

Birgit Jeggle-Merz

Frauen in der theologischen Wissenschaft: Von ungenutzten Chancen und brachliegenden Talenten

1. DIE BERUFLICHE SITUATION VON WISSENSCHAFTLERINNEN UND DER WISSENSCHAFTSSTANDORT DEUTSCHLAND

1.1 Frauen und Wissenschaft

In den letzten Jahren ist der politische Druck, der auf die Hochschulen ausgeübt wird, stetig gