Dauer ohne die Klärung dieser hier nur gestreiften Thematik nicht wirklich zukunftsweisend zu beantworten.

Eine zweite Aufgabe ist m. E. zu lösen, um die spezifisch in kirchlichen Leitungspositionen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen bestehenden Schwierigkeiten zu überwinden: Es ist jener theologisch-anthropologische Dualismus zu überwinden, der die kulturgeschichtlich durch das „Industriepatriarchat" geprägte Sicht auf Mann und Frau in kirchlichen Texten bis heute neu bestärkt.

Kirchliche Verlautbarungen betonen, so scheint mir, immer wieder die Verschiedenheit von Mann und Frau „von Beginn der Schöpfung an“ und leiten aus dieser Verschiedenheit die Naturgegebenheit einer bestimmten familiären Arbeitsteilung ab, einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die entlang der Grenze bezahlt/unbezahlt, innerhalb/außerhalb des Hauses verläuft. Aus der Tatsache „der Besonderheit der Frau“ wird in solchen kirchlichen Texten die Aufgabe hergeleitet, Gesetzgebung und Organisation der Arbeit mit den „Anforderungen der Sendung der Frau innerhalb der Familie“ zu harmonisieren. Dies wird ausdrücklich nur für Mütter, nicht für Väter gefordert. Kirchliches Sprechen leistet so einem Verständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Vorschub, das die beiden Aufgaben – Fürsorge und Erwerb – geschlechtsspezifisch zuweist und die „natürliche“ Berufung der Frau in der Familie sieht, während der Mann vorrangig den Unterhalt der Familie zu sichern hat.

Dieses kirchliche Sprechen geht – wie ich meine: zu Recht – von der Tatsache und Bedeutung der Differenz für die Ausgestaltung einer menschengerechten Weltordnung aus. Differenzen zu leugnen führt gerade in der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht weiter. Allerdings lässt sich in der post-industriellen Gesellschaft, in der wir leben, die Differenz nicht auf eine schlichte Dualität Mann – Frau reduzieren. Überzeugende Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit müssen unvoreingenommen die Vielfalt neuer Differenzen ernst nehmen, neue Differenzen, die aus der gelebten Freiheit des Einzelnen resultieren, anders sein zu dürfen als die anderen.

Neuere sozialwissenschaftliche Theorien begreifen den Prozess der Modernisierung als Prozess der Ausdifferenzierung. Diese Differenzierungsprozesse lassen eine Vielfalt möglicher Frauen- und Männerlebensentwürfe zu. Sie lösen vertraute Denk- und Verhaltensmuster auf und schaffen dadurch Orientierungsprobleme, die mit teils heftigen intra- und interpersonalen Konflikten verbunden sein können. „Die Welt ein reicher Markt von Möglichkeiten. Alles geht. Einst selbstverständliche Orientierungen an Moral, Gesetz und Religion sind fragwürdig geworden, verlangen nach eigener Begründung und nach Verknüpfung mit dem persönlichen Lebensentwurf. Jede Frau und jeder Mann ist herausgefordert, die Konkurrenz der Wertordnungen auszuhalten ... eigene Entscheidungskompetenz zu entwickeln und Entscheidungen vor sich selbst, vor Gott und den Menschen zu verantworten.“ (Jetzt ist die Zeit, Kölner Anstoß zum 100. Geburtstag des Katholischen Deutschen Frauenbundes). Optionen-Stress, Mobilitätsanforderungen, das Erfordernis nach Verlässlichkeit wechselseitiger Verhaltenserwartungen – dies sind nur einige Stichworte, die beschreiben, was die skizzierte Differenzierung für den bedeutet, der gelungenes Frauen-/Mutter- bzw. gelungenes Männer-/Väterleben unter den Bedingungen unserer Zeit gestalten muss.

Konservative Antworten versuchen – außerhalb, aber nicht zuletzt auch innerhalb der Kirche –, diese Differenzierungsprozesse möglichst zu verhindern, zu verschweigen oder zu verzögern. Solche Antworten sind auf Dauer nicht hilfreich, da sie die Orientierungsprobleme der Menschen nicht lösen. Ein konservativer theologisch-anthropologischer Dualismus Mann – Frau beantwortet nicht die Fragen der Frauen und Männer, die ihre individuellen Vorstellungen eines gelungenen Männer- oder Frauenlebens entwickeln und dabei Beruf, Partnerschaft und Elternschaft integrieren wollen. Er beantwortet auch nicht die Frage, welche Unterstützung diese Männer und Frauen brauchen, um ihre Lebenspläne zu synchronisieren und verlässliche Beziehungen als Partner und Eltern in den verschiedenen Lebensphasen gelingend zu gestalten.

Um die Menschen nicht an Propheten einer liberalistischen Beliebigkeit zu verlieren, die Differenzierungsprozessen schlicht ihren Lauf lassen wollen, ist Kirche gefordert, Bilder einer

sozialen Ordnung zu entwickeln, die Differenzen und Vielfalt wertschätzt, die aber durch sich fortentwickelnde institutionelle Arrangements wechselseitige Verhaltenserwartungen koordiniert und Differenzen so für die Einzelnen und die Gemeinschaft produktiv werden lässt.

Kirche sollte in ihrem Sprechen Männer nicht auf das Ideal des Allein-Ernährers und Frauen nicht auf die Sendung innerhalb der Familie festlegen, sondern – jenseits eines solchen auf Erfahrungen des Industriepatriarchats fußenden Dualismus – die vielfältigen Differenzen zwischen Männern und Frauen wahrnehmen und der neuen Vielfalt der Männer- und Frauenleben Rechnung tragen.

4. Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern – Aufgaben und Chancen der Kirche

Zwanzig Prozent der „neuen Väter" wünschen sich – so Zulehner – eine „aktive Vaterschaft" und wären bereit, dafür ihre Erwerbsarbeit zu reduzieren. Aber weniger als 2 Prozent der berechtigten Männer nahmen im Jahr 2000 Elternzeit. Die kulturgeschichtliche Prägung, der Mangel an Erfahrungsalternativen und die gesellschaftlich-rechtlichen Anreizsysteme reproduzieren Verhaltensmuster, die alten Rollenzuweisungen folgen und damit die Normativität dieser Rollen fortschreiben.

Die Ablösung des weiblichen Fürsorgemodells der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ein gleichberechtigt partnerschaftliches Modell, das für Männer und Frauen gleichermaßen Freiräume und Anreize für die Vereinbarkeit von Fürsorge und Erwerb schafft, ist die Vision, deren gesellschaftliche Durchsetzung heute dringend ansteht. „Neuere familiensoziologische und familienpsychologische Untersuchungen lassen erkennen, dass im Zuge von Veränderungen der Frauenrolle die Stabilität des Familiensystems und die Entwicklungschancen der Kinder in wachsendem Maße von der Art und Weise abhängen, wie sich Männer als Väter und Haushaltspartner in den Familienzusammenhang einbringen. Auch unter dem Gesichtspunkt der sich wandelnden Erwerbsperspektive lässt sich behaupten, dass in der Zukunft ein Familientypus, der auf die flexible Beteiligung beider Ehepartner sowohl am Erwerbsleben als auch an der Haushalts- und Familienarbeit setzt, besonders aussichtsreich erscheint. Nicht allein die Frauen, sondern Männer und Frauen müssen eine Doppelorientierung auf Erwerbsleben und Familie entwickeln, sofern aus dem Paar eine Familie werden soll." (Franz-Xaver Kaufmann, Familie als Herausforderung und Aufgabe von Kirche). Die Beförderung dieses Modells ist mit Veränderungsnotwendigkeiten in allen Bereichen verbunden – vom Arbeitsrecht über das Familien- und Sozialrecht, von der Erziehung über die Gestaltung der Freizeit bis zur Organisation des Haushalts. Vielleicht ist das, was gefordert ist, eine Art Kulturrevolution. Aber von ihrer Notwendigkeit bin ich zutiefst überzeugt. Und: Kirche sollte sich an die Spitze dieser „Kulturrevolution" stellen, um der Zukunft der Stabilität von Partnerschaften und Familie willen.

„Die Zukunft der Familie wird sich", so hat das ZdK 2002 in Anlehnung an Franz-Xaver Kaufmann formuliert, „an zwei Punkten entscheiden: Die Folgen der Übernahme von Elternverantwortung müssen durch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen gerecht gestaltet werden. Und Partnerschaft muss auf der Basis der Gleichberechtigung von Männern und Frauen rechtlich und sozialpolitisch abgesichert werden."

Für Kirche eröffnet sich hier ein Handlungsfeld erster Priorität, gehört sie doch zu den gesellschaftlichen Akteuren, die seit Jahren verlässlich dafür eingetreten sind, der Familie Vorrang zu geben vor ökonomischen und anderen Belangen. „Unsere Gesellschaft erwartet und belohnt", so analysierten die Bischöfe 1999, „insbesondere im Bereich der Wirtschaft Mobili-

tät, Durchsetzungsvermögen sowie Konsum- und Erlebnisorientierung", Haltungen also, die zu den in der Familie geforderten Grundhaltungen wenig passen. Die für Familie wesentlichen Werte im gesellschaftlichen und politischen Bereich abzusichern, hat die Kirche seither nachdrücklich und wiederholt gefordert. Verlässlich hat sie die strukturellen Rücksichtslosigkeiten kritisiert, die die gesellschaftlichen Teilhabechancen von Eltern, Kindern und Familien verschlechtern. In zahlreichen Reden, Publikationen und Aktionen (genannt seien der Familiensonntag, die Woche für das Leben und die neue Initiative „Hier beginnt die Zukunft: Ehe und Familie") hat sich Kirche als wichtiger Lobbyist für die Belange der Familien erwiesen.

Um diese Lobbyistenfunktion in Zukunft weiter erfolgreich wahrnehmen zu können, sind einige Aspekte von vorrangiger Bedeutung:

- Kirche als Arbeitgeber muss eine familienfreundliche Unternehmenskultur pflegen – dazu gehört z. B. die Gewährleistung von ungeschmälerten Aufstiegschancen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die familienbedingt einige Jahre Teilzeit arbeiten, dazu gehört die aktive Durchsetzung flexibler familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle und eine sorgfältige Prüfung der Lohnstruktur darauf hin, ob sie verkappte Risikoabschläge für Frauen/Mütter enthält.
- Kirche muss auf die Wahrnehmung und Benennung familiärer Belastungen (hohe Scheidungsraten, Erziehungsprobleme etc.) aktiv mit der Gewährleistung einer entsprechenden Bildungs- und Beratungsinfrastruktur reagieren. Wer die Probleme benennt, sich aber gleichzeitig aus der Trägerschaft von Familienbildungs-, Ehe- und Erziehungsberatungsstellen zurückzieht, hat ein Glaubwürdigkeitsproblem.
- Kirche darf beim Sprechen über Familie nicht in die Falle 200-jähriger Erfahrung des Industriepatriarchats tappen. Die Verschiedenheit von Mann und Frau in ihrer gottgewollten Schöpfungspartnerschaft zu sehen, heißt nicht, die Elternaufgaben von Männern im Vergleich zu denen der Frauen zurückzusetzen und die traditionellen Rollenmuster fortzuschreiben. Die Zukunft der Familie entscheidet sich an der Absicherung gleichberechtigter Partnerschaft von Männern und Frauen. Die klassische Erwartung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei durch Rollenzuschreibung zu erreichen, erweist sich für das frühe 21. Jahrhundert als nicht erfüllbar. Um die Realisierung des Kinderwunsches für mehr junge Leute zu erleichtern, muss die Kirche realisieren, dass Familie und Beruf für Männer und Frauen gleichermaßen biographisch zu integrieren sind.
- Kirche darf sich im Bereich der Kindergärten nicht zurückziehen. Die Erziehung im mit eigenem Bildungsauftrag ausgestatteten Kindergarten schafft Orientierungsgrundlagen für Lebensentwürfe der Männer und Frauen von morgen und unterstützt Eltern von heute bei der Vereinbarkeit von Erziehung und Beruf. Ganztägige Angebote auszubauen ist dabei von besonderer Bedeutung.

5. Zusammenfassung

1. In Deutschland dominiert ein Verständnis der gesellschaftlichen Ordnung von Familie und Erwerbsarbeit, das die Zuständigkeit für die Fürsorge den Frauen zuweist, die für diese Aufgabe von der Erwerbsarbeit freigestellt werden und von ihren Ehepartnern in dieser Zeit unterhalten werden sollen.

2. Dieses in Deutschland dominierende Verständnis der gesellschaftlichen Ordnung von Familie und Beruf führt zu erheblichen Benachteiligungen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Das Risiko, dass eine junge Frau wegen Kindererziehung zeit- und teilweise ausscheiden wird, wirkt sich bereits bei den Einstiegsgehältern signifikant nachteilig aus. Dort, wo Frauen Kinder und Beruf den gesellschaftlichen Erwartungen entsprechend „vereinbaren", kommt es für sie zu erheblichen Schlechterstellungen bei den kumulierten Erwerbszeiten, Erwerbseinkommen und damit bei der Alterssicherung.

3. Im Rahmen des skizzierten Leitbildes des weiblichen Fürsorgemodells gibt es für Frauen nur einen Ausweg aus der Benachteiligung am Arbeitsmarkt: Den manifesten Verzicht auf Kinder, der den Arbeitgeber nach mehreren Jahren von ihrer Gleichwertigkeit als Arbeitnehmerin überzeugt.

4. Die von Männern und Frauen in Umfragen wiederholt geäußerten Wünsche, Familie und Beruf partnerschaftlich so aufzuteilen, dass sowohl für Väter als auch für Mütter aktive Erziehungszeiten erschlossen werden und beide adäquate berufliche Aufstiegschancen haben, lassen sich real nicht erfüllen. Gerade bei Männern werden sie auch häufig ins Lächerliche gezogen, und man sieht nicht, dass die hohe Kinderlosigkeit bei Männern auch eine Antwort auf die Unmöglichkeit ist, als Mann gelingende Vaterschaft (gemessen an den eigenen Ansprüchen), Partnerschaft und Beruf unter einen Hut zu bringen.

5. Im Sozial- und Familienrecht bestehen weiterhin erhebliche Anreizstrukturen, die eine partnerschaftliche Aufteilung von Fürsorge und Erwerbsarbeit „bestrafen". Das fängt bei der Hinterbliebenenrente an. Da diese gesetzlichen Anreizstrukturen verstärkt werden durch betriebliche Anreizstrukturen (Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit werden bei Aufstiegschancen und Entlohnung negativ bewertet), klafft in Deutschland die Schere zwischen realisierten Erwerbs-Familien-Mustern und gewünschten Mustern immer weiter auseinander.

6. Die Kirche steht vor der Herausforderung, ihre Lobbyistenfunktion für Familie im eigenen Handeln als Arbeitgeber und Träger von familienunterstützenden und -ergänzenden Einrichtungen glaubwürdig zu untermauern.

Literatur:

Achatz, Juliane und Hermann Gartner und Timea Glück, Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, IAB-Discussion Paper 2/2004

Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, BT-Drs. 14/8952 vom 25.4.2002

Bericht der Kommission der europäischen Gemeinschaften an den Rat, das Europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005 (KOM (2005) 44 endgültig)

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Bevölkerung – Fakten, Trends, Ursachen, Erwartungen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung Sonderheft 2004

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) zusammen mit dem DZA und D-STATIS, Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, Berlin 2003

Cyprian, Gudrun und Marianne Heimbach-Steins (Hg.), Familienbilder, Opladen 2003

Ehe und Familie – in guter Gesellschaft, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 1999

Gerhardt, Ute und Trudie Knijn und Anja Weckwert (Hg.), Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich, München 2003

Helfferich, Cornelia und Heike Klindworth und Holger Wunderlich, männer leben. Studie zu Lebensläufen und Familienplanung, im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Köln 2004

„Jetzt ist die Zeit – Den Schritt in die Zukunft wagen“: Kölner Anstoß zum 100. Geburtstag des Katholischen Deutschen Frauenbundes, in: Dokumentation der Veranstaltungen zum 100-jährigen Jubiläum des Katholischen Deutschen Frauenbundes in Köln, 14.–16. November 2003, Köln 2003, S. 5-10

Kaufmann, Franz-Xaver, Zukunft der Familie im vereinigten Deutschland, München 1995

Kaufmann, Franz-Xaver, Familie als Herausforderung und Aufgabe von Kirche, in: Werner Schreer und Georg Steins (Hg.), Auf neue Art Kirche sein. Wirklichkeiten – Herausforderungen – Wandlungen. Festschrift für Bischof Dr. Josef Homeyer, München 1999, S. 136-148

Koitz, Hans-Georg, Wandel des Priesterbildes – zukünftige Anforderungen, in: Werner Schreer und Georg Steins (Hg.), Auf neue Art Kirche sein. Wirklichkeiten – Herausforderungen – Wandlungen. Festschrift für Bischof Dr. Josef Homeyer, München 1999, S. 178-192

Kongregation für die Glaubenslehre, Schreiben an die Bischöfe der Katholischen Kirche über die Zusammenarbeit von Mann und Frau in der Kirche und in der Welt, 2004

Nöthen, Manuela, Von der „traditionellen Familie“ zu „neuen Lebensformen“. Neuerungen der Familienberichtserstattung des Mirkozensus, in: Wirtschaft und Statistik 1/2005, S. 25-40

Rahmenbedingungen für das Gelingen stabiler Partnerschaften in Ehe und Familie verbessern, Erklärung des ZdK, Bonn 2002

Reif, Heinz (Hg.), Die Familie in der Geschichte, Göttingen 1982

Rölli-Alkemper, Lukas, Familie im Wiederaufbau. Katholizismus und bürgerliches Familienideal in der Bundesrepublik Deutschland 1945-1965, Paderborn 2000

Rostgaard, Tine, Parental Leave in Denmark, Manuskript eines Vortrags im Rahmen der Veranstaltung „Elternversicherung, Elterngeld, Elternzeit – Erfahrungen aus Skandinavien" der FES, 18.2.2005

Rüling, Anneli und Karsten Kassner und Peter Grottian, Geschlechterdemokratie leben. Junge Eltern zwischen Familienpolitik und Alltagserfahrungen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 19/2004, S. 11-18

Scheiwe, Kirsten, Männerzeiten und Frauenzeiten im Recht. Normative Modelle von Zeit im Arbeits-, Sozial- und Familienrecht und ihre Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Berlin 1993

Welskop-Deffaa, Eva M., Wahlverwandtschaft und Verantwortungsgemeinschaft, in: Hirschberg 10/2002, S. 525-531

Welskop-Deffaa, Eva M., Das Familienbild im Wandel, in: Die Politische Meinung Dezember 2003, Heft Nr. 409, S. 57-61

Welskop-Deffaa, Eva M., Wurzeln der Verantwortung in der Wirklichkeit schlagen – Ehe und Familie brauchen förderliche Bedingungen, in: Leben in Verlässlichkeit – Leben in Ehe und Familie, Broschüre zum Familiensonntag 2004, S. 43-46

Zulehner, Paul M. und Rainer Volz, Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie ihre Frauen sie sehen, Ostfildern 1998

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer in kirchlichen Leitungsfunktionen Drei Thesen

1. Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, wird in Deutschland weiterhin als Frauenaufgabe angesehen

Zwanzig Prozent der „neuen Väter" wünschen sich – so Zulehner („Männer im Aufbruch") – eine „aktive Vaterschaft" und wären bereit, dafür ihre Erwerbsarbeit zu reduzieren. Aber: Weniger als 5 Prozent der berechtigten Männer nahmen in den letzten Jahren Elternzeit. Auch ein Vergleich der von Männern und Frauen (Vätern und Müttern) tatsächlich geleisteten Erwerbsarbeitszeit belegt: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in Deutschland faktisch weiterhin eine Frauenaufgabe. Die gesellschaftlich-kulturellen Rahmenbedingungen in Sachen work-life-balance sind alles andere als „neutral". Paare, die egalitäre Lebensentwürfe realisieren wollen, bei denen Mann und Frau sich die Verantwortung für Familie und Erwerbstätigkeit gleichberechtigt teilen, müssen besondere Anstrengungen und Nachteile auf sich nehmen; gerade unsere sozialen Sicherungssysteme sind weiterhin spürbar von geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen in der Familie beeinflusst.

2. Leitungsfunktionen in der Kirche sind geprägt vom Leitbild des zölibatär lebenden Priesters

Die Forderung nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kirchlichen Führungspositionen berührt das Selbstverständnis kirchlicher Leitungsfunktionen, das eng mit dem Bild des zölibatär lebenden Priesters verbunden ist. Die zölibatäre Lebensweise ermöglicht den Priestern in kirchlicher Leitungsfunktion die unbedingte Verfügbarkeit für den Dienst im Amt. Eine solche Verfügbarkeit ist bei Menschen mit Familie kaum gegeben, am ehesten dann, wenn sie sich für das Rollenmodell entscheiden, bei dem ein Elternteil die familiären Aufgaben voll und ganz übernimmt und dem zweiten Elternteil für seine beruflichen Aufgaben den Rücken frei hält. Frauen in kirchlichen Führungspositionen sind entsprechend oft kinderlos (u. U. noch häufiger als in der freien Wirtschaft, wo dieses Modell in Deutschland allerdings ebenfalls dominiert).

3. Kirche hat die Chance, sich als familienfreundlicher Akteur zu profilieren

Um Männer und Frauen bei der alltäglichen Herstellungsaufgabe Familie verlässlich zu unterstützen, so dass Elternschaft und Partnerschaft als dynamische Beziehungen dauerhaft gelingen, braucht es eine familienfreundliche Arbeitswelt und familiennahe Unterstützungsstrukturen. Die Glaubwürdigkeit kirchlichen Sprechens – zur Bedeutung der Familie – erfordert hier entschlossenes Handeln, damit Reden und Tun erkennbar zusammenpassen. Als Arbeitgeberin sollte sich die Kirche dem Zielkatalog der „Allianz für Familie" verpflichten, der die Verantwortung der Arbeitgeber für Familienfreundlichkeit in den Bereichen Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Unternehmenskultur, Personalmanagement und familienentlastende Dienstleistungen zum Thema macht. Darüber hinaus hat die Kirche als Träger von familienunterstützenden Einrichtungen (Ehe- und Familienberatung, Familienbildung, Kindergärten etc.) die Chance, durch die Gewährleistung eines quantitativ und qualitativ ausgezeichneten Angebots die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Rückfragen und Anmerkungen zum Referat

▶ Was Frauen in Leitungspositionen angeht, hapert es in ganz Deutschland, nicht nur in der Kirche. Aber wenn es um konkrete Lösungen geht, erlebt man viel Zurückhaltung. Oftmals findet man die Meinung, dass Kinder Schaden nehmen, wenn sie nicht zu Hause von den Müttern erzogen werden. Familien sind zudem für Kinder vielfach gefährliche Orte; sie sind dort nicht immer gut aufgehoben.

▶ *Welskop-Deffaa:* Wir müssten Männern noch viel mehr Möglichkeiten geben, ihre Wünsche nach Erziehung zu erfüllen. Man vergleiche das Scheidungshoch nach dem ersten Kind: Die Männer müssen, da die Frauen sich um die Kinder kümmern, noch mehr arbeiten, und die Frauen beklagen sich gerade deswegen.

▶ Vielleicht sollte man die Lebensphasen anders einteilen: zwischen 20 und 30 Kinder, zwischen 30 und 40 studieren, zwischen 40 und 70 Erwerbstätigkeit. Nicht versuchen, Kinder und Karriere gleichzeitig zu schaffen.

▶ *Welskop-Deffaa:* Solange Teilzeitarbeit bestraft wird, schaut es schlecht aus für das Kinderkriegen. Heute ist es so, dass eine Familie mit mehreren Kindern auf ein zweites Einkommen angewiesen ist. Hier wäre eine bessere finanzielle Vorsorge für die Kinderphase notwendig.

▶ In der Kirche ist schon viel erreicht worden, v. a. werden viele Teilzeitstellen angeboten. Das sollte man besser nach außen darstellen! Aber: Man bräuchte auch Führungspositionen als Teilzeitstellen.
Die Kirchen schaffen durch Studien etc. auch Bewusstsein für Männer, die ihre Kinder miterziehen wollen. Da müsste man viel selbstbewusster auftreten.

▶ *Welskop-Deffaa:* Nur, wenn wir gute Beispiele weitererzählen und den Finger in die Wunde legen, kommen wir weiter. Man denke nur an den erfolgreichen Kampf der Kirche für gerechte Hinterbliebenenrenten für Frauen!

▶ Seelsorgeamtsleiterin mit zwei kleinen Kindern: Das geht nur, weil mir mein Mann den Rücken freihält. Ich kann mir nicht vorstellen, diesen Job und Kindererziehung gleichzeitig zu leisten.
Die Familie vermittelt mir Kompetenzen für den Beruf: unangenehme Botschaften verkünden, vieles gleichzeitig beherrschen, mich in andere einfühlen …
Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch ein Thema für Männer.

▶ *Welskop-Deffaa:* Die Bereicherung durch verschiedene Lebensbereiche habe ich selbst erfahren. Das sollte beiden Partnern möglich sein.

▶ Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Frauen in hohen Positionen oft nicht nur kinder-, sondern auch ehelos leben. Früher fand man in vielen hohen Positionen im caritativen Be-

reich Ordensfrauen. Auch wenn heute die Orden Probleme haben: Sollten wir nicht einen Sinn für das Bild der Ehelosigkeit vermitteln?

▶ *Welskop-Deffaa:* Ehelosigkeit ist eine Lebensform mit eigenem Wert.

▶ Dem Bereich Pflegetätigkeit werden v. a. Frauen zugeordnet. Es gibt nach wie vor eine Abwertung weiblicher Kompetenzen. Daran muss man arbeiten.

von links nach rechts:
Prof. Dr. Dr. Hanna-Barbara Gerl-Falkovitz, Prof. Dr. Saskia Wendel, PD Dr. Hildegund Keul, Barbara Schwarz-Sterra, Eva M. Welskop-Deffaa, Mag. Elisabeth Rathgeb

Diskussion: Probleme, Positionen, Perspektiven

Moderation:

PD Dr. Hildegund Keul, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenseelsorge der DBK, Bonn

Barbara Schwarz-Sterra, Fachreferentin für Frauenbildung und Frauen in Kirche und Gesellschaft in der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Erster Teil: Genderfragen und Gender-Mainstreaming:

Die Umbrüche im Geschlechterverhältnis sind tief greifend und bringen Turbulenzen mit sich. Prof. Dr. Dr. Hanna-Barbara Gerl-Falkovitz und Prof. Dr. Saskia Wendel sind sich einig, dass die katholische Kirche aus diesem Grund den Genderfragen nicht ausweichen kann und nicht ausweichen will.

▶ *an Gerl-Falkovitz:* Sie haben in Ihrem Vortrag die Schattenseiten im Umbruch der Geschlechter benannt. Welche Chancen sehen Sie in der Verwendung des Gender-Begriffs – oder sehen Sie eine Alternative dazu: Wie kann man sonst vom Geschlechterverhältnis sprechen?

▶ *Gerl-Falkovitz:*

- Der Gender-Begriff leistet etwas, das die bisherige Frauendiskussion nicht geleistet hat. Es geht jetzt nicht mehr nur um Frauen, sondern um Frauen und Männer: Wie lässt sich Gerechtigkeit für beide Geschlechter einrichten? Das ist ein deutlicher Fortschritt.
- Die Gender-Diskussion wird allerdings nach wie vor von Frauen dominiert.
- Am Gender-Begriff hängt ein „Kleinschreiben" des eigenen Geschlechts, weil radikal gesehen (vgl. Butler) das biologisch Vorgegebene überhaupt keine Rolle mehr spielt. Was ist jetzt eine Frau, ein Mann?
- Bei Gender-Mainstreaming kommt jetzt eine alte Diskussion wieder zurück: Wo brauche ich Gerechtigkeit? Die Definition von Frausein ist uns vergangen, aber mit Gender-Mainstreaming kommt die Diskussion zurück.
- Ich habe keine Alternative zu „Gender"; „Geschlechtergerechtigkeit" ist mir aber lieber als Gender-Mainstreaming.

▶ *an Wendel:* Warum ist es Ihnen wichtig, dass der Genderbegriff auch in der kath. Kirche offensiv verwendet wird? Und worin liegt Ihrer Meinung nach der Beitrag von katholischer Seite zur Genderdebatte?

▶ *Wendel:*

- Ich bin der Meinung, dass der Genderbegriff in jeder Institution verwendet werden soll und dass jedes gesellschaftliche Handeln aus der Genderperspektive betrachtet werden muss. Die katholische Kirche kann sich dem nicht entziehen, denn sie ist eine wichtige Institution, die Zeichen setzt und Orientierung gibt. Die Kirche muss sich daher ganz bewusst in den Diskurs einklinken.
- Warum den Begriff „Gender" gebrauchen? Er ist ideologisch nicht so stark belastet, und er ist nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer brauchbar. Das ist eine Chance.
- Und was ist der Beitrag des Katholischen? Weil für den Gender-Diskurs ein Rekurs auf die Einmaligkeit des Ichs wichtig ist, genauso wie in der Theologie. Und da spielt auch das Außerhalb eine Rolle: Transzendenz, Gott …
- Ein performatives Sprachverständnis ist nicht nur ein theologisches Thema, sondern auch wichtig im Geschlechterverhältnis.
- Die Genderperspektive einnehmen heißt auch, Kritik zu üben an konkreten Zuständen der Ungerechtigkeit – und das war auch schon immer die Aufgabe der katholischen Kirche.
- Ein Beispiel: der exzessive Körperkult, wie er auch von den Medien propagiert wird (vgl. „The Swan"). Das hat mit Gender zu tun; und wer, wenn nicht die Kirche, hat dazu etwas zu sagen?

▶ *an Gerl-Falkovitz:* Warum ist die Tradition der Philosophie in Ihrem Vortrag so schlecht weggekommen (es gibt ja auch die Linie Bruno – Baader)?

▶ *Gerl-Falkovitz:* Weil auch in der Philosophie die Leibvergessenheit teilweise sehr stark ist.

▶ *an Wendel:* Wie haben Sie den Mut, so positiv vom Leibbezug in der Kirche zu sprechen?

▶ *Wendel:* Ich gebrauche den Genderbegriff nicht ohne Leibbezug. Ich würde aber in Anschluss an Simone de Beauvoir Subjekthaftigkeit und Transzendenz verbinden.

▶ Ich halte es für problematisch, Gender-Mainstreaming allein vor dem Hintergrund von Butler zu beleuchten, weil Gender-Mainstreaming aus einer anderen Ecke kommt. Nachdenken über dekonstruktivistische Ansätze ist ein Luxus angesichts der vielfältigen Gewalterfahrungen, Sexismus etc. Die Forschungen der letzten Jahre haben viele neue Einsichten gebracht und neue Blicke auf das Geschlechterverhältnis ermöglicht. Angesichts dessen ist Butler schon wieder etwas überholt. Das Heft von Justitia et Pax[1] ist viel näher dran an den aktuellen Themen: Zugang zu den Gütern dieser Welt etc. Auch ist der italienische differenzfeministische Ansatz in Deutschland viel stärker rezipiert worden.

▶ Ich habe bei dieser Fachtagung großes Interesse an praktischen Fragen. Mit welchen Rollen und Bildern werden bei politischen Debatten und Entscheidungen jeweils Frauen und Männer gesehen? Wenn wir den Genderansatz beachten wollen, dann ist Gerechtigkeit kein statischer Begriff: Gerechtigkeit ist ein Begriff, der Menschen immer in Beziehungen setzt,

[1] Geschlechtergerechtigkeit und weltkirchliches Handeln. Ein Impulspapier der Deutschen Kommission Justitia et Pax (Schriftenreihe Gerechtigkeit und Frieden 104). Bonn ^{3}2004. Erhältlich über Justitia et Pax, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn; www.justitia-et-pax.de.

der (im biblischen Sinn) Beziehungen zwischen Menschen herstellen will – im ganz konkreten Lebenskontext von Männern und Frauen.

▶ Bei der Arbeit an dem Heft von Justitia et Pax hat man sich auf ein konkretes Arbeitsfeld konzentriert: die kirchlichen Hilfswerke. Dabei wurde festgestellt: Gender-Mainstreaming ist durchaus hilfreich, sogar unverzichtbar. Die Redaktion des Heftes hat sich erlaubt, den Genderbegriff mit christlichen Inhalten zu füllen.

▶ Die Referentinnen haben Gender-Mainstreaming isoliert betrachtet. Gender-Mainstreaming ist aber im amerikanischen Raum in das Konzept „Managing Diversity" eingebettet: Auch Aspekte wie Rasse, Herkunft etc. müssen beachtet werden.

▶ Ich halte es für fatal, Butler als die Mutter des Genderbegriffes hochzuloben. 1991 bin ich dem Genderbegriff erstmals begegnet: bei einem Treffen mit tansanischen Frauen, die Gendertraining machten im Rahmen der katholischen Kirche. In Seminaren zur ländlichen Entwicklung wurden Rollenspiele zum Verhältnis der Geschlechter durchgeführt. Gender als Analyse-Kategorie – das ist für Frauen in Entwicklungsländern sehr wichtig. Und wichtig ist auch, die Zahl der Akteure zu verbreitern: Auch die Männer müssen sich beteiligen. Gender-Mainstreaming ist das Kind von Frauen, die weltweit für die Entwicklung sehr viel getan haben und von denen wir viel lernen können – als Weltkirche. Das ist die Chance von Gender und Gender-Mainstreaming.

▶ *Wendel:* Die Reflexion eines Begriffs dient immer der Praxis. Man sollte nicht modisch auf den Zug „Gender-Mainstreaming" aufspringen, sondern wissen, wovon man spricht. Deshalb habe ich mit Butler begonnen, weil die Annäherung von Butler her für viele nach wie vor zentral ist. Auch ist es intellektuell wichtig, sich mit der Herausforderung durch Butler & Co. auseinanderzusetzen. Differenzfeministische Ansätze habe ich nicht behandelt, weil diese m. E. bei Butler deutlich herauskommen. – Der Begriff der Gerechtigkeit hat sich m. E. am kategorischen Imperativ zu messen. Bei der Genderdiskussion geht es darum, wie Rollenmuster diesem Begriff von Gerechtigkeit entgegenlaufen oder entgegenkommen.

▶ *Gerl-Falkovitz:* Der Begriff „Gender" kann auch anders als mit Butler gelesen werden. Die internationale Diskussion ist nicht so sehr von Butler, aber konstruktivistisch besetzt. Gerechtigkeit hat auch mit Rasse, Klasse und Religion zu tun.
Die Philosophie hat durchaus mit der Praxis zu tun. Praxis und guter Wille reichen nicht, sondern es müssen Kriterien für Gerechtigkeit entwickelt werden (im Diskurs mit fremden Kulturen etc.). Es müssen Geschlechterbilder neu entwickelt werden im Konsens mit anderen. Aber: Für viele Dinge gibt es heute keinen weltweiten Konsens. Da ist die Philosophie wichtig, um dem Diskurs ein Fundament zu geben: der Diskurs braucht „Vorbauten".
Man hat den Zeitgeist mit seinen Irrwegen wahrzunehmen und muss gelegentlich Begriffe etc. neu besetzen.

Zweiter Teil: Einschätzungen zur gegenwärtigen Situation

▶ *an Rathgeb und Welskop-Deffaa:* Wie sieht das, was Sie gesagt haben, vor der Folie „Gender" aus?

▶ *Rathgeb:* Bevor wir nun einzelne Fragen diskutieren, bitte ich Herrn Bischof Wanke und Herrn Kardinal Sterzinsky um eine Rückmeldung: Was hat das heute Gehörte bei Ihnen ausgelöst? Wir möchten bei dieser Tagung ja miteinander ins Gespräch kommen.

▶ *Wanke:* In der philosophischen Genderdebatte bin ich nicht so bewandert, aber ich habe heute Einiges gelernt. Die Bedeutung der Genderfragen lässt sich nicht beiseite schieben. Und es ist wichtig, dass wir uns als Kirche in die Diskussion einmischen. In Ostdeutschland haben wir den Kommunismus mit seinem verkürzten Frauenbild erlebt; und jetzt – fürchte ich – entsteht in unserer Gesellschaft ein anderes Extrem. Dem gilt es etwas entgegenzusetzen aus christlicher Perspektive. Die Genderdiskussion kann uns den Reichtum der Schöpfung neu erschließen. Und was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft: Ich sehe aus der Pastoral heraus praktische Fragen und Probleme, dass z. B. Kinder in ihren Familien nicht immer geschützt werden. Was können wir zu ihrem Schutz tun?

▶ *Rathgeb:* Wie schätzen Sie die Chancen ein, ihre Kollegen zu motivieren, Frauen in Leitungspositionen zu fördern?

▶ *Wanke:* Die Guten gehen voran.

▶ *Sterzinsky:* Ich war an der Vorbereitung der Tagung beteiligt und bin mit großen Erwartungen hierher gekommen. Bei meinem Dienstantritt in Berlin hatte ich das Thema Geschlechtergerechtigkeit anzugehen – und das hat Aufmerksamkeit erregt. Später fragte ich, ob wir eine Frauenkommission gründen sollen. Ich traf auf Unverständnis, habe aber trotzdem diese Kommission gegründet. Die Kommission wollte nach ein paar Jahren resigniert abtreten; ich aber wandte mich dagegen, und es ging weiter. Dann kam die Frage „Gender-Mainstreaming". In der Diskussion darüber haben wir Einiges gelernt, was heute fortgeführt und intensiviert wurde. – In den pastoralen Leitlinien des Erzbistums Berlin wird der Begriff „Geschlechtergerechtigkeit" verwendet, und ich halte es nach wie vor für sehr wichtig, dass wir uns hierfür einsetzen.

▶ Die Genderthematik ist für mich noch sehr neu. Meine Frage: Wie kann man in unsere Gesellschaft die Aspekte von Väterlichkeit und Mütterlichkeit einbringen?

▶ *Welskop-Deffaa:* Ich mache normalerweise bei meinen Veranstaltungen das Vier-Ecken-Spiel: In vier Ecken liegen vier mögliche Antworten auf eine Frage, und die Teilnehmenden stellen sich in die Ecke mit der Antwort, die ihnen am ehesten entspricht. Das ist dann der Ausgangspunkt für die Diskussion. Hier würde ich gerne die Frage stellen: Wer sollte sich um die Kinder kümmern, wenn sie noch klein sind? Welche Antworten würden in kirchlich-katholischen Kreisen gewählt werden? Wohl von vielen die Antwort, die Mutter solle sich darum kümmern.
Wenn wir Frauen bessere Chancen geben wollen im Beruf, müssen wir die Frage der Kinderfürsorge neu überdenken. Viele Väter, die Erziehungsurlaub genommen haben, meinen: „Das war eine gute Erfahrung für mich, die Kinder und die Partnerschaft." Von daher möchte ich zu neuen Rollenaufbrüchen ermutigen.

▶ Nachzudenken ist auch über die These, dass die Leitung in der Kirche vom zölibatären Lebensentwurf bestimmt ist. Theologisch ist darüber nachzudenken, ob jeder Geweihte automatisch auch Leiter ist.

▶ In der Kirche gibt es auch Leitungspositionen im Ehrenamt. Es ist auch darüber nachzudenken, wie Leitungsämter mit der Familie zu vereinbaren sind.

▶ Das Thema „Leitung der Kirche" wurde für mich bisher zu einseitig behandelt. Es gibt nicht nur das Weiheamt; wir alle sind Getaufte Gottes. So gilt es nachzudenken, wo sonst noch Leitung ausgeübt wird, z. B. durch die PGR-Vorsitzenden.
Schon in den 70er Jahren war in Jugendverbänden Geschlechtergerechtigkeit ein Thema (etwa bei der paritätischen Besetzung von Posten). Das ist sicher auf der oberen Bistumsebene bekannt? Im staatlichen Gerichtswesen gibt es schon 30 % Frauen in Führungspositionen!

▶ In der Männerarbeit bildet die Väterarbeit einen Schwerpunkt. Viele Väter wollen nicht nur „Giro-Väter" sein. Wie eröffnen wir Orte, wo Väter ihre guten Erfahrungen an andere Männer weitergeben können? Wie unterstützen wir aktive Väter? Spielt Elternzeit für Väter und Mütter bei Einstellungen in den Generalvikariaten eine Rolle?
Bestimmte Zuschreibungen im Geschlechterverhältnis sind sehr hartnäckig. Schülerinnen und Schüler haben sehr bestimmte rollenspezifische Erwartungen. Mit 16 haben die Jungen Berufs-, aber keine Familienvorstellungen. Bei den Mädchen sieht das ganz anders aus. Was sagen unsere Schulbücher dazu? Wir brauchen das Gespräch mit Schulen und mit Jugendverbänden! Auch in den Jugendverbänden brauchen wir einen Genderblick.

▶ *Welskop-Deffaa:* Die Identifikationsphase im Jugendalter halte ich auch für sehr wichtig. Meine Söhne verstehen nicht so recht, dass mein Mann die Karriere zurückgestellt hat. Vielen Jungen in Deutschland fehlen die Rollenalternativen; sie kennen nur den berufstätigen Vater. Bei den weiblichen Abgeordnete der Weimarer Republik hat man festgestellt: Es waren viele Halbwaisen darunter – sie hatten gelernt, dass Frauen „ihren Mann stehen" müssen.

▶ Es ist erstaunlich, wie die Männer, die nach 1945 aus dem Krieg heimkamen, in eine Rolle zurückkehrten, die eigentlich schon überholt war.
Es fehlen der Bereich Ehrenamt und der sozial-caritative Sektor hier auf der Tagung!

▶ Meine Ungeduld wächst, denn mir fehlt der Faden von Schmerlenbach I nach hier. Damals wurde vorgeschlagen, bei der nächsten Tagung Rahmenbedingungen und gelungene Modelle zu benennen. Kommt das noch?

▶ *an Rathgeb:* Gibt es bei Ihnen in Innsbruck auch Priester, die eventuell älter als Sie sind, deren Chefin Sie sind? Wie geht es denen damit?

▶ *Rathgeb:* Es gibt zum Beispiel einen älteren Priester in der Krankenhausseelsorge, dem geht es sehr gut damit. Einige haben hingegen Schwierigkeiten, das ist verständlich. Ich habe fast nur ältere MitarbeiterInnen, und ich kann damit umgehen. Allerdings: Die Bilder im Kopf mussten revidiert werden. Jetzt gab es keinen „Übervater-Chef", sondern eine jüngere Frau als Chefin. Das haben wir aber gezielt thematisiert.

Karl Kardinal Lehmann

Bischof von Mainz

Vorsitzender
der Deutschen Bischofskonferenz

Theologie und Genderfragen

Wenn ich hier das Wort ergreife, tue ich es vor dem Hintergrund einer gut 25-jährigen Beschäftigung mit den hier anstehenden Problemen.[1] Ich habe mich besonders intensiv vor allem mit den philosophischen und theologischen Implikationen der modernen Frauenfrage beschäftigt.[2] Die Überlegungen wurden bei größeren Veranstaltungen, wie z. B. der Tagung der „Arbeitsgemeinschaft deutschsprachiger katholischer Dogmatiker und Fundamentaltheologen“ 1988 und als Festvortrag bei den Salzburger Hochschulwochen vorgetragen und diskutiert. Dazu gehört auch das Thema „Die Emanzipation der Frau und die Antwort der Kirche“, das ich als Eröffnungsreferat des Vorsitzenden bei der Herbst-Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz in Fulda am 19. September 1988 gehalten habe.[3] Ich habe dieses Thema bewusst als erstes Eröffnungsreferat gewählt, da mir die Dringlichkeit immer deutlicher wurde. Ich werde mich hier nicht wiederholen. Freilich brauche ich auch nichts zurückzunehmen von dem, was ich mir früher erarbeitet habe. Auf einige Grundaussagen komme ich später kurz zurück.

Was ich hier jedoch als Aufgabe sehe, dies entspricht einmal der Themenstellung dieser Fachtagung und bedeutet zugleich auf der Linie meiner bisherigen Überlegungen die Fortführung der Auseinandersetzung mit der neueren Entwicklung. Insofern ist dieser Beitrag eine Art von Fortsetzung der früheren Versuche.

---

[1] Der erste literarische Niederschlag findet sich in A. Capriolo/L. Vaccaro (Hg.), La donna nella chiesa di oggi, Torino 1981, 198-215; in erweiterter deutscher Fassung: Die Stellung der Frau als Problem der theologischen Anthropologie, in: Internationale Katholische Zeitschrift 11 (1982), 305-324 (mit Übersetzungen).

[2] Vgl. dazu mehrere Texte in: K. Lehmann, Glauben bezeugen, Gesellschaft gestalten, Freiburg i. Br. 1993, 52-62, 63-75, 76-92 (dort auch Literatur und genauere Angaben, S. 761f.).

[3] Der Text im soeben erwähnten Sammelband, 52ff. ist stark überarbeitet und erweitert. Er muss auch mit den beiden anderen Abhandlungen zusammen gelesen werden.

1. Ursprung, Sinn und Tragweite der Gender-Kategorie

Es wird zuerst gut sein, sich über den Begriff der Gender-Forschung zu verständigen[4]. Dies ist notwendig, um nicht aneinander vorbeizureden, aber auch, um die notwendigen Abgrenzungen treffsicher vornehmen zu können. Der englische Ausdruck *gender* hat sich rasch auch im deutschen Sprachraum etabliert. „Gender" ist eine Bezeichnung vor allem in der Differenztheorie der Geschlechterforschung. Es geht dabei um das Geschlecht als gesellschaftlich bedingten sozialen Sachverhalt, und zwar in Abgrenzung gegenüber „Sex" als natürlich gegebenes biologisches Faktum. Die Verwendung des Begriffs erfolgte im Zug der Ausdifferenzierung der Frauenforschung seit der ersten Hälfte der 80er Jahre. „Gender" wurde zu einem Schlüsselbegriff der feministischen Theologie, und zwar im Sinne einer Kategorie der Kritik und der Theoriebildung. Im Genderbegriff ist – wie schon angedeutet – die Opposition zwischen *sex* und *gender,* dem biologischen und kulturellen Geschlecht, verankert. Die Genderforschung reflektiert die kulturellen Konzeptionen von Geschlecht und die Gründe für eine Opposition bzw. Über- und Unterordnung von Frau und Mann. Sie versucht zugleich, den Grunddualismus abendländischen Denkens von Männlichkeit und Weiblichkeit, oft noch in eine hierarchische Wertung eingeordnet, aufzubrechen. Die Genderkonzeption wendet sich gegen die Annahme von der „natürlichen" Bestimmung der Geschlechter und vertritt die historisch und gesellschaftlich-kulturell bedingte Konstruktion des sozialen Geschlechtes. Das soziale Geschlecht ist also das Ergebnis eines gesellschaftlichen Prozesses. Die Genderkategorie lehnt schon durch den Unterschied von *sex* und *gender* eine biologistische Begründung von Geschlechtscharakteren und Geschlechterrollen ab, die auf dieser Grundlage unveränderlich und legitimiert erscheinen. Weiblichkeit und Männlichkeit besitzen eine kulturell bedingte Vielfalt von Bedeutungsmöglichkeiten.

Die Genderkategorie gehört so in den größeren Kontext einer Verhältnisbestimmung zwischen Gleichheit und Differenz in der Relation der Geschlechter. Man muss jedoch zwei Begriffe noch hinzunehmen, die dazugehören, nämlich den Begriff des Konstruktivismus[5] und der Dekonstruktion. Wenn die Genderkategorie zu einer Theorie oder einer Konzeption ausgebaut wird (meist unter dem Stichwort des Gender-Mainstreaming), spielt die Überzeugung, dass alle Wirklichkeit sozial und/oder politisch konstruiert wird, eine zentrale Rolle. Es wird dabei nicht nur die Leistung des Subjekts bei der Erkenntnis und Gestaltung von Wirklichkeit hervorgehoben, sondern dahinter steckt auch die Überzeugung, „dass wir die Welt, in der wir leben, durch unser Zusammenleben konstruieren".[6] Dieser Begriff von Konstruktion erfordert schließlich gegenläufig und zugleich ergänzend den Begriff der Dekonstruktion, weil man unter den beschriebenen Voraussetzungen von der Annahme ausgehen muss, dass man alle so genannten „natürlichen" Phänomene destruieren muss, um auf die vom Men-

[4] Vgl. zur ersten Information: E.-M. Bachteler, Genderforschung, in: Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft, Band 3, 4. völlig neu bearbeitete Aufl., Tübingen 2000, 657f.; U. Pohl-Patalong, Gender, in: Wörterbuch der Feministischen Theologie, 2. vollständig überarbeitete und grundlegend erweiterte Auflage, Gütersloh 1991, 216-221; R. Ammicht-Quinn, Gender-Forschung, in: Lexikon für Theologie und Kirche, Band 11, 3. völlig neu bearbeitete Aufl., Freiburg, Basel, Rom, Wien 2001, 88f.

[5] Vgl. einführend den Artikel „Konstruktivismus" von Chr. Thiel, in: Enzyklopädie, Philosophie und Wissenschaftstheorie II, Mannheim 1984, 449-454 (Lit.).

[6] S. J. Schmidt (Hg.), Kognition und Gesellschaft, Bd. 2, Frankfurt 1992, 9.

schen gemachten und keineswegs naturwüchsigen Gestaltungen zurückzukommen.[7] Dies ist eine neue Konstellation, die den „alten" Feminismus ablöst, dem vorgeworfen wird, dass er sich auf einen natürlichen und naturwüchsigen Begriff von Frau einlässt und darum angesichts der sozialen, historischen und politischen Vielfalt naiv erscheint.

Freilich wird auch deutlich, dass diese Anwendung der Genderkategorie nur zum Teil wirklich neu ist. Unwillkürlich wird man an das klassische Grundbuch des Feminismus erinnert, nämlich an „Das andere Geschlecht" von Simone de Beauvoir, wo es bereits 1949 gleichsam als Schlachtruf heißt: „Man kommt nicht als Frau zur Welt, sondern wird es."[8] Es ist nicht zufällig, dass die Pionierpublikation für das neue Gender-Denken, nämlich Judith Butlers „Das Unbehagen der Geschlechter"[9], diesen Satz und auch eine andere Aussage von L. Irigaray – „Frauen haben kein Geschlecht"[10] – an die Spitze setzt. Ich brauche hier nicht die spätere Entwicklung auf diese Anstöße hin darzustellen.[11] Freilich könnte man auch auf noch frühere Quellen zurückgehen, z. B. G. Simmel.[12]

Nun darf man selbstverständlich nicht unterschätzen, dass „Gender-Mainstreaming" nicht nur eine theoretische Kategorie, sondern ein Konzept zur Herstellung von Geschlechterdemokratie bzw. Geschlechtergerechtigkeit ist. Es geht um die Gleichstellung von Frauen als eine durchgesetzte gesellschaftliche Norm. Danach ist in allen Ebenen und Bereichen, vor allem bei Entscheidungsprozessen, die Geschlechterperspektive einzubeziehen. Nach diesem Konzept sind *alle* Akteure für Geschlechterfragen und Frauenpolitik für Veränderungen in

---

[7] Der Begriff der Dekonstruktion ist vor allem von J. Derrida und P. de Man begründet. Die gesamte Wirklichkeit wird über das „Geschriebene" hinaus als Text verstanden. Vgl. in aller Kürze S. Wendel, Dekonstruktivismus, in: Lexikon für Theologie und Kirche, Bd. 11, 3. Aufl., Freiburg i. Br. 2001, 55 (Lit.). Hier wäre die Herkunft der Dekonstruktion vom Destruktionsbegriff vor allem des frühen M. Heidegger zu besprechen. Vgl. im Übrigen J. Derrida, Die différance. Ausgewählte Texte, Stuttgart 2004, 110ff., 334ff. Umfassend vgl. U. Pasero/F. Braun (Hg.), Konstruktion von Geschlecht, Herbolzheim 2001 (2. Aufl.).

[8] Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau, 3. Aufl., Reinbek 1992, 334 (Paris 1949).

[9] Gender Trouble, London 1990, unter dem obigen Titel in deutscher Sprache, Frankfurt 1991 u. ö.

[10] Vgl. Das Unbehagen der Geschlechter, 15. – Die Aussage von L. Irigaray findet sich in ihrem auch in die deutsche Sprache übersetzten Buch „Das Geschlecht, das nicht eins ist", Berlin 1979 (Paris 1977), 27.

[11] Vgl. dazu vor allem H. Bußmann, R. Hof (Hg.), Genus. Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften, Stuttgart 1995, hier vor allem die Beiträge von R. Hof (2-33), L. Siegele-Wenschkewitz (60-112); B. Holland-Cunz, Die alte neue Frauenfrage, Frankfurt 2003; S. Griffin, Frau und Natur, Frankfurt 1987; Denkachsen. Zur theoretischen und institutionellen Rede vom Geschlecht, hrsg. von Th. Wobbe und G. Lindemann (in der Reihe Gender Studies), Frankfurt 1994; Das Geschlecht der Natur, hrsg. von B. Orland und E. Scheich (auch in der Reihe Gender Studies), Frankfurt 1995; L. Irigaray, Spekulum: Spiegel des anderen Geschlechts, Frankfurt 1980; dies., Genealogie der Geschlechter, Freiburg i. Br. 1989; dies., Ethik der sexuellen Differenz, Frankfurt 1991 (Paris 1984); dazu F. Kuster, Ortschaften. Luce Irigarays Ethik der sexuellen Differenz, in: Phänomenologische Forschungen, NF 1, Freiburg i. Br. 1996, 44-66 (Lit.); R. Giuliani, Der übergangene Leib, S. de Beauvoir, L. Irigaray und J. Butler, in: Phänomenologische Forschungen, NF 2, Freiburg i. Br. 1997, 104-125 (Lit.); S. Benhabib u. a., Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart, Frankfurt 1993; Gleichheit oder Gerechtigkeit. Texte der neuen Egalitarismuskritik, hrsg. von A. Krebs, Frankfurt 2000; Frauen, Männer, Gender Trouble, hrsg. von U. Pasero u. Ch. Weinbach, Frankfurt 2003; Philosophische Geschlechtertheorien. Ausgewählte Texte von der Antike bis zur Gegenwart, hrsg. von S. Doyé, M. Heinz, F. Kuster, Stuttgart 2002; P. McCorduck/N. Ramsey, Die Zukunft der Frauen, Frankfurt a. M. 2000; G. Rippl (Hg.), Unbeschreiblich weiblich. Texte zur feministischen Anthropologie, Frankfurt a. M. 1993; J. Benjamin (Hg.), Unbestimmte Grenzen. Beiträge zur Psychoanalyse der Geschlechter, Frankfurt a. M. 1994; F. Akashe-Böhme, Frausein – Fremdsein, Frankfurt a. M. 1993.

[12] Vgl. Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschlechter, Frankfurt a. M. 1985, 200ff., 177ff., 27ff.

den Geschlechterverhältnissen zuständig, also Männer und Frauen: beide Geschlechter. Dabei geht es vor allem um die Überwindung der Ausschließung und Diskriminierung von Frauen. Das Konzept wurde auf dieser Ebene auf der Weltfrauenkonferenz in Peking (1995) entwickelt und u. a. von der Europäischen Union im Vertrag von Amsterdam (1997) verankert. In gewisser Weise wurde das Gender-Konzept auch im Entwurf eines Vertrags über eine Verfassung für Europa im Jahr 2004 in verschiedener Hinsicht formuliert. Die Gleichheit vor dem Gesetz wird gegenüber Diskriminierungen, auch wegen des Geschlechts oder der sexuellen Ausrichtung, abgesichert, wobei es noch zusätzlich heißt: „Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Begünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen."[13]

In mancher Hinsicht findet sich hier eine wichtige Neuerung. Während sich früher fast ausschließlich Frauen für Frauen in der Gleichstellungsaufgabe zuständig, kompetent und manchmal auch einzig fähig fühlten, sind in der Gender-Konzeption von Anfang an beide Geschlechter, nämlich Frauen und Männer, mit dieser Aufgabe betraut. Dabei gibt es freilich hier auch schwierige Konsequenzen, die nur angedeutet werden können. Wenn die These vertreten wird, dass das biologische in das soziale Geschlecht aufgelöst und die Kategorie Geschlecht am Ende überhaupt radikal in Frage gestellt wird, dann kann es natürlich leicht geschehen, dass die klassische Frauenpolitik zunächst einmal ihr Objekt geradezu verliert. Dies kann natürlich nicht der Sinn der Sache sein. Aber das Verhältnis von Gender-Studien und Frauenforschung, von Gleichstellung und Frauenpolitik muss zweifellos neu bestimmt werden, was gewiss nicht hier versucht werden muss.[14]

2. Zum Verhältnis zwischen biologischem und sozialem Geschlecht

In diesem Zusammenhang ist es aber nun viel wichtiger zu sehen, wie die neueren Anschauungen in diesem „alten neuen Feminismus" sich recht gegensätzlich verhalten. Dabei erscheinen z. B. Luce Irigaray und Judith Butler als ausgesprochene Antipoden. Bei beiden Autorinnen gibt es die Gemeinsamkeit, dass sie sich in ihren Texten dem methodischen Vorgehen der Dekonstruktion verpflichtet wissen, sich dann jedoch konkret und vorrangig anders orientieren: Butler primär an Foucaults Begriff des Diskurses, Irigaray stark an der Psychoanalyse Freuds und an ihrer Fortschreibung durch Lacan.[15] Dabei ist Butler folgender Ansicht: Wenn die Geschlechterdifferenz als Produkt eines hierarchisch verstandenen, vom Verständnis des Mannes her dominierten, heterosexuellen Diskurses entlarvt ist, kann die Alternative in theoretischer und praktischer Hinsicht nur darin bestehen, dass die Geschlechts-

[13] Entwurf eines Vertrags über eine Verfassung für Europa, 20. Juni 2003, Luxemburg 2003, Teil II: Die Charta der Grundrechte der Union, Titel III: Gleichheit mit den Artikeln 20-26 (Gleichheit von Männern und Frauen im oben zitierten Artikel 23, Rechte des Kindes, Rechte älterer Menschen, Integration von Menschen mit Behinderung). Ich verweise hier auch auf die noch unabgeschlossene Debatte zum Antidiskriminierungsgesetz.

[14] Zu diesem und anderen Problemen, vor allem auch der Gender-Studien in einzelnen Disziplinen, vgl. Chr. Von Braun/I. Stephan (Hg.), Gender-Studien. Eine Einführung, Stuttgart 2000.

[15] Die wichtigste Literatur wurde bereits in Anm. 8 genannt, in aller Kürze vgl. bes. Philosophische Geschlechtertheorien, 448-496, mit den Einleitungen und Literaturangaben von F. Kuster, bes. 448-456, 475-479, von J. Butler vgl. auch Psyche der Macht (Reihe: Gender-Studies), Frankfurt 2001 (Stanford 1997); Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts (auch: Gender-Studies), Frankfurt 1997 (New York 1993); Kritik der ethischen Gewalt, Frankfurt a. M. 2003.

rollen durch eine Art von Unterwanderung, ja geradezu durch eine Parodie, also subversiv, aufgesprengt werden und so auch in ihrer Anzahl prinzipiell offen sind. Die Naturwüchsigkeit der Zweigeschlechtlichkeit erscheint bei Butler durchweg als eine gesellschaftliche Konstruktion, während Irigaray an einer unhintergehbaren Geschlechterdualität festhält. Sie ist eine tatsächliche Differenz und ist unbeschadet des bisherigen patriarchalen Zuschnitts und der einhergehenden Verwerfung des Weiblichen theoretisch und praktisch anzuerkennen. Bei aller Gemeinsamkeit sind dies in der Tat tiefe Differenzen, die mit einem verschiedenen Verhältnis von Natur und Kultur zusammenhängen.[16]
Allein schon die Gegenüberstellung dieser beiden Konzeptionen zeigt, wie bewegt die Diskussionen sein mussten und auch waren. Dies gilt natürlich besonders auch für die Diskussion dieser Entwürfe mit anderen Wissenschaften. Die Auseinandersetzung geht dabei sehr stark auf das Verhältnis von *sex* und *gender*, also die Relation vom „biologischen" zum „sozialen Geschlecht". Dabei gingen die verschiedenen Theoretikerinnen doch von der gemeinsamen Annahme aus, dass sich die Festlegung der Geschlechterdifferenz in einem gesellschaftlich und geschichtlich bedingten Prozess vollzieht, Geschlechtsidentität jedenfalls nicht „von Natur aus" gegeben ist.[17] Die Diskussion konnte dabei so weit gehen, dass der Unterschied zwischen einem biologischen und einem sozialen Geschlecht als trügerische Differenz gewertet wurde, denn auch das biologische Geschlecht sei eben nicht wirklich natürlich, sondern ebenfalls eine Konstruktion.

Es gibt in dieser Konzeption – auch wenn man dies kaum glauben möchte – schlicht kein naturhaft-biologisches Geschlecht! Freilich muss schon an dieser Stelle betont werden, dass diese Überzeugung von einer fließenden Identität oder der Zuschreibung (Attribution) eines bestimmten Geschlechtes von bestimmten Erkenntnissen methodisch geleitet und gefördert war, nämlich von lesbischen bzw. homosexuellen Personen und noch mehr von solchen, die eine Geschlechtsumwandlung erfahren hatten (Transsexualismus). Ich übergehe dabei das Argument, dass man ethnologisch Kulturen finde, wo die Geschlechtlichkeit des Menschen nicht strikt dichotom, also mit fixierten Rollenverteilungen an Mann und Frau, erfolge.[18] Das Resultat war jedenfalls, dass auch das scheinbar so klar bestimmbare „biologische Geschlecht" nicht so eindeutig ist. Die Überzeugung, dass es keine notwendige, naturhaft vorgeschriebene Zweigeschlechtlichkeit gibt, sondern nur verschiedene kulturelle Konstruktionen von Geschlecht, wird „Null-Hypothese" genannt. Der neuere Feminismus hat dabei für den politischen und gesellschaftlichen Bereich die These vertreten, dass die in unseren Gesellschaften so typische Annahme der Existenz von genau zwei dichotomen Geschlechtern fast unweigerlich zu einer Hierarchisierung zwischen Geschlechtern führt, einem Prozess, in dem die Frauen wegen schon lange bestehender Machtverhältnisse sofort in die untergeordnete soziale Position gezwungen werden. Darum habe aber auch erst die Aufhebung dieser Konstruktion von Zweigeschlechtigkeit langfristig eine Chance, hier wahrhaft gleichberechtigte Relationen zwischen Personen herzustellen. Diese Debatte wurde vor allem in England und den USA geführt, etwas verspätet in Deutschland.[19]

[16] Vgl. dazu die schon genannten Arbeiten von F. Kuster und R. Giuliani (vgl. Anm. 11).

[17] Vgl. in diesem Sinne S. Benhabib, Selbst im Kontext, Frankfurt 1995, 210f.

[18] Dazu S. Kessler/W. McKenna (Hg.), Gender, Chicago/London 1978.

[19] Vgl. dazu R. Gildemeister/A. Wetterer, Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: G. A. Knapp/A. Wetterer (Hg.), Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg i. Br. 1992, 201-254; R. Becker-Schmidt/G. A. Knapp, Feministische Theorien zur Einführung, Hamburg 2001.

Wir sprachen bereits davon, dass in dieser Zeit Judith Butler und ihr Buch „Das Unbehagen der Geschlechter", das sich vor allem auf Nietzsche und Foucault beruft, zu einer regelrechten Kultfigur bzw. zu einer Kultperson wurden. Ihr Einfluss ist auch heute noch sehr groß und sollte nicht unterschätzt werden. Dadurch wurde die Kontextualität der Geschlechtsidentität grundsätzlich in ihrem ganzen Gewicht angesetzt. Die Differenzen zwischen weißen Mittelschichtfrauen aus dem Westen der USA und Frauen aus anderen Klassen, Ethnien und Weltreligionen würden dazu führen, dass diese nur selten gleiche Interessen und Probleme hätten. Man könne also von „*den* Frauen" gar nicht sprechen. So behauptet Butler zugleich, dass der Identitätsbegriff irreführend und der Subjektbegriff nicht haltbar sei. Subjekte sind nicht „an sich", sondern werden durch Sprache und Sprachspiele konstituiert. Hinter der Sprache findet sich kein Subjekt. Die Geschlechtsidentität scheint sich geradezu in ein relativ unstrukturiertes Spiel mit letztlich sprachlich konstruierten Identitäten aufzulösen.[20] So gibt es eben letztlich auch kein vordiskursives Ich oder Subjekt. Es muss die Politik des neuen Feminismus sein, geradezu mit Strategien parodistischer Art die Zweigeschlechtlichkeit regelrecht zu unterlaufen und in Verwirrung zu bringen. Der rassistische Diskurs kann vornehmlich durch Ironisierung aufgelöst werden. Ohne feste Identitäten wären schließlich auch keine Hierarchisierungen mehr denkbar.

Diese Thesen haben eine enorme Breitenwirkung gehabt. Vor den Lesern hat sich eine geradezu faszinierende Welt sozialer Geschlechterentwürfe ausgebreitet, die geheime Wünsche nährten und viele Träume in eine erreichbare Nähe rückten. Es besteht auch kein Zweifel, dass damit manche Illusionen gestützt wurden. Die Einschränkungen des eigenen Daseins schienen leicht überwindbar zu sein. Allerdings hat diese Position von Judith Butler auch scharfe Kritik erfahren.

In der Diskussion wird – was hier nicht weiter verfolgt wird – die starke philosophische Abhängigkeit von Michel Foucault[21] kritisch beleuchtet. Nun hat er wie wenige Machtverhältnisse analysiert, aber sie bleiben auch etwas diffus und ortlos. Notwendige Differenzierungen z. B. zwischen Autorität, Beauftragung, Macht, Herrschaft und Gewalt werden verwischt. Schließlich verabschiedet Judith Butler ähnlich wie Foucault die Annahme eines autonomen handlungsfähigen Subjekts. Trotz der Klärungsversuche in ihren späteren Werken bleibt dies gerade auch im Blick auf die politischen Handlungsmöglichkeiten der Frauenbewegung und eine künftige konkrete Programmatik schädlich, weil das Augenmaß für das, was bereits verändert worden ist und noch verändert werden kann, dadurch getrübt ist. Auch Erfolge können so nicht mehr geklärt werden.

Eine weitere Kritik bezieht sich auf eine idealistische Zuspitzung des Konstruktivismus, dass nämlich alles, was ist, nur innerhalb der Sprache zugänglich sei oder gar existiere. Geschlecht und Geschlechtsidentität hätten demnach nur einen sprachlich konstruierten Charakter. Aber sind denn tatsächlich *alle* Phänomene sprachlich konstruiert und konstruierbar? Dies ist in der Diskussion vielfach verneint worden. So hat Hilge Landweer darauf hingewiesen, dass es Geschlechtszeichen gibt, die nicht willkürlich, sondern ganz fundamental sind, keine weite-

[20] Diese Überzeugung, die in dem späteren Werk „Hass spricht" (1998) zum Ausdruck kommt, wird freilich in dem noch späteren Werk „Psyche der Macht" (2001) teilweise zurückgenommen (vgl. ebd., 7-34), vgl. auch Körper von Gewicht", Frankfurt 1997.

[21] Vgl. zur ersten Hinführung mit zahlreichen Lit.-Hinweisen H.-H. Kögler, Michel Foucault, 2. Aufl., Stuttgart 2004.

ren Rückfragen mehr erlauben und unhintergehbar sind.[22] Daraus folgt noch keine Determination von Geschlechtscharakteren, aber eben doch die Überzeugung, dass nicht alles beliebig konstruierbar ist, sondern dass es in Gesellschaften bestimmte Grunderfahrungen wie Tod oder Geburt gibt, die mindestens zu „Aufhängern" für bestimmte soziale Konstruktionen werden. Nicht erst der Diskurs schafft also die Geschlechterdifferenz. In diesem Sinne muss man auch eine Realität jenseits der Sprache zulassen. Der Feminismus tut sich keinen Gefallen, wenn er dies leugnet.

Vor diesem Hintergrund muss man bedenken, dass diese Konzeption auch die konkreten Bezüge zur leiblichen Wirklichkeit des Frauseins verliert und so nicht aus der Verengung einer cartesianischen Bewusstseinsphilosophie herausfindet.[23] In diesem Sinne wird seit einiger Zeit im neueren Feminismus die eigene Leiblichkeit der Frau tiefer entdeckt.[24] Man ist mehr und mehr überzeugt, dass sich die Natur nicht einfach in Kultur, die Biologie nicht einfach in Soziologie auflöst und geradezu verschwindet. Sonst bleibt der Mensch am Ende auch in fiktiven Beziehungen und Bedeutungen gefangen. Dadurch wird schließlich Identität zerstört. Bipolarität ist eben nicht prinzipiell auszuschalten. Sonst verliert auch die Frauenbewegung im Blick auf ihre Ziele und ihre Programme ihr Subjekt, zu dem eben die eigene Leiblichkeit fundamental gehört: die Frau. So ist in vieler Hinsicht eine kritische Aufwertung der Leiblichkeit zu beobachten. Es geht nicht nur um das Anderssein der Frau, insofern es angeblich immer zur Unterwerfung führt, sondern gerade auch um ihr Eigensein im Anderssein.

3. Auseinandersetzung auf dem Boden christlicher Anthropologie

So muss am Ende die Frage aus den zerstreuten Einzelbemerkungen heraus in eine anthropologische Grundbesinnung hineinführen. Es ist ja in diesen ganzen Fragen nicht zu unterschätzen, dass man sich mit solchen Grundannahmen sehr rasch – ob bewusst oder unbewusst – in einem sehr differenzierten philosophischen, soziologischen und politischen Kontext mit entsprechenden Implikationen befindet. Wer sich den Fragen zuwendet, die in den erwähnten Gender-Studien behandelt werden, darf, wie dies deutlich aus den bisherigen Ausführungen hervorgeht, eine mühsame Reflexion nicht scheuen. Sonst besteht die Gefahr, dass er einer Verstehensvoraussetzung verfällt, die er nicht erkennt, und die so auch leicht zu Vorurteilen werden kann. Kritische Reflexion auf diese Voraussetzungen tut Not.

Ich habe oben schon bemerkt, dass ich früher bereits immer wieder den grundlegenden Modellen nachgegangen bin. Darum möchte ich diese Ausführungen nicht im Einzelnen wiederholen.[25] Aber das Ziel der Überlegungen soll angegeben werden. Dabei wurden folgende Modelle ausgeschlossen: das Modell der Unterordnung und Minderwertigkeit der Frau gegenüber dem Mann, das Modell einer Vorordnung der Frau gegenüber dem Mann, das Mo-

[22] Vgl. Generativität und Geschlecht. Ein blinder Fleck in der sex/gender-Debatte, in: Th. Wobbe/G. Lindemann (Hg.), Denkachsen, Frankfurt 1994, 147-176, bes. 151ff., 162ff.; ähnlich M. Nussbaum, Gerechtigkeit oder Das gute Leben, Frankfurt 1999.

[23] Zur Kritik vgl. H. Joas/W. Knöbl, Sozialtheorie, Frankfurt 2004, 598-638, bes. 623ff. (umfangreiche Lit.).

[24] Statt vieler vgl. nur E. Moltmann-Wendel, Mein Körper bin ich. Neue Wege zur Leiblichkeit, Gütersloh 1994; dies., Weiblichkeit in der Theologie. Verdrängung und Wiederkehr, Gütersloh 1988, dort bes. 149-185 (J. Chr. Janowski). – Zur Vertiefung vgl. A. Barkhaus u. a. (Hg.), Identität, Leiblichkeit, Normativität. Neue Horizonte anthropologischen Denkens, Frankfurt a. M. 1996; E. Klinger u. a. (Hg.), Geschlechterdifferenz, Ritual und Religion, Würzburg 2003, 149-164 (R. Ammicht-Quinn). Hier wäre besonders auch an die nicht nur historischen Arbeiten von B. Duden zu erinnern, z. B. Der Frauenleib als öffentlicher Ort, Hamburg 1991.

[25] Vgl. oben Anm. 1-3.

dell der Androgynie. Ich kann aber auch keine Lösung im Modell einer abstrakten Gleichheit der Geschlechter erkennen, die im Namen der gleichen Würde und Rechte von Mann und Frau von allen geschlechtsspezifischen Differenzen absieht (darum „abstrakte Gleichheit"). Heute ist dies einsichtiger, denn die breit durchgeführte Egalitarismuskritik hat natürlich auch erhebliche Auswirkungen gehabt auf die feministischen Theorien.[26] Bei allen einzelnen Bedenken gegenüber dem Modell der Polarität von Mann und Frau gab es doch Hinweise, um dieses Modell differenziert weiterzudenken.[27]

Dies kann aber nicht heißen, dass es keine Eigenprägungen oder auch spezifische Ausprägungen des Frauseins gibt. Gewiss ist dies eine sensible Frage, weil ja längst erwiesen ist, wie rasch man Andersheit und Verschiedenheit offen oder unter der Hand umpolen kann und umgedeutet hat zu Höhereinstufungen oder zu niedrigeren Einschätzungen kommen kann („Hierarchisierung"). In der Tat geschieht dies sehr viel schneller und rascher, unbemerkter und verborgener, als die meisten denken. Ich verstehe darum jedes Zögern gegenüber einer Rede von Anderssein und Besonderheiten. Aber es ist gleichzeitig zu bestreiten, dass es keine biologischen und vielleicht auch psychologischen Gründe für Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt.[28] Ich brauche dies hier nicht fortzusetzen oder gar zu wiederholen. Es empfiehlt sich freilich auch nicht, frühere, gut gemeinte Modelle der Polarität unverändert wieder vorzubringen.[29] Dies heißt aber noch nicht, dass alle Einzelbeobachtungen in den Polaritätsmodellen falsch wären. Sie müssen freilich in ein neues Gesamtbild integriert werden.[30]

Ein solches Gesamtbild nimmt den Ausgangspunkt zweifellos am besten bei der biblischen Grundaussage in Gen 1,26f.: „Und Gott sagte: Lasst uns Menschen machen als unser Bild, zu unserem Abbild, sodass sie herrschen über die Fische des Meeres und über die Vögel des Himmels und über das Vieh und über alles Wildgetier der Erde und über alles Kriechgetier, das auf der Erde kriecht. Und Gott schuf den Menschen als sein Bild: als Bild Gottes schuf er ihn, Mann und Frau, so schuf er sie."[31] Danach gehört die Zweigeschlechtlichkeit zur Erschaffung des Menschen. Es kann kein „Wesen" des Menschen geben, das von seiner Existenz in zwei Geschlechtern einfach absieht. Den Menschen gibt es von Anfang an nur in der Doppelausgabe von Mann und Frau. Der Text verbietet uns, das Frausein oder das Mannsein nur als

[26] Vgl. dazu A. Krebs (Hg.), Gleichheit oder Gerechtigkeit. Texte der neuen Egalitarismuskritik, Frankfurt a. M. 2000 (Lit.: 215-221); St. Gosepath, Gleiche Gerechtigkeit. Grundlagen eines liberalen Egalitarismus, Frankfurt a. M. 2004 (Lit.: 464-497); I. Illich, Genus. Zu einer historischen Kritik der Gleichheit, Reinbek 1983 u. ö.; M. Walzer, Sphären der Gerechtigkeit, Frankfurt a. M. 1992; N. Fraser/A. Honneth, Umverteilung oder Anerkennung, Frankfurt a. M. 2003; A. Honneth, Das Andere der Gerechtigkeit, Frankfurt a. M. 2000; Ch. Taylor, Negative Freiheit?, Frankfurt a. M. 1988; R. Sennett, Respekt im Zeitalter der Ungleichheit, Berlin 2004. Die ganze Kommunitarismus-Literatur kommt hinzu.

[27] Vgl. Glauben bezeugen, Gesellschaft gestalten, 78-92.

[28] Vgl. dazu einige Hinweise, ebd., 84-87.

[29] Vgl. ebd., 87-92.

[30] Dazu gehört gewiss eine vertiefte Reflexion auf den Polaritätsbegriff selbst, vgl. J. H. J. Schneider, Polarität, in: Lexikon für Theologie und Kirche, 3. Aufl., Band VIII, Freiburg i. Br. 1999, 373. Unbegreiflicherweise fehlt in der Lit. R. Guardini, Der Gegensatz. Versuche zu einer Philosophie des Lebendig-Konkreten, Mainz 1998.

[31] Übersetzungen nach O. H. Steck, Der Schöpfungsbericht der Priesterschrift, Göttingen 1975, 140ff.

einen Ausdruck gesellschaftlicher Prägung zu begreifen. Die Verschiedenartigkeit ist von der Absicht des Schöpfers her gewollt.[32]

Auch in der biblischen und christlichen Ära ist es nicht leicht gewesen, diese Ebenbildlichkeit von Mann und Frau zusammen, nicht nur abstrakt festzuhalten, sondern auch konkret zu verteidigen. Es gibt dafür viele Beispiele, die m. E. noch nicht genügend für diesen Kontext erschlossen sind. Die Respektierung der Freiheit der Frau beim Eheabschluss ist ein solches Exempel. Die Unauflöslichkeit der Ehe ist gerade im Blick auf die Würde und Freiheit der Frau bei allem Machtwillen von Männern und gerade Herrschern von der Kirche immer wieder verteidigt worden. Wenn man die Geschichte der Orden richtig liest, sind die Klöster Stätten der Selbstbestimmung für Frauen. Es gibt also eine vielfältige Personalisierung der Frau durch den christlichen Glauben. Sie ist kein austauschbares Gattungswesen. Die Person ist einmalig. Dies gilt für die Frau nicht minder als für den Mann.

Aber gerade so gilt auch: Ein Mann ist keine Frau, eine Frau ist kein Mann. Verschiedenheit bedeutet keine Negativität. Das Menschsein umspannt das Mannsein und das Frausein. Sie ergänzen sich und bilden zusammen das unverkürzte Menschsein in je der männlichen und fraulichen Ausprägung. Aber deswegen ist der Mann oder die Frau für sich allein nicht einfach ein „halber Mensch". Weil der Mann und die Frau jeweils vollwertige Personen sind und ihren eigenen Sinnwert in sich tragen, kann es so etwas wie Jungfräulichkeit und Ehelosigkeit geben, schließlich auch letztlich die Einehe. Hier ist noch viel aufzuarbeiten, gerade auch im Verständnis der Jungfräulichkeit.

Hier ist nun der Ort, um deutlich zu machen, dass die Gottebenbildlichkeit von Mann und Frau in diesem Sinne zu einer Gleichwertigkeit ohne jeden Abstrich führt. Es ist auch gut, dass die Bibel auf der ersten Seite diese Gleichwertigkeit, die der Sache nach zum Ausdruck kommt, nicht sofort in eine jeweilige Andersheit aufteilt. Aber Gleich*wertigkeit*, die die Würde und auch die Rechte beinhaltet, ist nicht einfach in jeder Hinsicht Gleichheit. Es soll eine Gleichheit geben im Blick auf die eben angesprochene Menschenwürde und die damit verbundenen Menschenrechte. In diesem Sinne muss man auch das zu selbstverständlich gebrauchte Wort von der „Gleichstellung" verstehen. Die Gleich*stellung* verlangt gewiss die Herstellung derselben Lebensbedingungen von Mann und Frau im Blick auf die Einhaltung der Menschenwürde und die Entfaltung der Menschenrechte. Alles andere wäre eine unerlaubte Diskriminierung. Hier ist das heute oft inflationär gebrauchte Wort am Platz. Aber diese Notwendigkeit einer Gleichstellung verlangt noch nicht automatisch, dass man spezifische Geschlechtscharaktere von Mann und Frau leugnet oder einfach ausklammert. In diesem Sinne lässt also die Gleichwertigkeit ein Anderssein von Frau und Mann durchaus zu. Darum habe ich 1988 und schon vorher bewusst im Blick auf das früher schon genannte Polaritäts-Paradigma festgestellt, dass es bei allen Einwänden „immerhin den sonst bisher nicht zu findenden und unbestreitbaren Vorteil, Wesensgleichheit und einen wesentlichen Unterschied miteinander zu vermitteln", erlaubt.[33] Nur beide können in ihrer wechselseitigen Verwiesenheit das volle Menschsein repräsentieren. „Jede Theorie, die den Unterschied überzieht, würde die Gleichheit verletzen, jede Theorie, die die Gleichheit absolut setzt, tilgt den Un-

[32] Eine ausführliche Deutung mit Literaturhinweisen findet sich bei K. Lehmann, Der Mensch als Mann und Frau: Bild Gottes, in: ders., Glauben bezeugen, Gesellschaft gestalten, 63-75, bes. 64ff. Aus der neueren Literatur nenne ich in diesem Zusammenhang nur K. Koch, Imago Dei – Die Würde des Menschen im biblischen Text = Berichte aus den Sitzungen der Joachim Jungius-Gesellschaft der Wissenschaften e.V. Hamburg, Jahrgang 18 (2000), Heft 4, Hamburg 2000 (Literatur: 87f.).

[33] Vgl. Glauben bezeugen, Gesellschaft gestalten, 91f.

terschied."[34] Auch heute noch möchte ich feststellen, dass „gerade die christliche Anthropologie es bisher zu sehr versäumt hat, auf ihre Weise dieses Modell zu erneuern und in das Gespräch der Gegenwart einzubringen".[35]

Ich weiß mich hier in guter Übereinstimmung mit Hanna-Barbara Gerl-Falkovitz, die sich seit vielen Jahren, wenn ich recht sehe, in derselben Richtung äußert.[36] Im Blick auf diese Bestimmung stellt sie mit Recht fest: „Schwierig wird die Lösung deswegen, weil beides (Gleichwertigkeit und Anderssein) sein Recht hat. Beides muss zugelassen, d.h. aus der Sphäre von Anklage und Rechtbehalten herausgenommen werden. Gleichwertigkeit *und* Unterschied ausbilden heißt: den Unterschied leben dürfen und dabei nicht nach höherem oder geringerem Wert beurteilt werden. Dies scheint nach den Erfahrungen der Geschichte nur schwer gleichzeitig möglich und trotzdem macht es auf die Länge der Geschichte die Aufgabe aus. Beide Schwerpunkte werden sich in rhythmischer Abfolge immer wieder verschieben und in ihrem Gewicht ablösen."[37] Genau dies ist gemeint.

Ich bin der festen Überzeugung, dass die in diesem Beitrag geschilderte Weiterentwicklung der theoretischen Frauenfrage in den letzten 20 bis 25 Jahren gezeigt hat, wie produktiv dieses Grundmodell der christlichen Anthropologie ist, wenn wir es richtig und ganz handhaben. Allerdings muss es über die Ansätze hinaus, die hier versucht worden sind, noch tiefer begründet und weiter entfaltet werden.[38]

4. Abschließende Thesen zur Praxis

Ich habe mir nicht mehr, wie auch der Titel schon andeutet, zum Ziel gesetzt, die einzelnen Inhalte nun in die Praxis hinein zu verfolgen. Dies hängt gewiss nicht damit zusammen, dass ich diese Aufgabe gering schätze. Im Gegenteil, dies ist nochmals einer eigenen Bemühung wert, die nicht so leicht im selben Zusammenhang unternommen werden kann. Aber ich möchte doch in einer Art von Thesen einige praktische Konsequenzen formulieren, die in diesem Symposion gewiss schon bedacht worden sind und über die im Anschluss auch meinerseits noch ein intensiveres Gespräch erwünscht ist.[39]

- Bei allen Bedenken gegen manche theoretischen Annahmen in den radikaleren Gender-Studien empfinde ich es als einen Gewinn, die einseitige Zuspitzung älterer Konzeptionen auf das Frausein allein und ein isoliertes Anderssein aufzulösen und die keineswegs wegzudiskutierenden Gestaltungsfragen nun eher aus einer Perspektive zu betrachten, die immer beide Geschlechter zugleich betrifft, umfasst und freilich auch beansprucht.

[34] Ebd., 92.

[35] Ebd.

[36] Zuletzt: Gang durch ein Minenfeld? Christinnen und Feminismus, in: Internationale katholische Zeitschrift Communio 32 (2003), 533-551, bes. 549ff; vgl. auch dies., Die bekannte Unbekannte, Mainz 1988; dies., Nach dem Jahrhundert der Wölfe, Zürich 1992.

[37] Ebd., 550 (vgl. auch Lit.: 551).

[38] Dies geschieht z. B. zum Teil in dem Impulspapier der deutschen Kommission Justitia et Pax „Geschlechtergerechtigkeit und weltkirchliches Handeln", Schriftenreihe: Gerechtigkeit und Frieden Nr. 104, Bonn 2004, 3. Aufl. (Literatur: 58f.). Einzelne Verbände, nicht zuletzt die Frauenverbände, haben hier auch von ihrer Seite Beachtliches geleistet.

[39] Diese Diskussion hat am 18. März 2005 in München auch stattgefunden und wird eigens dokumentiert.

- Es ist dabei ein Vorteil, wenn fixierte Rollen zurücktreten und – ohne die jeweilige Identität aufzugeben – eine gewisse Plastizität und Flexibilität in der Gestaltung des Frauseins und Mannseins in den Blick kommt, die einerseits der historischen, gesellschaftlichen und ethnischen Vielfalt der Geschlechterverhältnisse näher kommt und anderseits auch heute den verschiedenen Verwirklichungsformen gerechter wird. Dies darf gewiss die Frage nach dem „Wesen" von Mann und Frau und vor allem dieses Verhältnisses nicht ersetzen.
- Im Übrigen gibt es dafür auch einen leisen Hinweis in Gen 1,26f., indem nämlich dort in Vers 27c wörtlich zu lesen ist: „männlich und weiblich schuf er sie". Eine solche Formulierung erlaubt einen stärkeren Austausch und auch einen etwas „fließenden" Transfer in der Gestaltung des jeweiligen Mannseins und Frauseins.
- Es ist gewiss auch ein Vorteil, wenn in Institutionen Probleme und Aufgaben der „Gleichstellung" nicht einfach nur von Frauen selbst und allein, sondern *zugleich von Frauen und Männern* verantwortet werden. Die Sache selbst gewinnt so an Dringlichkeit und hat dadurch vielleicht auch mehr Chancen einer wirklichen, nachhaltigen Realisierung. Diese Chance ist für die einzelnen Institutionen, auch in den Kirchen, jeweils zu bedenken.
- Es wäre jedoch nur die halbe Wahrheit, wenn man sich nur auf die gesellschaftliche Großfläche hinbewegen würde. Ich bin fest überzeugt, dass auch das einzelne Verhältnis zwischen Mann und Frau von solchen Perspektiven Nutzen ziehen kann. Dies betrifft vor allem auch eine neue Gestaltung der jeweiligen Gemeinschaft in Ehe und Familie. Zwar gibt es durchaus in gewisser Weise vorgegebene Grundschemata für dieses Zusammenleben, aber gerade heute muss dieses Zusammenleben bei der Individualisierung unseres Lebens mit allen Erfordernissen und Bedürfnissen des Einzelnen und der Gemeinschaft gestaltet werden. Dies bedarf der freien Übereinkunft zwischen Mann und Frau, die für die Zukunft Verbindlichkeit schafft. Darum ist die Vereinbarung mit dem jeweiligen Austausch an Gaben und Aufgaben wesentlich. Ein wichtiges Feld der Bewährung ist dabei die konkrete Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die der Staat zwar Rahmenbedingungen aufstellen kann, die jedoch am Ende nur von den einzelnen Ehepaaren umgesetzt und konkret verwirklicht werden können.

So bietet die hiermit angesprochene Phase der „alten neuen Frauenfrage", wie ein Buch heißt, die Gelegenheit, manches doch wohl noch besser und wirkungsvoller zu realisieren, als dies bisher gelungen ist. Ich finde ein Wort von B. Sichtermann bestätigt: „Wir müssen immer beides tun: Auf Gleichheit pochen und die Verschiedenheit betonen, auf der Identität bestehen und in der Polarität unseren Platz behalten."[40] Und schließlich will ich aus der umfangreichen Literatur am Ende noch ein anderes Wort anführen, das 1993 geschrieben worden ist: „Seit neun Jahrzehnten geht die Frauenbewegung in Wellen vorwärts und wieder zurück wie Ebbe und Flut und schwemmt jedes Mal die hart erkämpften Eroberungen wie Sandburgen ins Meer. Aber von jeder Phase sind immer Spuren zurück geblieben, die, auch wenn sie noch so zart sind, die Frauen daran erinnern, dass der Kampf lang und hart ist und manchmal so aussichtslos und sinnlos anmutet wie der von Don Quichote. Es scheint so, als ob keine Frauengeneration je dort ankommt, wo sie Freiheit, Gleichheit und Selbstverwirklichung finden kann. Eine jede scheint dazu verdammt, fast wieder von vorne anzufangen, so,

[40] Weiblichkeit, Berlin 1983, 102.

als hätte es nie einen Fortschritt gegeben."[41] Dies ist in vielem das Menschenlos, das uns auf der einen Seite entmutigen und auf der anderen Seite ermutigen kann. Wir dürfen gewiss nur den mutigen Weg nach vorwärts wählen.

[41] I. Reichel, Frustriert, halbiert und atemlos. Die Emanzipation entlässt ihre Frauen, München 1993, 28.

die Vorstellung der vier Flipcharts zu Beginn der Abschlussdiskussion

Abschlussdiskussion

Moderation: PD Dr. Hildegund Keul, Barbara Schwarz-Sterra

Beiträge auf den Flipcharts

Unter zwei Fragestellungen waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingeladen, ihre Ideen auf Flipcharts zu schreiben:

Vorschläge zur Förderung von Frauen in verantwortlichen Positionen

- Was heißt das? Definition von Leitung und Führung
- Quotierung: mind. 1/3 der Leitungsfunktionen in den Bistümern sind mit Frauen zu besetzen
- Justizmodell: 30 % Frauenanteil
- Wo sind die Erfahrungen aus 30 (!) Jahren partnerschaftlicher Zusammenarbeit von Männern und Frauen in den Verbänden des BDKJ?
- Leitung in Verantwortung in der Kirche auch im Ehrenamt (Kirche = Volk Gottes)!
- Führungspositionen in Teilzeit!!
- Geschlechtergerechtigkeit als „durchlaufende“ Option in den Themen und Planungen der DBK und des Sekretariats
- Analyse der Situation in kirchlichen Entscheidungspositionen
- Frauenförderplan als Rahmenvereinbarung für alle Diözesen
- „Verantwortliche Positionen“ (z. B. Erzieherin im Kindergarten) entsprechend qualifizieren und entlohnen
- Leitungspositionen-Profil weiterentwickeln, so dass es sich vom Priesteramt klarer unterscheiden lässt
- Mentorensystem entwickeln
- Akzeptanz pluraler Lebensentwürfe von Frauen
- Gendertraining der Bischöfe mit den Frauen
- Gender Mainstreaming im Führungskräftetraining für Priester
- Führungstraining für Frauen
- Personalentwicklungskonzept zur gezielten Förderung von Frauen aus Verbänden
- Bewusst auf Frauen zugehen mit Erfahrung in der ehrenamtlichen Leitung von Verbänden

- Themen sollten in der Pastoralkommission bearbeitet werden von Frauen und Männern

Impulse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen

- Elternzeit wird als Plus-Punkt bewertet bei Einstellungsverfahren und Beförderung
- Finanzielle Transfers für Elternzeit aufstocken und in Richtung einer Elternversicherung/Lohnersatzleistung
- Väter zur Elternzeit ermutigen
- Gender-Fortbildung für Personalverantwortliche der Diözesen
- Erreichte Diskussionsstände festhalten/ernst nehmen/weiterentwickeln (Schmerlenbach I/München I → …?)
- Eine Kultur des Dialogs schaffen auf allen kirchlichen Ebenen
- Geschlechtergerechtigkeit als durchlaufende Perspektive auf allen Ebenen bis zur Gemeinde und in allen Papieren
- Frauengremien oder Frauenquote?

Diskussion:

▶ Wenn Frauen Leitungspositionen innehaben, so ist das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" immer inhärent. Die beiden Themen können nicht unabhängig voneinander behandelt werden.

▶ Wer ist verantwortlich für die Umsetzung der Vorschläge der Tagung, und nach welchen Prioritäten werden diese umgesetzt? Seit vielen Jahren werden diese Themen diskutiert. Sehr kompetente Frauen und Männer arbeiten zu diesen Fragen. Es liegen fundierte Theorien und durchdachte Konzepte vor. Auch in der Tagung „Schmerlenbach I" wurden gute Vorschläge gemacht. Was wird von wem in welcher Verantwortlichkeit umgesetzt? Wie nutzen die Entscheidungsträger die Kompetenzen von Frauen? Was hindert die Umsetzung, worin liegen die Hindernisse?

An dieser Stelle wird nochmals nachdrücklich ein Unbehagen benannt: Es ist nicht klar, wie die Vorschläge, Impulse und Handlungsperspektiven der Vorläufertagung aufgegriffen und umgesetzt wurden. Wichtig ist eine ausführliche Dokumentation der Tagung, damit alle auf etwas Verlässliches zurückgreifen können.

▶ *Lehmann:* Die hier geäußerten Forderungen sind grundsätzlich akzeptabel. Vieles geht langsam, aber es sind auch schon Fortschritte zu verzeichnen. Z. B. in der Besetzung von Bereichsleitungen in der DBK: Der Bereich „Glauben und Bildung" wird mittlerweile von einer Frau geleitet, Frau Dr. Beykirch ist auch hier anwesend; die Leiterin und stellvertretende Leiterin der Pressestelle der DBK, Frau Dr. Höhns und Frau Uphues – das sind wichtige Schaltstellen; dass Frau PD Dr. Keul die Leitung der Arbeitsstelle für Frauenseelsorge innehat; 80 % der Referent/innen im Katholischen Büro sind Frauen – und alle arbeiten hervorragend. Frauen setzten sich aufgrund ihrer Qualität immer mehr durch, auch in anderen Berei-

chen wie an den theologischen Lehrstühlen der Hochschulen. Selbstverständlich kann die Ebene der Deutschen Bischofskonferenz nicht auf die Diözesen zugreifen, diese sind autonom. Wünschenswert ist jedenfalls, dass auf der Ebene der DBK ein Studientag für die Bischöfe durchgeführt wird. Grundsätzlich gibt es verschiedene Wege der Umsetzung, wie man an den verschiedenen Formen und Verfahren in den Diözesen sieht. Wichtig ist auch, dass die Arbeit der Frauenverbände in der Öffentlichkeit stärker wahrgenommen wird.

▶ *Sterzinsky:* Ich trete ein für eine „Politik der kleinen Schritte". Das heißt: Wo etwas machbar ist, sollte es getan werden. Und wir sind ja auch schon vorangekommen. Qualität bewährt sich und überzeugt, das spricht sich herum und zieht Kreise. Positive Erfahrungen mit Frauen in Leitungspositionen wirken motivierend. Es gibt durchaus Widerstände, aber gerade hier wirkt die Praxis häufig überzeugender als Verordnungen. Und nicht in allen Bereichen bewerben sich genügend Frauen, z. B. im Finanzbereich.
Die Fülle der Vorschläge, die hier gemacht wurden, verlangt nach Prioritätensetzung. Einige der Vorschläge wird die Unterkommission „Frauen in Kirche und Gesellschaft" aufgreifen.

- Für ein Mentorinnensystem könnte die Unterkommission Hilfestellung entwickeln.
- Einige Vorschläge bedürfen struktureller Bearbeitung: z. B. ein Personalentwicklungskonzept für die gezielte Förderung von Frauen.
- Lieber einige wenige Schritte mit gutem Erfolg gehen als sich zuviel vornehmen, das dann nicht realisierbar ist.

▶ Was hindert einzelne Diözesen, einschlägige Programme in Kraft zu setzen? So könnte zum Beispiel ein Generalvikariat modellhaft ein solches Programm zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auflegen. Es gibt nach wie vor Scheren im Kopf: Warum muss ein Caritasdirektor ein geweihter Priester sein? Wie kann die Akzeptanz von Frauen in Leitungsfunktionen erhöht werden?

▶ In manchen Diözesen gibt es Frauenkommissionen. Diese verweisen auch auf Leerstellen in anderen Gremien: Wünschenswert erscheint eine Quote von Frauen in anderen bischöflichen und diözesanen Gremien. Diese Frage sollte mit Blick auf Hauptamtliche wie auf Ehrenamtliche beantwortet werden. Frauen sollten im Kirchenvorstand genauso gut vertreten sein wie im PGR.

▶ Auch Frauen in Frauenorden sind Frauen, die verschiedene Bereiche vereinbaren müssen: die geistliche Gemeinschaft und die Arbeit. Zum Beispiel stellen sich hier auch Fragen der Teilzeitbeschäftigung. Ordensfrauen werden mit zwei Rollenbildern konfrontiert: mit dem Schwestern-Bild und mit dem Frauen-Bild. Wenn sie mehr wollen als kochen und putzen, kommt es manchmal zu Konflikten. Zudem haben Ordensfrauen, die ein Leitungsamt ausüben, ein geistliches Amt inne. Das möchten wir gern in die Kirche einbringen. Hier ist noch einmal zu unterstreichen, dass die Formulierung „verantwortliche Positionen" vermieden werden sollte: Verantwortlich sind wir alle, die etwas tun. Es ist zu überlegen, das Wort „Leitung/Führung" zu benutzen, und darüber sollte man sich verständigen.

▶ Die Bischöfe werden ermutigt, ihren Handlungsspielraum zu nutzen. Mit der Rückendeckung eines Kardinals kann eine kompetente Frau jede für Laien zugängliche Position in einer Diözese ausfüllen. Frauen, die in Leitungspositionen arbeiten, brauchen das Vertrauen ihres Bischofs und ihres Generalvikariats. Hier ist die Option hilfreich, bei gleicher Qualifikation eine Frau einzustellen.

▶ Der Katholische Deutsche Frauenbund bietet an, Erfahrungen des Mentorinnenprojekts, das von ihm durchgeführt wird, der DBK zur Verfügung zu stellen. – Das Angebot wird mit Dank im Voraus angenommen.

▶ Die Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands hat im vergangenen Jahr einen Preis für Geschlechtergerechtigkeit in der Kirche als Arbeitgeberin vergeben. Dieser Preis wird im kommenden Jahr erneut ausgeschrieben. Im Sinne einer Best-practice-Erfahrung sollte auf solche Projekte auf breiter Ebene hingewiesen werden.

▶ In der Diözese Rottenburg-Stuttgart wurden Schuldekan-Stellen als 50-%-Stellen ausgeschrieben, mit der Folge, dass sich viele Frauen beworben haben und auch auf diese Stellen eingestellt wurden. Zudem hat ein Audit gezeigt, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeit – auch die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern vermag. Wir bemühen uns, auch die Männer mit einzubeziehen. Viele Männer wollen auch zu Hause bei ihren Kindern sein. – Das Sichtbarmachen von „best practise" ist wichtig.
Die Arbeit auf der Bewusstmachungsebene hat Grenzen – derzeit denken wir über eine Quotierung nach. Aus der Soziologie wissen wir, dass mindestens 30 % Frauen nötig sind, damit sie nicht als Exotinnen wahrgenommen werden.

▶ *Nachfrage von Kardinal Lehmann an alle:* Es wurde mehrfach die Erfahrung gemacht, dass hervorragend befähigte Frauen, die für eine Leitungsposition angesprochen wurden, keine Leitungsposition einnehmen wollen (auch Frauen ohne Kinder): keine Querelen mit Personalpolitik und Finanzen, sondern lieber direkte Sacharbeit leisten. Was kann man da tun?

▶ *Antworten:*
- Frauen sind verschieden; es gibt viele Frauen, die Leitungspositionen anstreben.
- Diese Abwehr kann mit der Sozialisation von Frauen zu tun haben.
- Führungstrainings für Frauen sind sinnvoll und sehr hilfreich. Hier können sich Frauen adäquat auf ein Leitungsamt vorbereiten.
- Im ehrenamtlichen Bereich der Verbände sammeln Frauen schon lange Leitungserfahrungen.
- Es gibt wenige Felder auf mittlerer Ebene, wo Frauen Leitungskompetenzen einüben können. Auch im Bereich der Gemeindeleitung fehlt weitgehend das Übungsfeld für Frauen.
- Frauen stellen höhere Anforderungen an sich, während Männer selbstbewusst sagen: Das lerne ich schon.
- Frauen zögern manchmal, Leitung zu übernehmen, weil sie gegenüber den vorhandenen Strukturen der Kirche skeptisch sind und weil sie die Atmosphäre in Leitungsstrukturen der Kirche als fremd erleben.

▶ Beim Katholikentag in Saarbrücken sollte eine Veranstaltung zum Thema „Frauen in Leitungspositionen" angeboten werden. Das Motto „Gerechtigkeit vor Gottes Angesicht" ist eine Steilvorlage.

▶ Die gesamte Pastoralkommission – nicht lediglich die Unterkommission – sollte dieses Thema bearbeiten.

▶ Wie sind die Bistümer für die vorliegende Umfrage (siehe Tagungsmappe) ausgewählt worden? Welches ist der Stellenwert der Umfrage?

▶ *Entrich:* Nicht alle Bistümer haben auf die Umfrage geantwortet. Daher wurden exemplarisch vier Bistümer ausgewählt. Die Umfrage ist daher nicht repräsentativ. Schwierig ist der Begriff „Leitung", der nicht überall gleich verwendet wird.

▶ Die Aspekte, die wir jetzt diskutieren, hatten wir schon bei der Tagung „Schmerlenbach I" am Schluss. Es wird bedauert, dass diese Tagung nicht dokumentiert wurde. Bereits damals gab es Empfehlungen, Merkpunkte und Impulse. Wo wird hier weitergearbeitet, welche Schritte sind geplant und werden in Angriff genommen?

▶ *Entrich:* Es gibt eine Verdichtung von Meinungen und ein wachsendes Selbstverständnis bei Grundpositionen; beides zusammen führt langfristig zu Veränderungen in den Diözesen. Es ist wichtig, über positive Erfahrungen zu sprechen. Und es ist wichtig, Räume zu schaffen, wo über diese Erfahrungen, auch in der Öffentlichkeit, gesprochen wird. – Frauen-Fragen sind auch Fragen von Ehe und Familie. Die DBK wird in den nächsten drei Jahren das Thema „Ehe und Familie" in den Vordergrund stellen.

▶ Neben den großen Chancen, die eine Leitungsstelle beinhaltet, ist sie zugleich auch eine Bürde. Das darf man nicht verschweigen. Zusammenlegung von Gemeinden, Schließung von Kirchen sind schmerzhafte Prozesse. Andererseits ist ein dialogischer Weg in der Leitung als Kooperationsmodell von Frauen und Männern oft leichter für Frauen zu gehen. Doch bleibt festzuhalten: Alle sind enormen Herausforderungen ausgesetzt und sind Lernende in dem Prozess, in dem es auch darum gehen muss, eine Kultur des Eingestehens von Fehlern zu entwickeln.

▶ Frauen in der Pastoral: In einigen Diözesen werden keine Pastoralreferenten und -referentinnen mehr eingestellt. Das hat Konsequenzen für die Präsenz von Frauen an exponierten Stellen der Kirche, die problematisch sind. Auf Dauer wird es unverzichtbar sein, dass Frauen in der Verkündigung tätig sind. Wichtig ist, dass diese Frage nicht nur unter finanziellen Erwägungen behandelt, sondern auch theologisch diskutiert wird.

▶ Es besteht die Gefahr einer zunehmenden Klerikalisierung im Zuge von Sparprozessen. Dies wirkt sich auch im Bereich der Leitung und in Entscheidungsgremien aus. Es ist zu bemerken, dass dies auch zu Homogenisierungsprozessen führt: Die Vielfalt von Lebensformen und Lebensleistungen (Frauen mit Kindern, allein erziehende Frauen, Frauen in Orden) geht damit verloren und fließt als Erfahrungs- und Kompetenzpotential nicht ausreichend in Entscheidungsgremien der Kirche ein.

▶ Aus der Perspektive der Verbandsarbeit: Es ist wichtig, dass die Übernahme von Leitung in der Kirche durch Frauen theologisch begründet und von Bischöfen entsprechend legitimiert wird. Der eindeutige und ernsthafte Wille von Bischöfen, Frauen in Leitungspositionen zu fördern, sollte öffentlich deutlicher benannt werden.
Derzeit ist z. B. im Caritasbereich eher ein Rückgang von Frauen in Leitung zu verzeichnen. Bei den Kriterien der Personalauswahl bräuchte es mehr Transparenz. Andererseits ist festzustellen, dass in einigen Verbänden die gemeinsame Leitung von Frauen und Männern bereits eine Tradition hat.

Joachim Wanke

Dr. theol.

Bischof von Erfurt
Vorsitzender der Pastoralkommission der DBK

Schlusswort

Liebe Mitbrüder im bischöflichen Amt,
liebe Damen und Herren!

Wie kann man den Ertrag dieser Veranstaltung bewerten? Ganz grob lässt sich sagen: „Klassenziel nicht ganz erreicht". Es war eine gewichtige, wertvolle Tagung mit sehr konkreten und praktischen Anregungen. Der Austausch untereinander war intensiv. Viele Dinge sind angesprochen und so ins Bewusstsein gehoben worden. Es gab Impulse für Fortschreibungen, für neue Planungen in der Frage der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Beruf und Familie bei Frauen in verantwortlichen Positionen. Es wurde erreicht, was die erste Tagung 2002 in Schmerlenbach mit dem Stichwort „Vertiefung" angemahnt hat. Ich habe noch in Erinnerung, dass Kardinal Lehmann damals sagte: Wir dürfen uns nicht einer Entwicklung aussetzen, bei der wir nicht genau wissen, wovon wir eigentlich reden. Wir müssen die geistigen, mentalen, psychologischen, aber auch die theologischen Voraussetzungen dafür klären, was wir hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit in unserer Kirche anstreben und welche Entwicklungen wir im säkularen Bereich fördern sollten. Diese Vertiefung des Problembewusstseins ist meines Erachtens in sehr konzentrierter Weise – nicht zuletzt dank des Einsatzes unserer Theologinnen und Philosophinnen – besonders gut geleistet worden. Wir haben verstanden, dass wir begriffliche Klarheit brauchen und dass wir um die Kehrseite der Dinge wissen müssen, die ja immer mittransportiert wird. So vermeiden wir, reinen Modeerscheinungen aufzusitzen und dann zu spät zu erkennen, was wir da in unsere Kirche hineinlassen.

Auch die praktischen Überlegungen, die uns gestern im zweiten Teil Frau Welskop-Deffaa vorgetragen hat, sowie das lebendige Zeugnis und die Erfahrungen von Frau Rathgeb sind förderlich für die weitere Bearbeitung unserer Thematik. Allein die Tatsache, dass wir ein so kompetentes Auditorium hier versammelt haben, spricht schon für sich. Weshalb aber angesichts dieser Leistungen und guten Noten doch das Urteil: „Klassenziel nicht ganz erreicht"? Diese Tagung hat nicht alle Erwartungen erfüllt, die auf der Vorgängertagung in Schmerlenbach geweckt worden sind. Einige nehmen das vielleicht mit Unmut zur Kenntnis. Aber die Tagung hat auch gezeigt, dass wir das Thema „Geschlechtergerechtigkeit" mutig und offensiv angehen wollen. In der Frage der Präsenz von Frauen in Leitungsverantwortung sind viele Dinge in den letzten Jahren selbstverständlicher geworden. Eine grundsätzliche Offenheit ist

zu spüren. Darin ist ein Fortschritt erzielt worden, zu dem nicht zuletzt auch die Tagung vor gut zwei Jahren in Schmerlenbach beigetragen hat.

Ganz konkret ließe sich beispielsweise nennen, dass im Erzbistum Bamberg nach der Tagung in Schmerlenbach eine Frauenkommission eingerichtet wurde. Die Wege, wie das Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit gefördert werden kann, sind sehr vielfältig. Aber dass dieses Anliegen einen hohen Stellenwert hat und dass dieses Thema ernst genommen wird – das wird auch von dieser Tagung ausgehen und noch mehr Gewicht bekommen. Wir müssen jedoch überlegen, wie wir diese Dynamik weiter stärken und weiter transportieren können. Ich möchte einen Vergleich gebrauchen. Während der Tagung fiel mir ein, dass die Frauenfrage eine gewisse Ähnlichkeit mit dem Problem der Ökumene aufweist. Dort fällt immer das Stichwort „Querschnittsaufgabe". Es kann kontraproduktiv sein, wenn man einen Ökumenebeauftragten hat. Dann fühlen sich alle anderen entlastet in dem Sinne: „Ja, der wird sich schon drum kümmern." Aber wenn nicht erreicht wird, dass alle ökumenisch denken und in diesem Sinne sensibel sind für das, was man verlautbart, was man tut und wie das auf die getrennten Kirchen und Gemeinschaften wirkt; wenn diese Empathiefähigkeit nicht wächst, dann ist Ökumene ganz schwierig. Ich will das jetzt nicht weiter analysieren. Ich weiß, wie vielschichtig das Problem ist. Aber das Beispiel zeigt doch, dass die Förderung von Frauen in verantwortlichen Positionen nicht an Spezialisten oder Spezialistinnen delegiert werden darf. Für dieses Anliegen haben wir im Letzten doch alle einzustehen.

Ein Fazit dieser Tagung ist mit Sicherheit: Wir brauchen noch weitere Vergewisserungen. Die Tagung hat mir gezeigt, dass es auch schwierig ist, sich mit dem Genderbegriff anzufreunden. Aber es gibt einen Konsens, dass wir ihn verwenden und präzise bestimmen wollen. Diese Arbeit wird weitergehen müssen! Der Geist Gottes führt die Kirche immer auch in dem Sinne, dass er ihr Erkenntnisfortschritt schenkt. Das, was uns aus der säkularen Gesellschaft in das Haus der Kirche hineinweht, ist immer auch vom Geiste Gottes zugelassen. Es ist immer auch eine Herausforderung an unser Glaubensbewusstsein und ein Anlass für die Unterscheidung der Geister. Das Wissen um die soziale Dimension der Geschlechterfrage ist ein echter Erkenntnisfortschritt, dem wir uns öffnen müssen und der unseren Blick weitet. Aber es kam auch – und das war eine wertvolle Frucht dieser Tagung – deutlich zum Ausdruck, dass wir unseren Blick vom Evangelium her schärfen müssen. Was ist unser Beitrag in der Genderdebatte? Wie kann der vom Evangelium her geschärfte Blick zum Wohle der Gesellschaft und zur Förderung der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern in den öffentlichen Diskussionen zur Geltung gebracht werden? Unser Beitrag besteht darin, in diese emanzipatorische Vervielfachung von Lebensmöglichkeiten das Osterlicht hineinzuspiegeln. Solche „Beleuchtungsarbeit" wurde auf unserer Tagung durchaus geleistet: im Blick auf die Frage nach der Menschenwürde, in der Kritik an den Auswüchsen einer „Gender-Theorie" oder in Hinweisen auf die Gefahr einer neuen Leibfeindlichkeit im Gewand eines postmodernen Gnostizismus. Das sind Punkte, an denen deutlich wird, wie vom Glauben her eine notwendige Bereicherung der Debatte geschehen kann. Die Aufgabe besteht darin, eine profilierte katholische Position auf den verschiedenen Ebenen einzubringen. Unsere Professorinnen werden ja noch viele Jahre ihre Lehrtätigkeit ausüben und haben noch manche Promotion zu vergeben. Auf der politischen Ebene müssen Fragen des Arbeitsrechts, der Gesundheitsvorsorge etc. vorangetrieben werden. Ich weise in diesem Zusammenhang auf die vielen Bemühungen der katholischen Frauenverbände hin. Viele Kräfte wirken zusammen, um deutlich zu machen: Es geht nur im Miteinander der Geschlechter, und die Gesellschaft wird ärmer, wenn nur in Gegensätzen gedacht wird.

Ich möchte kurz auf die Frage nach dem Verhältnis von Leitungsfunktion und Weiheamt zu sprechen kommen. Was heißt eigentlich „Leitung"? Zu dieser Frage drängt mich die Erfahrung, dass ich innerhalb meiner priesterlichen Existenz bereits auf dreifache Weise „Leitung" innehatte. Diese Funktionen waren so verschieden, dass ich von drei verschiedenen Berufen sprechen muss: Ich war in der Seelsorge, ich war Dozent, und jetzt bin ich im bischöflichen Leitungsamt. Dazu kommt, dass das Pfarrerbild in naher Zukunft flüssiger wird. Die Veränderung von Strukturen und Aufgaben in der Seelsorge wird das mit sich bringen. Wir brauchen die Kooperation, wir brauchen ein völlig neues Verständnis in dem Sinne, dass nicht der Pfarrer allzuständig ist (dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass wir auch Laien haben, die Allzuständigkeit für sich beanspruchen). Bei Priestern, Prälaten und Bischöfen haben sich Leitungsstile verfestigt, die es anzufragen gilt und die flüssig gemacht werden müssen. Das ist ein heißes Thema, bei dem wir von der Theologie des Presbyterates, der Weihe her, neu ansetzen müssen. Es braucht „Leitung" und Koordination. Keine Idee, keine Bewegung, keine Organisation erhält Konsistenz und Kontinuität ohne Ämter. „Anerkennt die unter euch" – so schreibt der Apostel den Thessalonichern – „die sich abmühen, die euch vorstehen, die euch mahnen" (1 Thess 5,12). Aber nicht alle Aufgaben, die heute anstehen, sind unbedingt mit der Priesterweihe verknüpft. Seit jeher gibt es Leitungsfunktionen in der Kirche, die nicht an das Weiheamt gebunden sind: die Leitung einer Schule, einer Caritaseinrichtung etc. Wie das Verhältnis von Leitung, die an das Weiheamt gebunden ist, und Leitung, zu der jeder aus Taufe und Firmung befähigt ist, in der Kirche zusammenwirken können, darüber gilt es weiter nachzudenken.

Die Pastoralkommission wird die Aufgabenstellung dieser Tagung weiter verfolgen. Die entsprechenden Ergebnisse und Einsichten werden in andere bischöfliche Kommissionen hineingetragen. Kardinal Lehmann hat mir, bevor er die Tagung verlassen musste, drei Punkte für die Weiterarbeit am Thema in den Gremien der Deutschen Bischofskonferenz genannt:

1. Es ist wichtig, dass wir Bischöfe zu einem lebendigen Austausch über Erfahrungen kommen, die einzelne Diözesen mit Frauen in hohen Verantwortungspositionen gemacht haben. Die Erfahrungen von Rottenburg, von Osnabrück und von Innsbruck sollten mitgeteilt und bekannt gemacht werden. Denn Ängste können vor allem dadurch abgebaut werden, dass Erfahrungen ausgetauscht und wahrgenommen werden. Bringen Sie Ihre Erfahrungen ins Gespräch. Es sprechen ja auch manche Gründe dafür, für die Aufgabe des Seelsorgeamtsleiters einen Pfarrer zu nehmen. Das ist gut begründbar. Aber in den Diözesen in Frankreich sind mir Frauen begegnet, die beispielsweise für die Sakramentenpastoral zuständig sind. Es kommt auf den Erwartungshorizont an, von dem aus man argumentiert. Also: Der Austausch ist wichtig.

2. Wir sollten einen der nächsten Studientage der Deutschen Bischofskonferenz zum Thema der Münchner Tagung abhalten. Ein Studientag hat sicher nur eine begrenzte Einflussmöglichkeit auf die verhandelte Thematik, aber er dient doch der Bewusstseinsbildung, und zudem verschafft er der Sache, um die es geht, Öffentlichkeit.

3. Im letzten Punkt hat Kardinal Lehmann auf die Vorbildwirkung etwa der Deutschen Bischofskonferenz hingewiesen. Z. B. nannte er jüngste Personalentscheidungen zugunsten von Frauen, die in der Tat – das kann ich nur bestätigen – einvernehmlich in der Bischofskonferenz akzeptiert wurden. Das hat Wirkung nach außen, und es ist eine Freude zu sehen, wie die Mitarbeit von Frauen in verantwortlichen Positionen dann auch angenommen wird und vielleicht auch doch positive Auswirkungen auf eigene entsprechende Entscheidungen hat.

Die Umsetzung in kleinen, aber kontinuierlichen Schritten ist der Punkt, an dem unsere Tagung ein deutliches Defizit aufweist. Was wir hier besprochen und getan haben, wird nicht ohne positive Wirkung bleiben. Davon bin ich fest überzeugt. Wir werden die Dokumentation der Tagung weit streuen. Wir werden überlegen, wie sie ausgewertet wird, und dafür wird sich die Pastoralkommission stark machen. Es ist selbstverständlich, dass wir als Pastoralkommission den Diözesen keine Vorgaben machen können. Eine jede Diözese ist in ihren Entscheidungen, so auch in ihrer Personalpolitik, autonom. Die Bischofskonferenz hat gegenüber den Diözesen keinerlei Weisungsbefugnis. Viel wichtiger ist es ja auch, positiv für die Geschlechtergerechtigkeit auch in verantwortlichen Positionen in der Kirche zu werben. Wir sollten zeigen, dass Geschlechtergerechtigkeit letztlich auch der Zukunft unserer Ortskirchen dient.

Abschließend möchte ich herausheben: Unsere Tagungsthematik ist eingebettet in die tief greifenden Veränderungen kirchlicher Strukturen. Wir stehen mitten in diesem Wandel. Mit Recht ist darauf aufmerksam gemacht worden, dass diese Veränderungen jetzt viel Aufmerksamkeit auf sich ziehen: die Sicherung der Finanzen, der Rückbau von Verwaltungsstrukturen, die Weitung des Pfarrnetzes, der Wandel auch in der öffentlichen Präsenz von Kirche usw. Solche Veränderungen lösen auch Angst aus. Es wäre viel erreicht, wenn es gelänge, unsere Frage der Geschlechtergerechtigkeit als einen positiven Faktor in das Ganze des „Umbaus“ von Kirche für die unmittelbare Zukunft einzubringen. Die Kompetenz und das Charisma von Frauen sind eine Ressource, die uns hilfreich sein wird für eine verbesserte qualitative Präsenz der Kirche. Die Bereitschaft steigt, dies wahrzunehmen und anzuerkennen. Mir fällt auf, dass z. B. im Deutschlandfunk immer mehr hoch qualifizierte Frauen die Morgenandacht gestalten. Das prägt auch die Wahrnehmung der Kirche in der Öffentlichkeit. Hier zeigt sich ein spirituelles Potential, das unserer Kirche helfen wird, den geistlichen und theologischen „Grundwasserspiegel“ zu halten, ja zu erhöhen, von dem her so manches wachsen und neu erblühen wird.

Also bleiben Sie – ich wage es zu sagen – in Geduld, aber in heißer, ja bewegter Geduld an dem gemeinsamen Thema dran. Wir Bischöfe, die wir hier in München mit dabei waren und die in der Pastoralkommission ihre Verortung haben, werden mit Ihnen zusammen das Thema voranbringen. Gott möge seinen Segen dazu geben!

Anhang

21.03.2005 019

PRESSEMITTEILUNGEN
DER DEUTSCHEN
BISCHOFSKONFERENZ

Frauen in Leitungsfunktionen fördern

Fachtagung der Deutschen Bischofskonferenz am 17./18.03. in München

Immer mehr Frauen arbeiten innerhalb der katholischen Kirche in verantwortlichen Positionen. Wie kann die Beteiligung von Frauen an Spitzenpositionen weiter gestärkt werden? Welche Rolle spielt dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Welchen Einfluss hat der Wandel im Selbstverständnis der Geschlechter auf Theologie und Kirche und wie berühren Gender-Theorien das christliche Menschenbild? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der zweitägigen Fachtagung „Geschlechtergerechtigkeit in Beruf und Familie für Frauen in verantwortlichen Positionen in der Kirche", zu der die Unterkommission Frauen in Kirche und Gesellschaft der Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz am 17. und 18. März nach München eingeladen hatte.

Frau Prof. Dr. Dr. Hanna-Barbara Gerl-Falkovitz (Dresden) und Frau Prof. Dr. Saskia Wendel (Tilburg) setzten sich unter philosophischen und anthropologischen Gesichtspunkten kritisch mit der so genannten Gender-Theorie auseinander. Beide teilten die Kritik an einem einseitigen und extremen Gebrauch des Gender-Begriffs in radikalkonstruktivistischen Ansätzen. Besonders problematisiert wurden u. a. Tendenzen der „Leibvergessenheit" und der Vernachlässigung von Einmaligkeit und Freiheit des einzelnen Ichs in solchen Theorien. Gleichzeitig betonten beide, dass zwischen Gender-Theorie und dem Instrument des gendermainstreaming unterschieden werden müsse. Prof. Wendel wies zudem ausdrücklich auf die Chancen eines kritisch-konstruktiven Gebrauchs des Begriffs „gender" und des „gendermainstreaming" auch für die Praxis in der Kirche hin.

Frau Mag. Elisabeth Rathgeb (Innsbruck) berichtete von ihren Erfahrungen als erste Seelsorgeamtsleiterin in einer österreichischen Diözese. Sie ermutigte Frauen, selbstbewusst ihre Potentiale auch in Führungspositionen in der Kirche einzubringen. An die Bischöfe appellierte sie, die Kompetenzen von Frauen offensiver für Leitungsaufgaben zu nutzen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stand im Mittelpunkt des Referats von Frau Eva-Maria Welskop-Deffaa, Leiterin des Referats „Wirtschaft und Gesellschaft" des Zentralkomitees der deutschen Katholiken. Die partnerschaftliche Aufteilung von Fürsorge und Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen werde sowohl durch Strukturen im Sozial- und Familienrecht als auch durch Bedingungen in den Betrieben erschwert. An die Kirche appellierte Welskop-Deffaa, ihre Lobbyistenfunktion für Familie im eigenen Handeln als Arbeitgeber glaubwürdig zu untermauern.

Der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz, Kardinal Karl Lehmann, beschäftigte sich in seinem Referat „Theologie und Genderfragen" mit den Voraussetzungen und Konsequenzen der Gender-Theorien. Er versuchte, den Gender-Begriff zu klären, und zeigte vor allem bei zwei namhafteren Vertreterinnen (Judith Butler, Luce Irigaray) die verschiedene Verhält-

nisbestimmung zwischen dem so genannten „biologischen“ und dem „sozialen“ Geschlecht auf. Bei aller Gemeinsamkeit im Ansatz komme es doch zu sehr verschiedenen Positionen im Blick auf die Existenz eines naturhaft-biologischen Geschlechts. Hier setze die philosophische und anthropologische Kritik an diesen Theorien an. Diese Positionen, die auch innerhalb des Feminismus zu harter Kritik führten, würden sich selbst keinen Gefallen tun, wenn sie eine Realität jenseits der Sprache und die Existenz eines autonomen handlungsfähigen Subjekts abstreiten. Auch im neueren Feminismus sei eine kritische Aufwertung der Leiblichkeit zu beobachten, die davon überzeugt ist, dass sich Natur nicht einfach in Kultur, Biologie nicht einfach in Soziologie auflöse. Zudem habe die Egalitarismuskritik zu Anfragen an das Modell einer abstrakten Gleichheit der Geschlechter geführt und deutlich gemacht, dass Verschiedenheit keine Negativität bedeute. Kardinal Lehmann führte frühere Studien fort und stellte als Grundmodell der Verhältnisbestimmung der Geschlechter Gleichwertigkeit und Verschiedenheit auf. Trotz einzelner Bedenken gegenüber dem Modell der Polarität von Mann und Frau plädierte Kardinal Lehmann dafür, dieses Modell differenziert weiterzudenken und in ein neues Gesamtbild zu integrieren. Nach den biblischen Grundaussagen gehört die Zweigeschlechtlichkeit zur Erschaffung des Menschen. Die Verschiedenartigkeit sei von der Absicht des Schöpfers her gewollt. Die Gottebenbildlichkeit von Mann und Frau führe zu einer Gleichwertigkeit ohne jeden Abstrich, die jedoch etwas anderes sei als Gleichheit in jeder Hinsicht. Er regte an, dieses Grundmodell der christlichen Anthropologie produktiv für die Weiterentwicklung der theoretischen Frauenforschung zu nutzen. Dennoch wertete Kardinal Lehmann es als Gewinn, wenn durch die Gender-Perspektive deutlich werde, dass Gleichstellung immer eine Aufgabe beider Geschlechter zugleich sei.

In den Diskussionen wurden zahlreiche Vorschläge zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Förderung von Frauen in Leitungspositionen innerhalb der Kirche vorgetragen. Dabei wurde besonders auf die Potentiale und Erfahrungen von Frauen in Verbänden, im Ehrenamt sowie in den Frauenorden hingewiesen. Im Blick auf die von vielen Teilnehmerinnen geäußerte Erwartung einer verbindlichen Umsetzung der Ergebnisse und Forderungen wiesen die Bischöfe auf die begrenzten Möglichkeiten der Bischofskonferenz in diesem Bereich hin. Die Bischofskonferenz könne zwar werben und mit gutem Beispiel vorangehen, aber keine Vorgaben für die Bistümer machen. Dennoch sei in den letzten Jahren bereits viel erreicht worden, wie Kardinal Lehmann an konkreten Beispielen für die Ebene der Deutschen Bischofskonferenz und ihrer Einrichtungen darlegte.

In seinem Schlusswort betonte der Vorsitzende der Pastoralkommission, Bischof Dr. Joachim Wanke, dass die Bischöfe das Thema Geschlechtergerechtigkeit mutig und offensiv angehen wollen. Die Fachtagung habe zu einer Weitung, Vertiefung und Profilierung der Thematik geführt, auch wenn nicht alle Erwartungen erfüllt werden konnten. Er kündigte eine Dokumentation und Auswertung der Tagung an. Zudem werde sich die Bischofskonferenz weiterhin aktiv an einem Austausch der Erfahrungen und best practises beteiligen und das Gespräch fortsetzen. Er appellierte an die Teilnehmerinnen, mit „heißer und bewegter Geduld“ an dem Thema zu bleiben.

Die Fachtagung setzte ein Gespräch über und mit Frauen in verantwortlichen Positionen in der Kirche fort, das auf Initiative der Deutschen Bischofskonferenz im Oktober 2002 in Schmerlenbach begonnen wurde. Über 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, darunter Theologieprofessorinnen, Seelsorgeamtsleiterinnen, Verbandsvorsitzende, Ordensfrauen, Mitarbeiterinnen in katholischen Akademien und im pastoralen Dienst, waren der Einladung gefolgt. Neben dem Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Kardinal Karl Lehmann

(Mainz), dem Vorsitzenden der Unterkommission Frauen in Kirche und Gesellschaft, Kardinal Georg Sterzinsky (Berlin), dem Vorsitzenden der Pastoralkommission, Bischof Dr. Joachim Wanke (Erfurt), und dem Erzbischof vom Bamberg, Dr. Ludwig Schick, nahmen auch die Weihbischöfe Dr. Franz Dietl (München), Heinrich Janssen (Münster), Werner Radspieler (Bamberg), Dr. Franz-Peter Tebartz-van Elst (Münster) und Norbert Trelle (Köln) an der Fachtagung teil.

Frauen in verantwortlichen Positionen in bischöflichen Ordinariaten und diözesanen Einrichtungen

Exemplarische Erhebung des Ist-Zustandes

Auswertung des Rücklaufs aus vier Diözesen

Vorbemerkung:

Das Präsidium der Arbeitsgemeinschaft Katholischer Frauenverbände und -gruppen hat im Anschluss an die Fachtagung „Frauen in verantwortlicher Stellung in der Kirche" (2002) den Vorschlag gemacht, den Ist-Zustand des Anteils von Frauen in verantwortlichen Positionen in der Kirche zu erheben. Diesen Vorschlag hat die Unterkommission „Frauen in Kirche und Gesellschaft" aufgegriffen und den Bereich Pastoral beauftragt, für die Folgetagung im Frühjahr 2005 eine solche Erhebung durchzuführen. Um die Erhebung realisierbar zu halten, wurde sie auf dreifache Weise eingeschränkt:

1. Sie beschränkt sich auf die bischöflichen Ordinariate sowie den kirchlichen Bildungs- und Medienbereich. Aus Gründen der Machbarkeit wird der wichtige Bereich der pastoralen Dienste auf eine spätere Untersuchung verschoben.

2. Die Erhebung konnte nur exemplarisch durchgeführt werden. Die Unterkommission hat entschieden, sich an vier Diözesen zu wenden, die die Spannen zwischen Nord – Süd, Diasporagebiete – katholische Gebiete, groß – klein, Ost – West abdecken.

3. Die Generalvikare dieser Diözesen haben einen vergleichsweise kurzen Fragebogen (siehe Anlage 1) ausgefüllt, in dem sie vorrangig statistische Angaben, aber auch subjektive Einschätzungen mitgeteilt haben. Denn von Anfang an war der Unterkommission klar, dass die Beantwortung der Frage nach der Anzahl der Frauen in verantwortlichen Positionen eine Schwierigkeit mit sich bringt: Es gibt keine eindeutige Definition, was eine verantwortliche Position ausmacht.

Mit diesen Einschränkungen können folgende Ergebnisse mitgeteilt werden (Anmerkungen und Ergänzungen, die sich auf andere Quellen als den Fragebogen beziehen, sind in Kursivdruck gesetzt):

I. Personalstatistik

Unter den Beschäftigten in den befragten Ordinariaten insgesamt ist der Anteil der Frauen mit 55,1 % leicht überproportional. Von insgesamt 1.172 Beschäftigten sind 646 Frauen (Frage 1).

Sodann wurde nach den Frauenanteilen in den verschiedenen Abteilungen gefragt. Dahinter stand die Vermutung, dass in den als typisch weiblich erachteten Dienstleistungsabteilungen der Frauenanteil höher sei als in Abteilungen, die sich den als männlich erachteten technischen Funktionen zu widmen haben. Bei der Beantwortung der Frage zeigte sich – erneut – die strukturelle Vielfalt der Ordinariate. Abteilungen bzw. Dezernate oder Referate sind nicht eindeutig aufeinander beziehbar (z. B. ist die Aus- und Weiterbildung verschiedenen Abteilungen zugeordnet). Mit dieser Einschränkung gilt die durchschnittliche Unterteilung der Ordinariate – hier unverfänglich „Bereiche" genannt:

In den Bereichen „Personal" (Personalverwaltung, Personalorganisation, Weiterbildung …) ist der Anteil von Frauen mit 65,9 % überproportional – 85 Frauen von insgesamt 129 Beschäftigten. Im Bereich „Seelsorge" arbeiten 61,1 % Frauen von insgesamt 303 Beschäftigten

und im Bereich „Verwaltung“ (Finanzen, Bauangelegenheiten, Recht und Immobilien, Vermögensverwaltung) sind es 54,5 % Frauen, 219 Frauen und 183 Männer von insgesamt 402 Beschäftigten.

Unterproportional ist der Anteil von Frauen im „Stab“. Hier arbeiten 39,6 %, d. h. 67 Frauen von 169 Beschäftigten insgesamt. Ähnlich verhält es sich mit dem Bereich „Bildung“ (Schule, Erziehung, Hochschule). Dort arbeiten 42,3 %, 33 Frauen von 78 Beschäftigten insgesamt.

Die Ausgangsvermutung hat sich nicht bestätigt, da der als am meisten „männlich“ scheinende Bereich „Verwaltung“ noch immer leicht von weiblichem Personal dominiert wird. Dabei ist mit zu bedenken, dass hierbei Beschäftigte über alle Dienstgrade bzw. Hierarchiestufen hinweg erhoben wurden.
(Frage 2)

Im einfachen Dienst (63,7 %, 265 Frauen von 353 insgesamt) und im mittleren Dienst (69,1 %, 224 Frauen von 324 insgesamt) sind Frauen stark vertreten, während im gehobenen und höheren Dienst der Anteil der Frauen bei 30,3 % (150 Frauen von 495 insgesamt) liegt und der der Männer entsprechend bei 69,7 % (345 Männer unter 495 Beschäftigten im gehobenen und höheren Dienst insgesamt).
(Frage 3)

Für die Frage nach verantwortlichen Positionen wurden vier Kriterien vorgeschlagen (Eigenständigkeit für einen Sachbereich, Leitungsfunktion gegenüber Mitarbeitern, Budgetverwaltung und/oder Mitgliedschaft in einem an der Bistumsleitung partizipierenden Gremium). Die Antworten bestätigen in ihrer Vieldimensionalität die Offenheit der Frage, was in den Ordinariaten als verantwortliche Position aufgefasst werden kann. Mit dieser Einschränkung können folgende Aussagen gemacht werden:

Insgesamt halten die Frauen unter den Führungskräften in verantwortlichen Positionen geringe Anteile.

- Im Ordinariatsrat oder entsprechenden Gremien des Ordinariats sind von 61 Führungskräften insgesamt 58 Männer und 3 Frauen. Das ist ein Frauenanteil von 4,9 %, dabei ist in keiner der vier Diözesen mehr als eine Frau Mitglied in einem solchen verantwortlichen Gremium.
- Eine Leitungsfunktion gegenüber Mitarbeitern nehmen von 111 Leitungspersönlichkeiten insgesamt 96 Männer und 15 Frauen wahr, das sind 13,5 %.
- Eine Bereichszuständigkeit („Sachliche und inhaltliche Zuständigkeit für die Gestaltung eines Teilbereichs“) nehmen von 82 Beschäftigten insgesamt 63 Männer und 19 Frauen wahr, das sind 23,2 %.
- In einer Diözese werden Angaben zur Verantwortlichkeit für eine Budgetverwaltung gemacht. Dort nehmen sieben Männer und eine Frau Leitungsfunktionen wahr.

Zum Vergleich: Frauen stellen 44,3 % der Arbeitskräfte in Deutschland. Ihre Erwerbsquote liegt jedoch bei nur 58,8 % gegenüber 71,9 % bei den Männern. Nach der Hoppenstedt Datenbank waren im Jahr 2002 knapp 10 % aller Führungspositionen mit Frauen besetzt: Im Topmanagement beträgt der Frauenanteil 8,1 %, im mittleren Management 13,1 % (siehe „Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, hrsg. v. BFSFJ, Berlin 2003, S. 17 f.). Im „Topmanagement“ ist der Frauenanteil in den Ordinariaten deutlich gerin-

ger. Das bedeutet aber nicht, dass er in der Kirche ebenso gering sein muss, sind doch wichtige Leitungsfunktionen durch die Befragung nicht erfasst (Caritas, Verbände). Setzt man einmal die Sachbereichs- und Leitungsverantwortung gegenüber Mitarbeitern mit dem mittleren Management gleich, dann ist der Frauenanteil in den Ordinariaten höher als in der Wirtschaft.

Beachtet man die Unterschiede zwischen den zu Frage 4 (verantwortliche Positionen) vorgelegten Zahlen, lässt sich folgendes feststellen: Je kleiner das bischöfliche Ordinariat, desto größer ist der Anteil der Frauen in verantwortlichen Positionen. Finden sich in der größten der befragten Diözesen 6 % Frauen in verantwortlichen Positionen, so liegt der Prozentsatz in der kleinsten Diözese bei immerhin 37 %. Auch eine andere Lesart könnte sich anbieten: Der Frauenanteil in verantwortlichen Positionen liegt wahrscheinlich höher, wenn das jeweilige Ordinariat in den östlichen Bundesländern angesiedelt ist.

Das vorliegende Material wirft damit zunächst die Frage nach einem „Größenfaktor" resp. einem „Ostwestfaktor" auf, die sich auf den Anteil von Frauen in verantwortlichen Positionen der Ordinariate auswirken. Erst eine Befragung in allen Diözesen könnte freilich zeigen, ob solche Faktoren tatsächlich wirksam sind und in welcher Weise sie Einfluss haben.
(Frage 4)

II. Einschätzungen zur Beschäftigung von Frauen

Die von den Generalvikaren angegebenen Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen können in zwei Kategorien unterschieden werden: Gründe, die von der Verfassung der Kirche herrühren, und solche Gründe, die mit den je konkreten subjektiven Situationen von Frauen gegeben sind.

- Durch die dogmatischen und strukturellen Grundlagen der katholischen Kirche ist ein Teil der Führungsfunktionen Priestern bzw. Bischöfen vorbehalten. Das bedingt eine gewisse Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen in einigen Bereichen, nicht jedoch die zurzeit. bestehende Differenz in der Beteiligung an verantwortlichen Positionen.
- In den Bereichen, in denen Laien Leitungsverantwortung wahrnehmen können, fehlt Frauen im Unterschied zu Männern oft die Qualifikation (eine Nennung). Frauen nehmen aller Erfahrung nach häufiger Elternzeit für sich in Anspruch. Daraus ergibt sich zumindest die Unterbrechung von Weiterqualifizierung und Karrierefortschritten.

(Frage 7)

Geschlechtsspezifische Argumente für die Besetzung von Entscheidungspositionen gibt es lediglich „für die der Frauen- und Männerseelsorge" (eine Nennung).

Die Personalauswahl bei Einstellungen erfolgt nach den üblichen geschlechtsneutralen Kriterien. Ausschreibungen erfolgen grundsätzlich geschlechtsneutral. Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgen gemäß tariflichen Vorschriften. Umsetzungen auf höher bewertete Stellen erfolgen nach einem internen Auswahlverfahren (eine Nennung).

In der Mehrzahl der Ordinariate gibt es keine schriftlich fixierten Kriterien für Einstellung und Beförderung.
(Fragen 8 und 10a)

Ebenso gibt es keine Vorbehalte gegenüber Frauen in verantwortlichen Positionen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
(Frage 9)

In der Hälfte der befragten Diözesen erfahren Frauen und Männer Unterstützung für den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase.
(Frage 10b)

III. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Fragt man nach beschäftigten Vätern und Müttern unter den Führungskräften, sind es insgesamt 99 Führungskräfte, die Leitungsposition mit Elternstatus verbinden. Davon sind 86 Männer und 13 Frauen (Frauenanteil 13,1 %).

Ausgehend von den Zahlen bezüglich der verantwortlichen Positionen (Frage 4) zeigen die Zahlen zur Frage nach dem Anteil von Vätern und Müttern (Frage 5), dass in allen vier Ordinariaten mindestens die Hälfte der Männer Väter sind. Hier ist jedoch noch mit zu bedenken, dass bei den Männern nicht zwischen Priestern und Laien differenziert wird. Der prozentuale Anteil der Väter liegt also noch höher, wenn allein die Laien berücksichtigt würden. Mit Ausnahme einer Diözese liegt dagegen der Anteil der Mütter unter den Frauen deutlich niedriger als der der Väter. Betrachtet man die absoluten Zahlen, sind in allen Ordinariaten dementsprechend deutlich mehr Väter in verantwortlichen Positionen beschäftigt als Mütter. Besonders deutlich wirkt sich dies in einer Diözese aus, wo 40 Väter einer Mutter gegenüberstehen.

Insgesamt passen die vorliegenden Zahlen zu der Beobachtung, dass hochqualifizierte Frauen in anspruchsvollen beruflichen Positionen eher ohne Kinder sind als Männer mit vergleichbarer Qualifikation und beruflicher Position (vgl. dazu beispielsweise die Studien „frauen leben“ [2001] und „männer leben“ [2004], hg. von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung).
(Frage 5)

In den befragten Diözesen ist Teilzeittätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in verantwortlichen Positionen kaum vorhanden. Von insgesamt 183 Beschäftigten (152 Männer und 31 Frauen) in diesem Bereich befinden sich fünf Personen in Teilzeit.

Nicht erkennbar (weil nicht abgefragt) ist, aus welchen Gründen (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Altersteilzeit etc.) sich diese fünf Beschäftigten in Teilzeit befinden. Ebenso wenig lässt sich feststellen, ob die geringe Quote strukturell mit einem fehlenden Angebot an Teilzeitstellen in diesem Bereich zusammenhängt oder Angebote vonseiten des Arbeitgebers zwar vorhanden sind und vielleicht sogar gefördert werden, aber von den Betroffenen (insbesondere von Männern) nicht in Anspruch genommen werden.

Auch hier scheinen die Zahlen einen gesamtgesellschaftlichen Befund widerzuspiegeln: In Deutschland gibt es vor allen Dingen mit Blick auf Führungspositionen keine „Teilzeitkultur“. Und: Teilzeit ist ein „Frauengetto“ und damit Ausdruck des Leitbildes der „Zuverdienerinnenehe“, das in Westdeutschland das traditionelle „Hausfrau-Versorgermodell“ als vorherrschendes Familienmodell abgelöst hat und mittlerweile auch in Ostdeutschland auf dem Vormarsch zu sein scheint (vgl. dazu z. B. Annelie Rüling, Wohlfahrtsstaat, Geschlechterverhältnisse und familiale Arbeitsteilung, in: Peter Döge u. a., Baustelle Gender. Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung, Bielefeld 2004, S. 109-134).
(Frage 6)

Auf die Frage nach Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen antwortet ein Generalvikar mit Hinweis auf die Familienphase.

Heißt das nun, dass Mütter (und für Väter, die mehr als „Sonntagspapa" oder „Girovater" sein wollen, würde dies gleichermaßen gelten) aufgrund ihrer eingeschränkten Mobilität und geringeren zeitlichen Flexibilität in der Familienphase gegenüber „verfügbareren" Kollegen weniger Chancen bei Einstellung oder Beförderung haben? Oder ist gemeint, dass die betroffenen Frauen (und Männer?) von vornherein sich nicht um solche Leitungsstellen bemühen, weil sie sich z. B. gegenüber ihren „verfügbareren" Kollegen von vornherein benachteiligt fühlen? Auf jeden Fall ist durch diese Rückmeldung die Frage, welchen Einfluss Lebensläufe und Familienplanung von Frauen auf ihre Einstellung, ihre Beförderung und ihren beruflichen Wiedereinstieg in den Ordinariaten haben und wie die Ordinariate in der Praxis damit umgehen, in aller Deutlichkeit aufgeworfen.

Diese Praxis nehmen die Fragen 10 und 12 unter zwei Gesichtspunkten in den Blick. Frage 10 zielt letztlich darauf hin, inwieweit die Familienarbeitsphase von Frauen bei Einstellung und Beförderung ein Hindernis darstellt oder im Gegenteil sogar selber als qualifizierendes Merkmal für die Stelle gewertet wird. Diese Frage bleibt in beiden Richtungen unbeantwortet. Zwei Generalvikare weisen darauf hin, dass der berufliche Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienphase „wohlwollend begleitet" bzw. „positiv gesehen und nach Möglichkeit gefördert wird".

In keinem der Ordinariate gibt es einen verbindlichen schriftlich fixierten Maßnahmenkatalog zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer (Frage 12). Die faktisch ergriffenen Maßnahmen reichen von „wohlwollender Hilfe" über „Schaffung von Teilzeitstellen" bis zur „Einzelfallregelung". *Auch hier wäre breiter zu recherchieren, wie dies konkret in der Praxis aussieht, insbesondere mit Blick auf Mitarbeiterinnen in verantwortlichen Positionen, und welche Erfahrungen Arbeitgeber und betroffene Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter?) damit machen.*

Ebenso gibt es in keinem der vier Ordinariate spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung. Wohl besteht ausdrücklich die Möglichkeit zur Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen (Frage 11).

In zwei Dritteln der befragten Bistümer gibt es Institutionen, die sich um die Anliegen der Frauen kümmern (Frage 13). Diese Institutionen haben entweder die Aufgabe der Frauenförderung als Wahrnehmung von Gruppeninteressen der Mitarbeiterinnen: Dann handelt es sich nach Auskunft einer Diözese um eine Aufgabe der Mitarbeitervertretung. Oder sie haben eine inhaltlich beratende Funktion für die Verkündigung der Kirche zu Fragen, die besonders Frauen betreffen. Dazu gehört auch die Förderung der Kommunikation zwischen Bischof und den unterschiedlichen Frauenverbänden bzw. -gruppen. Existieren ausdrückliche Frauenkommissionen, vereinen sie zumeist diese beiden Aufgaben. Sie sind dann in den Seelsorgeämtern angesiedelt. Häufig hat die Leiterin des Referates Frauenseelsorge eine gestaltende Rolle für diese Frauenkommissionen. Die Frauenkommissionen haben zumeist eine beratende Funktion.

IV. Bildungsbereich

Innerhalb des Bildungsbereiches sieht es in den befragten Diözesen mit der Verteilung der Leitungspositionen tendenziell ähnlich aus wie innerhalb der Ordinariate über alle Bereiche hinweg:

Der Anteil der Frauen unter den hauptberuflichen Mitarbeitern in den diözesanen Bildungswerken beträgt 66,7 % – von 30 Mitarbeitern sind 20 Frauen.
(Frage 14)

In den Leitungen regionaler katholischer Bildungswerke werden von drei Diözesen insgesamt 23 Leitungspersönlichkeiten, davon 21 Männer und zwei Frauen angegeben (8,7 %).
(Frage 15)

In sonstigen Bildungseinrichtungen werden von insgesamt 10 Leitungspositionen neun von Männern wahrgenommen und eine von einer Frau (10 %).
(Frage 17)

Lediglich bei den Familienbildungsstätten (erwachsen aus den Mütterschulen der traditionellen Frauenverbände) behaupten sich Frauen in Leitungspositionen. Die insgesamt sechs Familienbildungsstätten in drei der befragten Diözesen werden von zwei Männern und vier Frauen geleitet. Das entspricht einem Frauenanteil von 66,7 %.
(Frage 16)

Die Leitungen der Schulen in Trägerschaft des Bistums werden zu 30,8 % von Frauen wahrgenommen. Von insgesamt 39 Leitungspersonen sind 27 Männer und 12 Frauen.
(Frage 18)

Im Lehrkörper der theologischen Fakultäten kirchlicher Hochschulen und/oder Katholischen Fachhochschulen sind von insgesamt 127 Beschäftigten 103 Männer und 24 Frauen. Das sind 18,9 %.
(Frage 19)

V. Medienbereich

Insgesamt haben wir es bei den Antworten aus den vier Diözesen zu den Fragestellungen im Medienbereich mit kleineren Zahlen zu tun, die aber in der Tendenz der geringen Repräsentation von Frauen eindeutig sind.

Unter den Redaktionen der Kirchenzeitungen sind von neun Beschäftigen drei Frauen.

Von 10 Rundfunk- und Fernsehbeauftragten sind zwei Frauen und acht Männer.

Eine Frau hat eine leitende Position in bistumseigenen Verlagen gegenüber vier Männern in solchen Positionen.
(Fragen 20 – 22).

Bonn, den 2.12.2004

Arbeitsgruppe im Auftrag des Bereichs Pastoral der DBK:
Gertrud Casel/Dr. Ottmar John/PD Dr. Hildegund Keul/Dr. Andreas Ruffing

Anhang: Fragebogen

I. Personalstatistik

1. Männer (im Folgenden immer Laien, Diakone und Priester) und Frauen unter den Beschäftigten des Ordinariats

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

2. Männer und Frauen in den einzelnen Bereichen/Abteilungen (Bezeichnungen gemäß Organigramm des jeweiligen Ordinariats, z.B. Seelsorgeamt

a) Abt. I Seelsorgeamt

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

b) _____

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

c) _____

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

3. Männer und Frauen im einfachen, mittleren, gehobenen höheren Dienst

a) einfacher Dienst

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

b) mittlerer Dienst

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

c) gehobener höherer Dienst

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

4. Männer und Frauen in verantwortlichen Positionen; da es keine eindeutige Definition für das gibt, was eine verantwortliche Position ausmacht, empfehlen wir folgende Kriterien bei der Beantwortung der Frage zu beachten. Trifft von folgenden Kriterien mindestens eines zu, handelt es sich u.a. um eine verantwortliche Position

a) sachliche und inhaltliche Zuständigkeit für die Gestaltung eines Teilbereichs (z.B. Fortbildung)

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

b) Leitungsposition (Weisungsbefugnis gegenüber Untergebenen, Leitung eines Teams, einer Arbeitsgruppe etc.)

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

c) Budgetverwaltung

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

d) Sitz und Stimme im Ordinariatsrat oder einem anderen Leitungsgremium des Ordinariats

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

5. Darunter absolute Zahlen der beschäftigten Väter und Mütter

Väter u. Mütter insgesamt: _____, davon Väter _____, davon Mütter _____

6. Anzahl der Teilzeitkräfte unter den Mitarbeitern in verantwortlichen Positionen

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

II. Einschätzungen zur Beschäftigung von Frauen

7. Welche Gründe sehen Sie für die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen?

8. Sehen Sie geschlechtsspezifische Argumente für die Besetzung von Entscheidungspositionen?

9. Nehmen Sie unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ihres Ordinariats Vorbehalte gegen Frauen in verantwortlichen Positionen wahr?

10. Gibt es in Ihrem Bistum Kriterienkataloge für Einstellungen und/oder für Beförderungen? Welche Rolle spielt dabei die sog. Familienarbeitsphase?

III. Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

11. Gibt es in Ihrem Ordinariat laufende Maßnahmen zur Frauenförderung?

12. Gibt es in Ihrem Bistum Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Sind dabei auch Maßnahmen zur Förderung von aktiven Vätern vorgesehen?

13. Gibt es in Ihrem Ordinariat eine Frauenkommission (bzw. ein Frauenforum)?

a) Wo ist diese angesiedelt?

b) Welche Aufgaben nimmt sie wahr?

c) Mit welchen Befugnissen ist sie ausgestattet?

IV. Bildungsbereich

14. Männer und Frauen unter den Hauptberuflichen des diözesanen katholischen Erwachsenenbildungswerkes

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

15. Männer und Frauen in den Leitungen regionaler katholischer Bildungswerke

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

16. Männer und Frauen in den Leitungen der Familienbildungsstätten

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

17. Männer und Frauen in den Leitungen sonstiger Bildungseinrichtungen in der Trägerschaft des Bistums (z.B. Akademien)

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

18. Männer und Frauen in den Leitungen der Schulen in der Trägerschaft des Bistums

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

19. Anteil der Frauen im Lehrkörper der theologischen Fakultät, kirchlichen Hochschule und/oder katholischen Fachhochschule im Bereich des Bistums

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

V. Medienbereich

20. Männer und Frauen unter den Mitarbeitern der Redaktion der Kirchenzeitung

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

a) Teilzeitkräfte

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

b) Freie Mitarbeiter

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

21. Anteil der Frauen unter den Rundfunk- und Fernsehbeauftragten, die das Bistum stellt

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

22. Männer und Frauen in leitenden Positionen in bistumseigenen Verlagen

Mitarbeiter insgesamt: _____, davon Männer _____, davon Frauen _____

Frauenkommissionen und Frauenforen in den bischöflichen Ordinariaten – eine Synopse

(Stand Mai 2005)

Vorbemerkung:

Im Rahmen der Vorbereitung der Fachtagung „Geschlechtergerechtigkeit in Beruf und Familie für Frauen in verantwortlichen Positionen" im März 2005 hat die verantwortliche Unterkommission „Frauen in Kirche und Gesellschaft" der Pastoralkommission den Bereich Pastoral beauftragt, eine exemplarische Erhebung der tatsächlichen Beteiligung von Frauen an verantwortlichen Positionen in den Ordinariaten und anderen diözesanen Einrichtungen durchzuführen. Begleitend dazu sind vom Bereich Pastoral alle Vorsitzenden der Frauenkommissionen mit der Bitte um Auskunft über deren Aufgabenstellung und Arbeit angeschrieben worden. Im Folgenden sind die Rückmeldungen synoptisch dokumentiert.

1. Welches sind Aufgaben, Ziele und Themen der Frauenkommissionen?

Bistum Aachen

Im Bistum Aachen gibt es keine Frauenkommission, jedoch eine Gleichstellungsbeauftragte (seit 2002), der ein Beirat zugeordnet ist.

Dieser setzt sich aus Vertreter/innen verschiedener Gremien und Verbände zusammen, die von der jeweiligen Organisation vorgeschlagen und vom Generalvikar ernannt wurden.

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ist zurzeit mit 50 % Beschäftigungsumfang besetzt, die Besetzung einer weiteren 50 %-Stelle steht noch aus.

Besonderheiten:

- In den Jahren 2000 bis 2004 wurde im Bistum Aachen eine Studie zur Situation von Frauen im kirchlichen Dienst des Bistums Aachen durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Studie sind bisher nicht veröffentlicht, stimmen jedoch aufgrund der aktuellen Veränderungen im Bistum Aachen nicht mehr mit der heutigen Situation überein.
- Die aktuellen Konsolidisierungsmaßnahmen verändern die bisherige Situation im Bistum Aachen. Ein Gleichstellungsplan, der den Genderaspekt berücksichtigt, kann erst in Kraft treten, wenn die zukünftige personelle Situation im Bistum reell eingeschätzt werden kann.

Erzbistum Bamberg

Erzbischof Ludwig Schick hat der Gründung einer Frauenkommission zugestimmt und eine entsprechende Ordnung unterschrieben. Am 1. Januar 2005 kann dieses Regelwerk in Kraft treten. Spätestens Anfang Februar soll die Kommission ihre Arbeit beginnen. Damit bekommt auch die bereits seit Oktober 2003 existierende „Ordnung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Mädchen im Erzbistum" zusätzliches Gewicht.

Aufgaben werden sein:

- Die Frauenkommission ist ein Beratungsorgan für den Erzbischof.

- Sie hat die Aufgabe, zu wichtigen Themen und Fragestellungen die spezifische Sichtweise von Frauen einzubringen.
- Sie begleitet die Umsetzung der Gleichstellungsordnung.
- Sie arbeitet mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

In der Erzdiözese gibt es seit ca. 3 Wahlperioden einen Sachausschuss im Diözesanrat „Frauen und Mädchen in der Kirche", dessen Ziele vorrangig sind:

- den Frauen Mut und Hilfe in ihrem Christsein in der Kirche zu geben
- Bildungsangebote für ehrenamtlich tätige Frauen, insbesondere Pfarrgemeinderätinnen anzubieten
- die Zusammenarbeit der Frauen aus Verbänden und Organisationen zu ermöglichen
- spezifische Themen, z. B. Jahresthemen, wie Gewalt, Behinderung usw. aufzugreifen und Handlungsvorschläge für die Pfarrgemeinde zu erarbeiten

Bistum Berlin
Aufgaben und Ziele sind im Statut der Frauenkommission festgelegt

Eine Auswahl der Themen, zu denen Kardinal Sterzinsky in den letzten Jahren von der Frauenkommission beraten wurde:

- Bildung/Besetzung von Gremien/Steuerungsgruppen, die den Prozess der Sanierung und Erneuerung des Bistums nach Bekanntgabe der finanziellen Krise leiten/begleiten sollen
- kritische Begleitung der Umsetzung der Sparmaßnahmen des Bistums (so wurde nach Beratung in der Frauenkommission im Einvernehmen mit dem Herrn Kardinal der „Steuerungskreis" schriftlich aufgefordert, bei allen Beratungen bzgl. Umstrukturierungen/Umsetzung von Sparmaßnahmen zu prüfen, welche Folgewirkungen die Planungen/Maßnahmen auf die Situation von Männern und Frauen haben und zu prüfen, ob ggf. Ungerechtigkeiten zwischen Männern und Frauen beseitigt oder verstärkt werden)
- Situation von Migrantinnen und so genannten illegalen Frauen, Sammlung von Vorschlägen zur Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit
- Berufungspastoral (noch am Anfang der Beratung, es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet)
- Frauen als Seelsorgerinnen
- „Frauen in liturgischen Funktionen" und frauengerechte Sprache in der Liturgie
- Einrichtung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten (diese Stelle ist bis heute nicht geschaffen worden)
- Beratung/Seelsorge für lesbische Frauen
- Verbleib oder Ausstieg der Beratungsstellen von SkF und Caritas aus dem staatlichen System der Schwangerschaftskonfliktberatung
- Entwicklung eines Konzeptes zu berufsintegrativen und differenzierten Aus- und

Fortbildungsmöglichkeiten für Pastorale Dienste

- Zukunft und Konzept der Frauenseelsorge im Bistum

Bistum Erfurt
Es gibt keine Frauenkommission im Bistum.

Bistum Essen
Im Bistum Essen gibt es keine Frauenkommission. Wir haben in der Frauenseelsorge mehrfach überlegt, ob es sinnvoll sei, eine zu installieren. Aus unterschiedlichen Gründen sind wir zu der Auffassung gekommen, keine Kommission einzurichten oder Anstrengungen zu unternehmen, dass eine solche Frauenkommission eingerichtet wird. Gründe waren u. a.:

- Uns erscheint es bisher aufgrund der uns bekannten Erfahrungen aus anderen Frauenkommissionen effektiver und wirkungsvoller, Frauen in den bestehenden diözesanen Räten und Gremien zu vernetzen und zu stärken, frauenrelevante Anliegen anzusprechen und zu Gegenständen der Beratung und Entscheidung von Frauen und Männern zu machen.
- Im Bistum Essen gibt es seit langem regelmäßige Gespräche zwischen der Frauenseelsorge und dem Bischof. An den Gesprächen nimmt auch die kfd teil, da Frauenseelsorge in enger Verzahnung mit der kfd geschieht. In diesen Gesprächen konnten bisher immer wichtige Themen und Anliegen der Frauenseelsorge mit dem Bischof direkt besprochen werden.

Bistum Fulda
Im Bistum Fulda gibt es im Bereich der Frauenseelsorge und Frauenbildung keine eigene Frauenkommission.

Bistum Hildesheim
Im Diözesanrat gibt es einen *Sachausschuss „Geschlechtergerechtigkeit in Kirche und Gesellschaft*". Die Mitglieder des Sachausschusses haben sich folgende Ziele vorgenommen:

- Kirche als Modell für Geschlechtergerechtigkeit
- Frauenförderung
- Aufwertung von Frauenarbeit
- Zusammenarbeit Klerus – Laien

Derzeit befassen sie sich mit folgenden Fragen:

- Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
- Ehrenamtsnachweis
- geschlechtergerechte Sprache

Erzbistum Köln
Die Frauenkommission im Erzbistum Köln besteht seit 1997. Sie wurde auf Grund des Votums 7.7 des Pastoralgespräches eingerichtet.

Aufgaben: Die Frauenkommission ist ein Beratungsgremium des Erzbischofs. Das Ziel ist, den Erzbischof aus der Sicht der Frauen zu beraten. Der Erzbischof kann zu bestimmten

Entwicklungen die Meinung der Frauenkommission einholen. Ebenso kann sich die Frauenkommission aus gegebenem Anlass an den Erzbischof wenden (Statut der Frauenkommission im Erzbistum Köln).

Themen:

- Lebenswirklichkeiten von Familie
- Schwangerschaftskonfliktberatung – wie geht es weiter?
- verantwortete Liebe und Sexualität im Jugendalter
- Die Familie als Hauskirche – ist das ein Lebensmodell für junge Familien?
- Das Sein hat Priorität vor dem Haben.
- Möglichkeit der Mitfeier des Kirchenjahres in der Familie (Hausliturgien an den christlichen Festen)
- Wie spricht man mit Jugendlichen über Gott?
- Zeichen der Hoffnung für den Glauben der Jugend in Kirche und Gesellschaft – aus der Sicht des Weltjugendtages 2002 in Toronto und 2005 in Köln
- Gleichstellung von Mann und Frau vor dem Hintergrund unseres Glaubens
- die Frage der Gleichstellung angesichts von Arbeitslosigkeit und ökonomischer Lage

Bistum Mainz
Im Bistum Mainz existiert bisher weder eine Frauenkommission noch ein Frauenforum. Es gibt allerdings eine jahrelange strukturierte Zusammenarbeit verschiedener Verbände und Organisationen, die anstreben, als *Frauenforum im Bistum Mainz* anerkannt zu werden.

Bistum Münster
Laut unserer Geschäftsordnung ist „*die Frauenkommission* ein Beratungsgremium des Bischofs. Sie greift Fragen und Probleme auf, die Frauen in Kirche und Gesellschaft betreffen. Sie erarbeitet Anregungen und gibt Empfehlungen, um diesen Problemen zu begegnen und macht Vorschläge zu deren Bewältigung und Lösung."

Bislang hat die Frauenkommission, die seit 2000 besteht, an folgenden Themen gearbeitet:

- Förderung des Ehrenamtes
- Verlebendigung des Glaubens
- Schwangerenberatung – Schwangerschaftskonfliktberatung
- gesellschaftlicher Standort von Frauen und kirchliche Verantwortung
- menschenfreundliche Liturgie und geschlechtergerechte Sprache
- Möglichkeiten der Frauenförderung im BGV Münster
- Frauennetzwerke
- Neustrukturierung der Pastoral

Erzbistum München und Freising
Im Erzbistum München und Freising gibt es seit 1993 eine vom Erzbischof eingesetzte Frauenkommission. Die Geschäftsordnung für die FK wurde am 11.11.1993 vom Generalvikar in Kraft gesetzt. Die Leitung in der III. Amtsperiode 2002 bis 2006 hat Frau Ordinariatsrätin Dr. Anneliese Mayer. Die Mitglieder der FK werden vom Erzbischof ernannt; sieben Frauen werden vom Frauenforum zur Ernennung vorgeschlagen, dazu kommen drei Mitglieder der Bistumsleitung (OR Frau Dr. Hümmeler und DK Josef Obermaier), zwei vom Erzbischof berufene Frauen (davon eine Ordensfrau), die Leiterin der Frauenseelsorge und die Gleichstellungsbeauftragte des Erzbistums.

Die Kommission berät den Erzbischof und die Bistumsleitung in allen kirchlichen, sozialen und gesellschaftspolitischen Fragen und Veröffentlichungen, die speziell die Anliegen von Frauen in den Mittelpunkt stellen. Sie befasst sich mit Themen, die sich die Mitglieder selbst wählen oder die von Frauen aus dem Erzbistum an die Kommission herangetragen werden. Beraten wurde u. a. zu folgenden Themen:

- außerfamiliäre Kinderbetreuung (hierzu wurde im Juli 2004 eine Stellungnahme der FK veröffentlicht)
- Chancengleichheit von Frauen und Männern in Kirche und Gesellschaft
- Frauen in kirchlichen Führungspositionen
- Frauengerechte Sprache und Frauenspiritualität
- Frauen und Ehrenamt
- Beratungseinrichtungen für Frauen in Notsituationen
- in jeder Amtsperiode: ein Gespräch mit dem Erzbischof

Zudem gibt es im Erzbistum seit 1996 ein Frauenforum – eine Initiative von Frauen aus Räten, Verbänden, Fachstellen und Berufsgruppen im Erzbistum. Es trifft sich viermal jährlich. Eine Mitwirkung im Frauenforum kann von interessierten Gruppen selbst beantragt werden. Das Frauenforum schlägt dem Erzbischof sieben Frauen für die FK vor.

Bistum Osnabrück
Es existiert im Bistum Osnabrück keine bischöfliche Frauenkommission, sondern *eine Frauen-Arbeitsgemeinschaft.*

Zu 1.) Die Frauen-Arbeitsgemeinschaft (Frauen-AG) der Diözese Osnabrück ist der freiwillige Zusammenschluss der auf Diözesanebene ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen katholischen Frauen aus Verbänden und Gemeinschaften, dem Katholikenrat und aus Berufsgruppen im kirchlichen Dienst mit dem Ziel der Wahrnehmung und Förderung gemeinsamer Grundanliegen von Frauen im Bistum Osnabrück.

Zu 2.) Die Frauen-AG hat sich seit ihrer Gründung im Jahr 1999 als zentrale Informationsplattform für ihre zwanzig Mitgliedsgruppierungen etabliert. Die Vernetzung konnte ausgebaut werden (Zusammenarbeit mit SOLWODI und mit geistlichen Gemeinschaften).

Erstmals 2002 führte die Frauen-AG eine gemeinsame Frauenkonsultation zur Bioethik durch – mit multiplikatorischer Wirkung bistumsweit.

Die Bischöfliche Rechtsbeauftragte für Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst, eine Funktion, die aus der Initiative der Frauen-AG hervorging, wurde zunehmend und kontinuierlich für

Beratungen in Anspruch genommen. Der Bischof nimmt jährlich an der Herbstkonferenz der AG teil und ist bei Bedarf für den Vorstand nach Vereinbarung ansprechbar. Dieser Modus der Zusammenarbeit hat sich etabliert.

Bistum Passau
Dieses Gremium gibt es in der Diözese Passau (noch) nicht. Als Leiterin des Referats Frauen und der Projektgruppe „Erstellung eines Frauenförderplanes" informiere ich sie gerne über den aktuellen Stand in Sachen „Frauenförderung" in unserer Diözese.

Eine Forderung des Passauer Pastoralplans 2000 „Gott und den Menschen nahe" ist die Erstellung eines „Frauenförderplans". Im Oktober 2002 nahm die Projektgruppe die Arbeit auf. Sieben Frauen und ein Mann – alle in unterschiedlichsten Bereichen hauptamtlich in der Kirche tätig – arbeiten unter meiner Leitung seitdem an der Erstellung eines Frauenförderplans für hauptamtliche Frauen.

Einzelne Schritte der Arbeit sind Klärungen bezüglich des Begriffes „Frauenförderung" und der Möglichkeiten/Grenzen in kirchlichen Strukturen, die Sichtung und Prüfung von Modellen der Frauenförderung/Gleichstellung in anderen Diözesen, die Auswertung von Daten zur Beschäftigungssituation von Frauen in der Diözese Passau und die Erstellung von Textbausteinen für einen Frauenförderplan.

Bistum Rottenburg-Stuttgart
Chancengleichheit, Diakonat der Frau, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, frauengerechte Sprache, Ehrenamt, diözesane und bundesweite Vernetzung.

Erwähnen möchte ich noch die Vorreiterrolle unserer Diözese, in der 1992 die erste Frauenkommission Deutschlands von Kardinal Walter Kasper, dem damaligen Bischof unserer Diözese, ins Leben gerufen worden ist. Im November letzten Jahres feierte die Frauenkommission ihr 10jähriges Jubiläum.

Bistum Speyer
Die Frauenkommission der Diözese Speyer ist primär ein Beratungsgremium von Bischof und Bistumsleitung bezüglich der Fragen, die Mädchen und Frauen in Kirche und Gesellschaft betreffen. So ist es in der Satzung festgelegt.

Sie erarbeitet Stellungnahmen zu aktuellen Problemen und leitet Vorschläge zu deren Bewältigung an Bischof und Bistumsleitung weiter.

Gemäß der Präambel der Satzung setzt sie sich für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein.

Die Frauenkommission bietet keine eigenen Bildungsveranstaltungen oder pastorale Maßnahmen an. Diese regt sie jedoch an.

In der Kommission sind Frauenverbände, Berufsverbände und die Frauenseelsorge vertreten sowie der Weihbischof der Diözese Speyer als Vertreter des Bischofs.

Mindestens zweimal im Jahr trifft sich die Delegiertenversammlung, in der gestaffelt nach Mitgliederzahlen die Frauenverbände und Frauenberufsverbände vertreten sind.

Die Delegierten der Verbände sehen es als ihre Aufgabe an, die Positionen ihrer Verbände zu bestimmten (Frauen-)Fragen gemeinsam an Bischof und Bistumsleitung heranzutragen. Dies geschieht durch den zweimaligen Besuch des gewählten Sprecherinnenteams pro Jahr

im Allgemeinen Geistlichen Rat.

Je nach aktuellem Bedarf werden und wurden zeitlich begrenzt Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen gegründet, die dann ihre Ergebnisse der Delegiertenversammlung vorlegen. Die Delegiertenversammlung entscheidet, ob und wann die Arbeitsergebnisse dem Allgemeinen Geistlichen Rat vorgelegt werden.

Stellungnahmen und Anregungen, die dem Bischof vorgelegt wurden, gab es zu folgenden Anliegen:

- zum Diakonat der Frau
- zur inklusiven Sprache (vor allem im Gotteslob)
- zur Geschlechtergerechtigkeit im Pastoralplan
- zur Bioethik (dieses Papier wurde auch von der Bischofskonferenz für die Woche des Lebens übernommen)
- zur kritischen Begleitung des Diözesanen Entwicklungsprozesses (noch nicht abgeschlossen)
- zur Ermutigung von Frauen, sich in den PGR, vor allem aber in den Verwaltungsrat wählen zu lassen
- nicht zuletzt zur Errichtung einer Gleichstellungsstelle

Bistum Trier
Im Bistum Trier gibt es weder eine Frauenkommission noch eine Stelle für eine hauptamtliche Frauenbeauftragte. Das Bistum hat sich für eine Erklärung des Bischöflichen Generalvikariates zur Chancenführung für Frauen entschieden, weil diesem Instrument mehr konkrete Handlungsschritte zugetraut werden als oben genannten Formen der Frauenförderung. Ziele, Aufgaben und konkrete Maßnahmen entnehmen Sie bitte der Anlage (Kirchliches Amtsblatt des Bistums Trier, 1. Januar 2001, Nr. 10, S. 21 – 25).

Bistum Würzburg
„Kirchenfrauenkonferenz“

- *Gemeinsames Ziel* ist die Umsetzung der im Frauenpapier des diözesanen Gesprächsprozesses „Wir sind Kirche – Wege suchen im Gespräch“ (1992 – 1997) aufgezeigten Handlungsperspektiven. Diese stellen gewissermaßen „Grobziele“ dar, die erst noch in konkrete Teilaufgaben und Einzelschritte umzusetzen sind.
- *Wesentliche Ziele* waren:
  - die Sorge um die partnerschaftliche Zusammenarbeit von Männern und Frauen allgemein
  - die Möglichkeit eines regelmäßiges Austauschs kirchlich engagierter und interessierter Frauen mit der Bistumsleitung
  - die Förderung frauengerechter Sprache
  - die Förderung einer verantwortlichen Mitwirkung von Frauen im Bereich Bildung und pastorale Ausbildung

- vermehrte Angebote, die den Bedürfnissen weiblicher Spiritualität entgegenkommen
- Förderung einer frauengerechten Liturgie
- Frauen in den oberen diözesanen Leitungsgremien

Das Forum selbst, das aus Vertreterinnen der unterschiedlichsten Gruppierungen, Verbände und Initiativen besteht, ist ein erstes Ergebnis der o. g. Perspektiven: In einem fast dreijährigen Prozess entstand im Rahmen einer jährlichen Vollversammlung, vorbereitet durch eine hierfür installierte Arbeitsgruppe, ein erster Entwurf für ein Würzburger Frauengremium. Arbeitsgrundlage waren die Geschäftsordnungen und Arbeitsweisen von Frauenforen bzw. Frauenkommission anderer Diözesen. Nach Sichtung und Diskussion dieser bestehenden Modelle kamen die Frauen in den ersten beiden Versammlungen zu dem Ergebnis, einen eigenen Weg zu gehen und ein auf die Verhältnisse der Diözese angepasstes Modell zu kreieren, das dann dem Bischof zur Beratung, gegebenenfalls zur Modifikation und Bestätigung vorgelegt werden sollte.

Die Bistumsleitung war über die Angelegenheit selbst und die gewählte Vorgehensweise informiert und erhielt – u. a. aber gegen Ende der Vorbereitungsphase – Berichte über den jeweiligen Entwicklungsstand.

Das erste ordentlich gewählte Sprecherinnenteam erhielt dann durch die konstituierende Delegiertenversammlung den Auftrag, eine Satzung zu erarbeiten, die schließlich im Herbst 2002 verabschiedet werden konnte und mit geringfügigen Veränderungen im Sommer 2003 von der Bistumsleitung angenommen wurde. Damit war mit dem Ende der Amtszeit des ersten gewählten Sprecherinnenteams die Konstituierung des Würzburger Frauengremiums abgeschlossen.

Ein sehr langwieriger Prozess, der sich einerseits aus der Satzungsarbeit erklärt und der Tatsache, dass eine Vollversammlung lediglich einmal jährlich stattfand. Andererseits mussten diese Arbeiten weitgehend ehrenamtlich und zusätzlich zu bereits wahrgenommenen Ehrenämtern geleistet werden, in einer Frauengruppierung, in der eine große Vielfalt an Altersgruppen, Denkweisen und Interessen präsent sind.

Ein wichtiges und mitunter zeitraubendes Moment stellt derzeit die Öffentlichkeitsarbeit dar; ein großes Anliegen der Versammlung, da sie ihrem Anspruch gerecht werden möchte, über verbandliche Eigeninteressen hinaus Sprachrohr der kirchlich engagierten bzw. interessierten Frauen zu sein.

Eine Besonderheit des Gremiums besteht außerdem in der Tatsache, dass das Würzburger Frauengremium auch gegenwärtig noch trotz kontinuierlicher Gesprächskontakte und obwohl das Referat Frauenseelsorge offiziell die Geschäftsführung besorgt, kein bischöfliches bzw. kein diözesanes Gremium im eigentlichen Sinn darstellt.

2. Welche Fortschritte hat sie erzielt?

Bistum Berlin

- Seit Etablierung der Frauenkommission werden regelmäßig und verbindlich die Tagesordnungen aller Gremien der Frauenkommission zur Kenntnis gegeben. Die Frauenkommission hat die Möglichkeit (vgl. Statut), die Berücksichtigung frauenspezifischer Belange in den Gremien zu erfragen und um schriftliche Beantwortung zu bitten. Dies geschieht (z. B. zur Frage der Liturgieentwicklung, Antwort steht

noch aus).

- Die Sitzungen finden regelmäßig in einer verbindlichen, offenen Atmosphäre statt. Der Kardinal nimmt regelmäßig teil und formuliert eigene Anliegen und Aufträge.
- Gender-Mainstreaming ist als vierter Leitsatz bei der pastoralen Erneuerung genannt (s. Anlage: Pastorale Leitlinien). Der Kardinal hat die Frauenkommission beauftragt, für alle Gremien ein Informationspapier (s. Anlage) zum Anliegen von Gendermainstreaming zu entwickeln.
- Beratungen mit dem Verantwortlichen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Priester und des Priesternachwuchses zur Entwicklung von Angeboten zum Gendermainstreaming
- Personalpolitisch: Frauen wurden in die Steuerungsgruppe, die den Sanierungsprozess steuern soll, entsandt.
- Auf Anraten der Frauenkommission hat Kardinal Sterzinsky Frau Dr. Meurer in den Diözesanvermögensverwaltungsrat berufen, auf seinen Vorschlag hin wurde Sr. Michaela Bank, Mitglied der Frauenkommission, als Vertreterin des Pastoralrates in den DVR gewählt.

Spezifische Grenzen unserer Arbeit:

- Die Frauenkommission arbeitet ehrenamtlich. Dies setzt einen sehr engen Rahmen.
- Rollenzuschreibungen haben ein großes Beharrungsvermögen. Jüngere Frauen gehen eigene Wege und suchen eigene Räume. Hier geht der Frauenkommission viel Potenzial verloren (und nicht nur der Frauenkommission!)

Erzbistum Köln
Die Frauenkommission ist ein beratendes Gremium. Der Erzbischof betont, wie wichtig ihm der Rat der Frauen ist. Inwieweit die Inhalte der Gespräche seine endgültigen Entscheidungen beeinflussen, ist schwer zu beurteilen.

Bistum Mainz
Aus dieser Kooperation entstanden bisher verschiedene Aktionen, Frauengottesdienste und Tagungen.

Bistum Münster

- Veröffentlichung von „10 Empfehlungen zur Förderung Ehrenamtlicher in den Gemeinden“ im kirchlichen Amtsblatt
- Veröffentlichung von „Empfehlungen zu einer menschenfreundlichen Liturgie und einer geschlechtergerechten Sprache“ im kirchlichen Amtsblatt und Erstellung einer Arbeitshilfe zu diesen Empfehlungen
- Erarbeitung eines Gottesdienstentwurfes für eine von Frauen vorbereitete und gestaltete sonntägliche Eucharistiefeier
- Projekt „Beruf und Familie“ in Zusammenarbeit mit dem Coesfelder St. Vincenz-Hospital; Grundzertifikat des Audits „Beruf und Familie“ am 11.06.2002

- Erarbeitung einer Stellungnahme zur Neustrukturierung der Pastoral mit dem Titel „Das eine Volk Gottes in einer Kirche des Umbruchs“

Die aktuellen Anliegen der Frauenkommission:

- Gründung eines Frauennetzwerkes im Rahmen des Bistumsjubiläums 2005
- Möglichkeiten der Frauenförderung im BGV Münster; erste Gespräche mit dem Generalvikar und der Personalabteilung haben stattgefunden

Erzbistum München und Freising

- Die FK konnte „frauenrelevante“ Themen bistumsweit ins Gespräch bringen, auch in Kooperation mit Räten, Frauenverbänden und dem Frauenforum.
- Sie votierte nachdrücklich für die Ernennung einer zweiten Ordinariatsrätin (als Mitglied der Bistumsleitung), was im Jahr 2000 auch umgesetzt wurde.
- Sie war entscheidend mitbeteiligt bei der Erstellung der „Gleichstellungsordnung“ und der Ernennung der „Gleichstellungsbeauftragten“.
- Sie ist im Gespräch mit anderen sozial-caritativen Einrichtungen, die sich speziell für Frauen in Notsituationen einsetzen, z. B. SKF, Caritas, IN VIA.
- Sie hat im Juli 2004 eine Stellungnahme zur „Außerfamiliären Kinderbetreuung“ veröffentlicht.

Bistum Passau

Im November 2003 wurden die Zwischenergebnisse präsentiert und die dabei erhaltenen Rückmeldungen in die Vorlagen eingearbeitet. Im März 2004 legte die Projektgruppe die gesamten Arbeitsergebnisse dem Bischof vor.

Unter dem Arbeitstitel „Verantwortung und Beteiligung: Frauen in der Kirche von Passau“ beinhaltet der Textentwurf Aussagen und konkrete Vorschläge zur Umsetzung zu „Geschlechtergerechte Sprache“, „Frauen und Leitung“, „Stellenausschreibung und Stellenbesetzung“, „Arbeitszeitmodelle“, „Wiedereinstieg in den Beruf“ und „Einrichtung einer diözesanen Frauenkommission“. Frauenförderung wird dabei als Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern verstanden, soweit das im kirchenrechtlichen Rahmen möglich ist.

Nach Vorlage und Diskussion im Ordinariatsrat wird der Textentwurf derzeit erneut bearbeitet. Die Inkraftsetzung des Frauenförderplans ist noch nicht erfolgt.

Bistum Rottenburg-Stuttgart

Bezüglich der erzielten Fortschritte ist – zusätzlich zu den Hinweisen im Flyer und in der erwähnten Präsentation – auf zwei große Projekte der Frauenkommission hinzuweisen, die erfolgreich abgeschlossen bzw. auf den Weg gebracht worden sind:

1. Die Durchführung einer Berufssoziologischen Studie zur Situation der Frauen im Kirchendienst in der Diözese Rottenburg-Stuttgart – unter Leitung von Frau Prof. Christiane Bender, Universität Heidelberg
2. Die Errichtung einer Frauenbeauftragtenstelle in unserer Diözese von einer ursprünglich 100-Prozent-Stelle – auf zwei Frauenbeauftragte aufgeteilt – zu einer aktuell 50-Prozent-Stelle (weitere Informationen erhalten sie, wie oben bereits angemerkt, von Frau Sorg persönlich).

Aktuell hat die Frauenkommission ein eigenes Statut erarbeitet, das derzeit dem Bischof zur Genehmigung vorliegt.

Bistum Speyer

- durch die Erstellung und Verteilung von Überklebern im Gotteslob (inklusive Sprache) sowie zum Begleitheft für den Anhang im Gotteslob
- durch das Bioethikpapier
- durch die Gleichstellungsdiskussion: seit 2003 gibt es eine Gleichstellungsstelle
- mit dem Antrag zur Erstellung einer Gleichstellungsordnung für die Diözese

Die Arbeit an einer Gleichstellungsordnung ist noch nicht abgeschlossen. Sie geschieht in Kooperation von Frauenkommission und Gleichstellungsbeauftragter.

Bistum Trier
Durch die Entwicklung dieser Erklärung über einige Jahre hin in unterschiedlichen Konstellationen (z. B. Frauenverbände, Berufsgruppen, Personalabteilung, Bistumsleitung) konnte bereits einiges an Bewusstseinsbildung geschehen.

Bistum Würzburg
Dies mag ein Grund dafür sein, dass konkrete und durch die Kirchenfrauenkonferenz initiierte Fortschritte eher bescheiden wirken. In den vergangenen viereinhalb Jahren fanden neben den genannten konstituierenden Aufgaben zwei größere Veranstaltungen statt, die ebenfalls teils vom Sprecherinnenteam, teils von eigens installierten Arbeitskreisen vorbereitet, mit Hilfe des Referats Frauenseelsorge organisiert und durchgeführt wurden.

Eine Informationsveranstaltung befasste sich mit den verschiedenen in der Diözese angebotenen Beratungsdiensten und hatte Vertreterinnen und Vertreter der jeweiligen Träger zu einem Podiumsgespräch eingeladen.

Eine weitere Veranstaltung mit größerer Breitenwirkung war ein Informationsabend zum Thema „Frauendiakonat“, der ergänzend zu diversen Studientagen des Katholischen Deutschen Frauenbundes die aktuelle Situation und den gegenwärtigen Stand der innerkirchlichen Diskussion beleuchtete.

Daneben fanden zwei Initiativen zum Thema „Frauen und Sprache“ statt; Pfarrgemeinderätinnen bzw. die jeweiligen Vorsitzenden wurden auf die Thematik aufmerksam gemacht und über die Möglichkeiten einer Korrektur durch die in der Diözese Limburg erhältlichen Klebebögen für die Lieder im Gotteslob informiert.

Parallel dazu wurden in verschiedenen Regionen Bildungsveranstaltungen zum Thema „Inklusive Sprache“ initiiert, organisiert und begleitet.

3. Welche Modelle von Personalentwicklung gibt es in Ihren Diözesen?

Bistum Aachen
Modelle der Personalentwicklung werden bisher nicht angewandt.

Bistum Berlin
Für unsere Diözese ist zu sagen, dass der neue Personalreferent, der seit Anfang des Jahres im Amt ist, sich in der Verantwortung sieht, einzelne Instrumente der Personalentwicklung

für die Bereiche Schule, Pastoral und Verwaltung neu zu definieren und für die Entwicklung geeigneter Instrumente zu werben. Im ersten Schritt wird es darum gehen, strukturierte Mitarbeitergespräche zu entwickeln und einzuführen.

Bistum Essen
Es gibt bislang keine besonderen Modelle von Personalentwicklung oder speziellen Führungsseminaren für Frauen.

Zu 1.) Im Bistum Essen gibt es keine Frauenkommission. In der Frauenseelsorge ist mehrfach überlegt worden, ob es sinnvoll sei, eine zu installieren. Aus unterschiedlichen Gründen wurde bisher entschieden, keine Kommission einzurichten oder Anstrengungen zu unternehmen, dass eine solche Frauenkommission eingerichtet wird. Gründe waren u. a.:

- Es scheint im Bistum Essen effektiver und wirkungsvoller, Frauen in den bestehenden diözesanen Räten und Gremien zu vernetzen und zu stärken, frauenrelevante Anliegen anzusprechen und sie zu Gegenständen der Beratung und Entscheidung von Frauen und Männern zu machen.
- Im Bistum Essen gibt es seit langem regelmäßige Gespräche der Frauenseelsorge und der kfd mit dem Bischof. An den Gesprächen nimmt die kfd teil, weil Frauenseelsorge in enger Verzahnung mit der kfd geschieht. In diesen Gesprächen konnten bisher immer wichtige Themen und Anliegen der Frauenseelsorge mit dem Bischof direkt besprochen werden.

Zu 6.) Der Genderaspekt wird in der Frauenseelsorge thematisiert. Unter anderem arbeitet ein Arbeitskreis seit einem Jahr konzentriert an dem Thema. Die Mitglieder des Arbeitskreises sind Multiplikatorinnen für das Thema. So ist auf Initiative eines Mitgliedes, das auch zum Vorstand des Diözesanrates gehört, der Studientag dieses Vorstandes zur „Genderfrage“ gestaltet worden.

Die Kolleginnen in der Frauen- und Männerseelsorge beschäftigen sich in diesem Jahr schwerpunktmäßig mit dem „Genderaspekt“, um daraufhin eigene Fort- und Weiterbildungsangebote zu überprüfen bzw. zu gestalten.

Bistum Fulda
Da unser Bistum sich sehr im Umbruch befindet (Pastoraler Prozess mit dadurch bedingten erheblichen strukturellen und personellen Veränderungen), kann ich derzeit über eine zukünftige Personalentwicklung keine Auskünfte geben.

Bistum Hildesheim
In den Berufsgruppen der Gemeinde- und Pastoralreferentinnen sind die Bewerberinnenkreise geschlossen worden; ab 2005 wird nach der Ausbildungszeit niemand mehr übernommen. In der Kath. Erwachsenenbildung, den Bildungshäusern, den Jugend- und Erwachsenenverbänden, den Familienbildungsstätten und bei den Personalkosten im Bischöflichen Generalvikariat sollen Kürzungen zwischen 33 und 100 % vorgenommen werden.

In der Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung gibt es einen Bereich „Personal- und Organisationsentwicklung“. Aktuelle Fortbildungsangebote beschäftigen sich mit kooperativer Pastoral, zielorientiertem Arbeiten und der Frage von Spiritualität und Management. Zum 1.1.2005 wird dieser Bereich zu einer ganzen Stelle ausgeweitet. Die Aufgabe des Referenten wird die Konzeptentwicklung für Personalentwicklung sein.

Bistum Limburg

- Bedarfsorientierte Fortbildung auf der Basis von Standartprofilen
- MitarbeiterInnengespräch mit dem Element der persönlichen und beruflichen Förderung und Entwicklung
- Kollegiale Beratung/Intervision
- Auswahlverfahren zur Potentialerfassung mit „Assessmentcenter-Elementen“

Erzbistum Köln

Ein feststehendes Konzept der Personalförderung gibt es im Generalvikariat Köln nicht. Es gibt verschiedene Überlegungen, die aber noch nicht in einem Konzept zusammengestellt sind.

In den Jahresgesprächen mit den Mitarbeiterinnen sind die Führungskräfte angehalten, Fortbildungsbedarf und Weiterentwicklung anzusprechen.

Erzbistum München und Freising

- Die „Gleichstellungsbeauftragte“ sieht ein spezielles Anliegen im Hinblick auf Personalentwicklung für Frauen, u. a. auch bei Auszubildenden.
- Im Referat Personalwesen gibt es einen Personalentwickler. Auch für das pastorale Personal gibt es seit Herbst 2004 eine eigene Vollzeit-Stelle für PE.
- Grundsätzlich ist jede/r Referatsleiter/in gehalten, Personalentwicklungsgespräche im Rahmen der Dienstgespräche zu führen. Auch bei Konfliktsituationen ist das bedeutsam.

Bistum Rottenburg-Stuttgart

Derzeit befasst sich eine Arbeitsgruppe unter Leitung von Herrn Schneiderhan mit einem Personalförderplan, mit welchem noch gezielter als bisher Maßnahmen ergriffen werden sollen, um bei Auswahlverfahren, Stellenbesetzungen, Nachwuchsförderung und Führungskräfteentwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern gerecht werden zu können. Dieses Konzept muss aber erst noch mit der Dienstleitung abschließend beraten werden, bevor es veröffentlicht wird.

Schon jetzt haben wir Chancengleichheit und die Sorge für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl in unserem Leitbild (Anlage 6) als auch in unseren Führungsgrundsätzen (vgl. Anlage 7) festgeschrieben.

Außerdem trägt sowohl unser PE-Konzept als auch unser jährliches Personalentwicklungsprogramm (Anlage 8) der Förderung der Chancengleichheit Rechnung. So wurde z. B. auch im Leitfaden zu den Führungsgesprächen (Mitarbeitergespräche) das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie explizit aufgenommen. Für die Seminare im Rahmen des Kontakthalteprogramms wird Kinderbetreuung angeboten.

Bistum Trier

Bis jetzt gibt es keine spezifischen Personalentwicklungsmodelle für Frauen.

Bei Einrichtung des Jahresgesprächs (MitarbeiterInnengesprächsrunden) wurden die Vorgesetzten angehalten, vor allem Mitarbeiterinnen nach Entwicklungszielen zu fragen und entsprechend zu fördern. Außerdem gibt es ein halbtägiges jährlich stattfindendes Gespräch für

Frauen in Elternzeit. Als ein spezifisches Modell der Personalentwicklung ist das Mentoring für Frauen im Gespräch.

Bistum Würzburg
Ein eigenes Modell der Personalentwicklung für Frauen gibt es in der Diözese nicht. Frauen und Männer sollen ihren Fähigkeiten und persönlichen Zielsetzungen entsprechend in bestmöglicher Weise gefördert werden. Dies wird durch regelmäßige Personalentwicklungsgespräche abgesichert. Speziell für Frauen hält die Diözese jedoch die Möglichkeit offen, in Anpassung an die jeweilige Familiensituation sehr verschiedene Arten der Teilzeitbeschäftigung wahrzunehmen, und bietet mitunter Arbeitsverträge über 10, 12 oder 15 Stunden an.

4. Gibt es neben der Frauenkommission das Institut der Frauenbeauftragten?

Erzbistum Bamberg
Seit dem 1.1.02 ist die 50-%-VZ-Stelle der Frauenbeauftragten besetzt. Die Stelle entstand aus einem Antrag des Bamberger Pastoralgesprächs im Jahre 2000. Seit dem 1.10.03 ist die „Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erzbistum Bamberg“ zur Probe für zwei Jahre in Kraft. Die Gleichstellungsanalyse, die darin gefordert ist, wird zurzeit erstellt.

Bistum Essen
Im Bistum Essen gibt es keine Frauenbeauftragte.

Bistum Fulda
Eine Frauenbeauftragte gibt es in unserem Bistum nicht.

Bistum Hildesheim
Ebenfalls zum 1.1.2005 wird ein Stabsreferat „Personalförderung für Frauen“ eingerichtet. Mit 20 % einer vollen Stelle wird die Beauftragte folgende Aufgaben übernehmen:

- Frauenförderung
- Mitarbeit in der Konferenz Personalentwicklung
- Mitwirken bei Bewerbungs- und Versetzungsverfahren
- Ansprechpartnerin (neben MAV) im Falle von Diskriminierung
- Mitsorge für die Übertragung erfolgreicher Modelle der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit dem Thema „Frauenförderung und berufliche Familienorientierung“. Die Mitglieder kann die Beauftragte, in Abstimmung mit dem ständigen Vertreter des Diözesanadministrators bzw. Generalvikar, selbst berufen.

Bistum Limburg
Ja.

Erzbistum Köln
Von Juli 1996 bis März 2002 gab es im Generalvikariat eine Projektgruppe „Frauenförderung”, die den Auftrag hatte, Maßnahmen der Frauenförderung für das GV zu entwickeln.

Die Gruppe hat den Entwurf einer Gleichstellungsrichtlinie und eine Ordnung für eine Gleichstellungsbeauftragte vorgelegt. Die Richtlinie ist jedoch nicht in Kraft gesetzt und wird zurzeit noch beraten.

Eine Gleichstellungsbeauftragte gibt es nicht.

Bistum Mainz
Gibt es nicht.

Bistum Münster
Nein. Die MAV in unsrem BGV betrachtet dies als ihre ureigene Aufgabe.

Erzbistum München und Freising

- Seit 1. Mai 2003 ist eine Mitarbeiterin mit 19,25 Std. als Gleichstellungsbeauftragte freigestellt. Der Frauenkommission war es wichtig, dass dieser Begriff gewählt wird statt der Bezeichnung „Frauenbeauftragte". Die MAV hat das Anliegen nachdrücklich unterstützt.
- Am 23. Mai 2003 wurde durch den Generalvikar eine schriftliche „Ordnung zur Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für das Erzbischöfliche Ordinariat und seine nachgeordneten Einrichtungen" im Amtsblatt des Erzbistums veröffentlicht.

Bistum Osnabrück
Das Bistum Osnabrück hat keine Frauenbeauftragte im eigentlichen Sinne. Stattdessen gibt es eine Bischöfliche Rechtsbeauftragte für Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst, die zugleich im Vorstand der Frauen-Arbeitsgemeinschaft mitarbeitet.

Bistum Rottenburg-Stuttgart
Die Stelle der Frauenbeauftragten (jetzt Gleichstellungsbeauftragte) wurde am 01.01.1998 eingerichtet. Die 100-%-Stelle, besetzt mit zwei Frauen unterschiedlicher Qualifikation (Verwaltungsbereich/Sozialwissenschaften), wurde u. a. aufgrund der Ergebnisse der Berufssoziologischen Studie (vgl. Brief vom Frau Straubinger-Keuser) eingerichtet. Die Stelle ist direkt dem Generalvikar zugeordnet und mit entsprechenden Rechten und Pflichten ausgestattet (vgl. Ordnung für die Gleichstellungsbeauftragte im beiliegenden 2. Tätigkeitsbericht, Anlage 1).

Aufgrund finanzieller Entwicklungen und längerfristiger Prognosen wurde die Stelle zum 01.05.2003 auf 50 % reduziert. Gleichzeitig wurde die Stelle jedoch in die neu eingerichtete Stabsstelle Entwicklung integriert, in der die Bereiche Organisationsentwicklung, Strategische Entwicklung, Personalentwicklung und Gleichstellung zusammengefasst sind (vgl. beiliegendes Organigramm, Anlage 2).

Dies bedeutete für die Gleichstellungsarbeit zwar einerseits eine faktische personelle Kürzung, im Gegenzug aber eine Aufwertung des Themas als gleichberechtigtes Entwicklungsziel und Querschnittsaufgabe.

Die Stabstelle Entwicklung wird von drei Mitarbeitern/innen geleitet. Insgesamt sind somit die besten Voraussetzungen geschaffen, um im Sinne einer geschlechtergerechten Strategie im gemischten Team Entwicklungsthemen für die Diözese unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern voranzubringen.

Seit dem Jahr 2000 hat sich die Gleichstellungsstelle des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie angenommen. So wurde z. B. ein Kontakthalteprogramm (vgl. Anlage 3) entwickelt und sukzessive aufgebaut. Deshalb war es nahe liegend, die Initiative für die Teilnahme am Audit Beruf & Familie der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung zu ergreifen. Am 17. Juni 2002 erhielt das Bischöfliche Ordinariat Rottenburg das Grundzertifikat „Audit Beruf & Familie". Die Diözese Rottenburg-Stuttgart war übrigens zu diesem Zeitpunkt erst die dritte katholische Einrichtung, die sich einem derartigen Prozess gestellt hat. Weitere Informationen dazu findet man auch unter www.beruf-und-familie.de.

Die Erteilung des Grundzertifikats besagt, dass sich das Bischöfliche Ordinariat dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt und erste Maßnahmen in dieser Richtung bereits in Angriff genommen hat. Die mit der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung vereinbarten Zielsetzungen werden bis 2005 bearbeitet. Darüber muss das Bischöfliche Ordinariat dem Audit-Rat jährlich einen Rechenschaftsbericht abliefern. Nach Ablauf von drei Jahren wird erneut darüber entschieden, ob das Zertifikat abschließend erteilt wird.

Folgende Ziele, die zum Teil schon verwirklicht sind, haben wir uns bis dahin gesetzt (siehe hierzu auch moveBo Heft Nr. 17, Oktober 2003, Anlage 4):

- Umfrage bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Berücksichtigung ihrer Interessen im Audit Beruf & Familie
- Erarbeitung einer Broschüre zu familienfreundlichen Leistungen und Angeboten (vgl. Anlage 5)
- Einführung eines flexiblen Arbeitszeitmodells
- Pilotprojekt zur Erprobung von Telearbeit
- Väterzeit
- Frauen in Führungspositionen/Führung in Teilzeit
- Arbeit und Gesundheit

Dass das Audit-Projekt nicht zuletzt auch ein Gender-Mainstreaming-Projekt ist, das sich an Männer und Frauen richtet, zeigt u. a. die Arbeitsgruppe Väterzeit, in der sich männliche Kollegen für eine verstärkte Einbeziehung von Vätern in die Familienarbeit stark machen (vgl. moveBo Heft Nr. 17, S. 10/11, Anlage 4).

Außerdem ist die Projektgruppe mit Männern und Frauen aus unterschiedlichen Arbeits- und Hierarchiebereichen besetzt und wird von der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit dem Verantwortlichen für Personalentwicklung der Stabsstelle Entwicklung geleitet.

Bistum Speyer
Die Diözese Speyer hat das Amt einer Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet und nicht das einer Frauenbeauftragten.

Die Arbeit am Entwurf einer Gleichstellungsordnung ist abgeschlossen. Die Ordnung beinhaltet auch den Aspekt der Frauenförderung, ist aber insgesamt weiter gefasst. Die Gleichstellungsordnung kann frühestens 2005 genehmigt und in Kraft gesetzt werden.

Bistum Würzburg
Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nimmt den Schwerpunkt einer Gleichstellungsbeauftragten wahr.

5. Bietet das Programm der Fort- und Weiterbildung Maßnahmen zum Führungstraining für Frauen an?

Bistum Aachen
Das Fort- und Weiterbildungsprogramm bietet einzelne Maßnahmen zur Qualifizierung für Führungsaufgaben für Frauen an, z. B. den 2 x 4 Tage umfassenden Kurs „Leitungsstile und Leitungskompetenzen von Frauen" in den Jahren 2002/3.

Erzbistum Bamberg
Es werden immer wieder Elemente für den alltäglichen Leitungsbedarf in die Fortbildungsprogramme aufgenommen. Auch das Moderationstraining hat deutliche Befähigungen für Leitung. Darüber hinaus können Frauen in Leitungspositionen gezielte Trainings beantragen, da sich die Zahl der Frauen in Führungspositionen noch sehr in Grenzen hält.

Bistum Limburg
Nein.

Erzbistum Köln
Nein.

Bistum Münster
Keine Angaben.

Erzbistum München und Freising

- Im Programm unseres diözesanen Fortbildungsinstitutes „ifb" sind Führungs-Seminare für Männer und Frauen gleichermaßen ausgeschrieben.
- Das „Institut für Theologische und Pastorale Fortbildung" in Freising (eine Einrichtung der Bayerischen Bischofskonferenz) bietet wieder in Kooperation mit der Frauenseelsorge Bayern ein „Führungstraining für Frauen" an. Fünf Module (jeweils Mo – Do) in den Jahren 2005 und 2006.

Bistum Osnabrück
Die diözesanen Einrichtungen der Erwachsenenbildung in unserem Bistum bieten in der Regel auch Führungstrainings für Frauen an. Gezielte Maßnahmen für Frauen im kirchlichen Dienst gibt es in der innerdiözesanen Fortbildung m. W. nicht. Hinsichtlich der Personalentwicklung kann ich jedoch darauf hinweisen, dass das Bistum Osnabrück sich um die Teilnahme am Familien-Audit und die entsprechende Zertifizierung bei der Hertie-Stiftung bewirbt.

Bistum Passau
Keine Angaben.

Bistum Rottenburg-Stuttgart
Bezüglich Ihrer Frage nach der Einbeziehung von Führungstrainings für Frauen sowie der Berücksichtigung des Genderaspekts in der Fort- und Weiterbildung ist zum einen auf diverse Angebote seitens der Gleichstellungsbeauftragten hinzuweisen, zum anderen greift der Fachbereich Frauen (HA XI Kirche und Gesellschaft) dieses Anliegen in unterschiedlichen Veranstaltungen und Projekten auf, wie z. B. im Rahmen von

- „Führungs- und Kommunikationstraining für Frauen in Verantwortung“ (mit überarbeitetem Konzept – die diesbezügliche Ausschreibung liegt uns noch nicht vor)
- Theologischer Studienkurs für Frauen: „Der andere Blick“

Bistum Trier
Im Rahmen der Fort- und Weiterbildung gibt es ein Führungsnachwuchstraining für Männer und Frauen.

Nur für Frauen bietet das Referat Frauenseelsorge in Kooperation mit der Abteilung Personalförderung eine Seminarreihe „Frauen kompetent in der Öffentlichkeit“ an.

Bistum Würzburg
Hier besteht kein eigenes Angebot für Frauen; im Bedarfsfall werden Kolleginnen auf die einschlägigen Fortbildungsangebote in Freising hingewiesen. Die Teilnahme wird unterstützt.

6. Findet in der Fort- und Weiterbildung der Genderaspekt Berücksichtigung?

Bistum Aachen
Bislang findet der Genderaspekt keine Berücksichtigung in der Fort- und Weiterbildung, erforderlich wäre hier zunächst eine Auseinandersetzung der Leitungsebene mit der Genderthematik.

Erzbistum Bamberg
In der Gleichstellungsordnung ist der Gendergedanke als Handlungsstrategie in der Präambel verankert. Den Eingang in die verschiedenen Bereiche hat er eigentlich noch nicht gefunden. Wobei es im Fort- und Weiterbildungsbereich auch immer abhängig von den jeweiligen Referenten und Referentinnen ist.

Für die Leitungsebenen gab es 2002 eine Veranstaltung in Kooperation mit anderen Organisationen in der Stadt Bamberg zum Thema Gender Mainstreaming, die von den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten angeboten wurde, aber noch zu keinen weiteren Beschlüssen im Ordinariat geführt hat. Diese Kooperation will im Februar 2005 eine Veranstaltung für Personalchefs, Abteilungsleiter und Mitarbeitervertreter/innen zu „familienfreundlicher Personalpolitik: Nutzen – Kosten – Chancen“ anbieten.

Bistum Berlin
In der Priesterausbildung z. B. findet der Genderaspekt zunehmend Berücksichtigung.

Bistum Essen
Der „Genderaspekt” wird in der Frauenseelsorge thematisiert. U. a. arbeitet ein Arbeitskreis seit einem Jahr konzentriert an dem Thema. Die Mitglieder des Arbeitskreises sind Multiplikatorinnen für das Thema. So ist auf Initiative eines Mitgliedes, das auch zum Vorstand des Diözesanrates gehört, der Studientag des Vorstandes zur „Genderfrage” gestaltet worden.

Die Mitarbeiterinnen der Frauen- und Männerseelsorge beschäftigen sich in diesem Jahr schwerpunktmäßig mit dem „Genderaspekt”, um daraufhin Fort- und Weiterbildungsangebote zu überprüfen bzw. zu gestalten.

Bistum Fulda
Da die Frauenseelsorge und Frauenbildung bei uns eng verzahnt sind mit der kfd-Verbandsarbeit im Bistum (die Diözesanfrauenreferentin ist qua Amt und Aufgabe gleichzeitig hauptamtliche Referentin für den Verband), werden Maßnahmen zur Ausbildung und Stärkung von Führungsqualifikationen hauptsächlich über den kfd-Diözesanverband wahrgenommen. Dabei findet auf jeden Fall der Genderaspekt Berücksichtigung.

Bistum Limburg
Grundsätzlich sind alle Angebote der Fort- und Weiterbildung offen für Frauen und Männer. Eigene Führungstrainings für Frauen gab oder gibt es nicht.

Erzbistum Köln
In der Weiterbildung der Gemeinde- und Pastoralreferentinnen gab es ein Angebot zum Gender-Training.

Bistum Münster
Die Frauenkommission hat sich nicht mit der Genderthematik beschäftigt.

Erzbistum München und Freising

- Der Fachbereich Frauenseelsorge macht ein vielfältiges Kursangebot auf Diözesanebene (2003: 97 Angebote mit 2515 Teilnehmer/innen), in denen auch der Genderaspekt inhaltlich eine Berücksichtigung findet.
- Auch in den Angeboten der Frauenverbände auf Diözesanebene wird der Genderaspekt berücksichtigt.

Bistum Osnabrück
Die Gender-Thematik beschäftigt seit einigen Monaten den Fachbereich Übergemeindliche Pastoral im Seelsorgeamt. Momentan erstellen wir eine Agenda für die Implantierung des Gender-Aspektes in die Arbeit unseres Hauses. In diesem Zuge haben bereits einige Fortbildungsmaßnahmen für Hauptamtliche stattgefunden, und weitere sind geplant.

Bistum Rottenburg-Stuttgart
Siehe unter 5.

Bistum Speyer
Die Genderthematik wird die Frauenkommission in diesem Herbst intensiver beschäftigen. Eine Informationsveranstaltung für alle Delegierten ist vorgesehen. Wie die Weiterarbeit an diesem Thema aussieht, wird voraussichtlich auf der nächsten Delegiertenversammlung entschieden.

Für Fragen der Fortbildung und für Modelle der Personalentwicklung sind bisher andere Stellen zuständig.

Wobei es zu Fragen der Fortbildung von Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten Kontakte mit der zuständigen Stelle gibt, ebenso mit dem Exerzitienwerk.

Die Frage der Personalentwicklung wird erst mit dem Ende des Diözesanen Entwicklungsprozesses genauer zu klären sein. Zurzeit sind andere Stellen damit befasst.

Bistum Trier
Der Genderaspekt taucht bis jetzt nur in dem Zusammenhang auf, dass einige Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung mit Kinderbetreuung angeboten werden.

Bistum Würzburg
Der Genderaspekt fand in den Fort- und Weiterbildungsprogrammen bislang weder für Hauptamtliche noch im Bereich der Ehrenamtlichen Berücksichtigung.

Bonn, im Mai 2005

Ämter und Dienste auf Bistumsebene, die mit Laien besetzt werden können

Gutachterliche Äußerung

Die kirchliche Leitungsgewalt wird unterschieden in gesetzgebende, ausführende und richterliche Gewalt (c. 135 § 1 CIC). Ämter, die die Ausübung der gesetzgebenden, ausführenden und richterlichen Gewalt beinhalten, können in der Regel nur Kleriker innehaben: Bischof, Generalvikar, Bischofsvikar, Offizial, Vizeoffizial.

In der kanonistischen Wissenschaft ist umstritten, inwieweit auch Laien an der Ausübung geistlicher Vollmacht beteiligt werden können. Das kirchliche Gesetzbuch spricht davon, dass Laien bei der Ausübung der Leitungsgewalt nach Maßgabe des Rechts mitwirken können (c. 129 § 2 CIC). Dies kann geschehen auf dem Wege der Delegation und der Ämterverleihung. Deshalb können bestimmte Ämter in der Leitung der Kirche auch mit Laien besetzt werden.

Wenn in diesem Zusammenhang von Laien die Rede ist, sind damit immer Frauen und Männer in gleicher Weise gemeint. Das kirchliche Gesetzbuch kennt nur noch einige wenige und relativ unbedeutende Fälle, in denen zwischen Frauen und Männern unterschieden wird. Für die hier behandelte Fragestellung trifft dies nicht zu. Im Folgenden sollen exemplarisch einige Ämter vorgestellt werden, die Laien übertragen werden können. Dabei handelt es sich um solche Ämter, von denen die Kanonistik unstrittig der Auffassung ist, dass sie mit Laien besetzt werden können.

1. Ämter, die kodikarisch geregelt sind

Kanzler und Notare (c. 482 CIC)
In jeder Diözesanverwaltung muss es eine/n Kanzler/in geben, die/der Sorge trägt für die Ausfertigung von Akten der Kurie sowie für deren Aufbewahrung im Archiv der Kurie.

Die/der Kanzler/in ist zugleich Notar/in. Daneben kann es weitere Notare/innen geben. Die/der Notar/in fertigt Akten und Urkunden über Dekrete, Verfügungen, Ladungen usw. an, protokolliert bei Verfahren, legt Akten aus der Registratur vor und erklärt Abschriften als mit der Urschrift übereinstimmend.

Mitglied im diözesanen Vermögensverwaltungsrat (c. 492-493 CIC)
In jeder Diözese muss es einen Vermögensverwaltungsrat geben, dem der Diözesanbischof oder sein Beauftragter vorsitzt und der aus wenigstens drei vom Bischof ernannten Gläubigen (Frauen oder Männer) besteht, die wirtschaftlich und rechtlich erfahren sowie integer sind. Aufgabe des Vermögensverwaltungsrates ist vor allem, nach den Weisungen des Diözesanbischofs einen Haushaltsplan über die Einnahmen und Ausgaben, die im kommenden Jahr für die gesamte Leitung der Diözese vorgesehen sind, aufzustellen sowie im laufenden Jahr die Haushaltsrechnungen über Einnahmen und Ausgaben zu billigen.

Mitglied im Diözesanpastoralrat (c. 511-512 CIC)
Ein Pastoralrat ist für die Diözese nicht zwingend vorgeschrieben, in den deutschen Bistümern aber üblich. Der Pastoralrat besteht aus Klerikern, Ordensleuten (Frauen und Männer)

und vor allem aus Laien. Seine Aufgabe ist es, das pastorale Wirken in der Diözese zu untersuchen und zu beraten und dazu praktische Folgerungen vorzuschlagen.

Ökonom (c. 494 CIC)
In jeder Diözese muss es eine/n Ökonomin/en geben. Sie/er muss in wirtschaftlichen Fragen erfahren sein und sich durch Rechtschaffenheit auszeichnen. Ihre/seine Aufgabe ist die Verwaltung des Diözesanvermögens unter der Autorität des Bischofs und gemäß dem vom Vermögensverwaltungsrat festgelegten Haushaltsplan. Sie/er tätigt außerdem die Ausgaben, die der Bischof oder andere dazu Beauftragte angeordnet haben.

Richter (c. 1421 § 2 CIC)
In jeder Diözese muss es vom Bischof ernannte Richter geben, die generell Kleriker sein müssen. Die Bischofskonferenz kann jedoch die Erlaubnis geben, dass auch Laien zu Richtern bestellt werden, was die Deutsche Bischofskonferenz getan hat. Einem Kollegialgericht, das aus drei Richtern besteht, kann ein/eine Laienrichter/in angehören. Er/sie übt unmittelbar richterliche Gewalt, also sacra potestas aus.

Kirchenanwalt, Ehebandverteidiger und Anwalt (c. 1430-1436, 1482 CIC)
Ein/e Kirchenanwalt/wältin muss in Streit- und Strafsachen das öffentliche Wohl der Kirche vertreten.

Die/der Ehebandverteidiger/in muss in Ehenichtigkeitsverfahren alles vorbringen, was gegen die Nichtigkeit der Ehe spricht.

Die/der Anwalt/wältin vertritt im Ehenichtigkeitsverfahren die Interessen einer Partei.

2. Ämter, die nicht kodikarisch geregelt sind

In jeder Bischöflichen Verwaltung gibt es mehr oder weniger Sachbearbeiter bzw. Referatsleiter/Abteilungsleiter, die Laien sind und die in diesem Bereich viele, aber nicht alle Kompetenzen wahrnehmen können. In manchen Bereichen, vor allem jenen, die eng mit der Frage der Sakramentenspendung zusammenhängen, dürfte ihre Unterschriftsvollmacht begrenzt sein, es sei denn, sie handeln ausdrücklich im Auftrag und Namen des Bischofs bzw. des Generalvikars. Solche Sachbearbeiter bzw. Referatsleiter/Abteilungsleiter sind z. B.:

- *Justiziar*: behandelt staatskirchenrechtliche Fragen
- *Verwaltungskanonist*: behandelt kirchenrechtliche Fragen im Bereich der Verwaltung
- *Ordensreferent*: hält die Verbindung des Bistums zu den Ordensgemeinschaften
- *Ökumenereferent*: kümmert sich um das ökumenische Miteinander
- *Leiter der Fachstelle Innenrevision*: prüft die Einnahmen und Ausgaben
- *Pressesprecher*: gibt Stellungnahmen zu öffentlich interessanten Themen ab
- *Seelsorgeamtsleiter*: koordiniert die Pastoral im Bistum unter Mitarbeit von
- *Abteilungs- und Referatsleiter im Seelsorgeamt*
- *Schulamtsleiter*: betreut die Schulen in bischöflicher Trägerschaft unter Mitarbeit von

- *Abteilungs- und Referatsleiter im Schulamt*
- *Personalchef*: betreut die nicht seelsorglich tätigen Mitarbeiter im Bistum

Inwieweit Laien an der Schnittstelle von Verwaltung und sacra potestas verantwortlich tätig werden können, lässt sich am anschaulichsten am Amt des Verwaltungskanonisten verdeutlichen, weil sich in seinem Tätigkeitsfeld beide Bereiche häufig berühren.

Die Fachstelle Kirchenrecht befasst sich – im Gegensatz zum Offizialat, das der Rechtsprechung dient und vor allem Ehenichtigkeitsverfahren durchführt – mit verwaltungsrechtlichen Fragen: Dispensen und Genehmigungen für Eheschließungen, Genehmigungen von Erwachsenentaufen, Wiederaufnahmen, Konversionen, Fragen des Vereinsrechts, des Ordensrechts, des Verfassungsrechts (Strukturerneuerungen) usw. Hinzu kommen die fachliche Beratung der Seelsorger sowie die Bearbeitung der Anfragen von Gläubigen.

Gemäß c. 129 § 2 CIC können Laien bei der Ausübung von Leitungsgewalt mitwirken. Gemäß cc. 131 § 1 und 137 CIC gibt es neben der ordentlichen, d. h. von Rechts wegen mit einem Amt verbundenen Leitungsgewalt auch eine delegierte Leitungsgewalt. Das Gesetz schränkt aber den Empfängerkreis hinsichtlich der Delegation nicht auf Kleriker ein. Einige Kanonisten gelangen trotzdem unter Hinweis auf c. 274 i. V. m. c. 129 § 1 CIC zu dem Ergebnis, eine Delegation von Vollmacht zur Ausübung ausführender Leitungsgewalt an Laien sei nicht denkbar. Andere Autoren verweisen im Gegenteil darauf, dass der CIC selbst Ämter für Laien in der Kirche offen hält, die die Ausübung von Leitungsgewalt beinhalten (z. B. das Richteramt), und halten von daher auch die Delegation von bestimmten Verwaltungsakten an Laien für denkbar. Zumindest sind dies solche Verwaltungsakte, die feststellender Art sind, also einen in sich schon bestehenden Tatbestand feststellen. Davon abzugrenzen sind gestaltende Akte, die einen Tatbestand erst schaffen. Der Bischof von Münster hat seinen Mitarbeiterinnen in der Fachstelle Kirchenrecht die Vollmacht übertragen, die feststellenden Verwaltungsakte zu unterzeichnen, während er sich selbst bzw. seinem Generalvikar die gestaltenden Verwaltungsakte vorbehält. So ergibt sich folgende Einteilung:

Feststellende Verwaltungsakte	Gestaltende Verwaltungsakte
Aufnahme von Kindern in die kath. Kirche (Übertritt, Wiederaufnahme)	Genehmigung der Spendung einer Erwachsenentaufe durch den Pfarrer
Trauerlaubnis nach Kirchenaustritt	Genehmigung der Konversion eines Erwachsenen
Nihil obstat für Trauung im Ausland	Genehmigung der Rekonziliation eines Erwachsenen
Feststellung des Ledigenstandes bei wegen Formmangels ungültiger Vorehe	Gewährung von Dispensen (von der Eheschließungsform, von Ehehindernissen)
Nihil obstat bei kirchlich für nichtig erklärter oder aufgelöster Vorehe	Genehmigung der Eheschließung von und mit Unierten
Anfrage beim Wohnsitzordinarius bei Dispens von der Eheschließungsform	Genehmigung der Eheschließung mit Orthodoxen

Münster, 15.12.2004

Dr. Beatrix Laukemper-Isermann, Prof. Dr. Reinhild Ahlers
Fachstelle Kirchenrecht im BGV Münster

Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Titel	Vorname	Name	PLZ	Ort
Prof. Dr.	Reinhild	Ahlers	48155	Münster
	Miriam	Altenhofen	79268	Bötzingen
	Barbara	Bagorski	85072	Eichstätt
Dr.	Ursula	Beykirch	53111	Bonn
	Magdalena	Bogner	40477	Düsseldorf
	Ida-Anna	Braun	86150	Augsburg
	Gertrud	Casel	53111	Bonn
Weihbischof Dr.	Franz	Dietl	80331	München
Dr.	Daniela	Engelhardt	49074	Osnabrück
P. Dr.	Manfred	Entrich	53111	Bonn
	Roswitha	Fischer	45143	Essen
Prof. Dr. Dr.	Hanna-B.	Gerl-Falkovitz	01069	Dresden
Dr.	Diane	Gössing	50674	Köln
Dr.	Anna	Hennersperger	85354	Freising
Generaloberin Dr.	Anneliese	Herzig	81673	München
	Marcella	Hien	50677	Köln
	Martin	Hochholzer	36041	Fulda
	Christine	Hoffmann	10115	Berlin
	Sr. Cäcilia	Höffmann	56564	Neuwied
Generaloberin	Aloisia	Höing	37308	Heilbad-Heiligenstadt
Dr.	Birgit	Hoyer	96047	Bamberg
	Wiltrud	Huml	80333	München
Ordinariatsrätin Dr.	Elke	Hümmeler	80063	München
	Hans-Georg	Hunstig	33104	Paderborn
Ordinariatsrätin	Maria-Anna	Immerz	86152	Augsburg
	Helga	Jakubowski	82152	Planegg
Weihbischof	Heinrich	Janssen	46509	Xanten
Dr.	Ottmar	John	53111	Bonn
	Anni	Jülich	50667	Köln
	Anne	Karl-Rott	93055	Regensburg
Dr.	Hildegard	Kaulen	65205	Wiesbaden
PD Dr.	Hildegund	Keul	53113	Bonn
Generalleiterin	Sr. Barbara	Kiener	81377	München
	Jutta	Kirchhof	69118	Heidelberg
	Barbara	Kleineidam	10629	Berlin
	Irmentraud	Kobusch	44801	Bochum
Domkapitular	Hans	Kümmeringer	94032	Passau
Dr.	Claudia	Kunz	53111	Bonn
Kardinal	Karl	Lehmann	55116	Mainz
	Annette	Lenders	52062	Aachen
	Irene	Löffler	80333	München
Ordinariatsrätin	Maria	Lubina	99084	Erfurt
Ordinariatsrätin Dr.	Anneliese	Mayer	80333	München

Prof. Dr.	Ludwig	Mödl	80539	München
	Ingrid	Müller	54290	Trier
Prof. Dr. Dr.	Klaus	Müller	48143	Münster
	Ursula	Neises	65533	Limburg
	Sr. Mediatrix	Nies	57462	Olpe
Domkapitular	Josef	Obermaier	80333	München
Dr.	Monika	Pankoke-Schenk	56076	Koblenz
	Gabriele	Pechel	50668	Köln
	Elke	Peters	49401	Damme
Weihbischof	Werner	Radspieler	96049	Bamberg
Seelsorgeamtsl. Mag.	Elisabeth	Rathgeb	6020	Innsbruck
	Hildegard	Rometsch	53179	Bonn
Dr.	Andreas	Ruffing	36041	Fulda
Erzbischof Dr.	Ludwig	Schick	96049	Bamberg
Regionalleiterin	Sr. Hildegard	Schreier	81671	München
	Ute	Schröder	41464	Neuss
	Barbara	Schwarz-Sterra	70597	Stuttgart
	Eva	Sorg	72108	Rottenburg
	Barbara	Stadlberger	94032	Passau
Kardinal	Georg	Sterzinsky	14057	Berlin
	Birgit	Stocker	80333	München
Dr.	Erika	Straubinger-Keuser	70597	Stuttgart
Weihbischof Dr.	Franz-Peter	Tebartz-von Elst	48143	Münster
	Maria Elis.	Thoma	44135	Dortmund
Dr.	Ingeborg	Tiemann	53113	Bonn
Weihbischof	Norbert	Trelle	50668	Köln
Bischof Dr.	Joachim	Wanke	99084	Erfurt
	Hildegard	Weileder-Wurm	94032	Passau
	Eva-Maria	Welskop-Deffaa	53175	Bonn
Prof. Dr.	Saskia	Wendel	5000	Tilburg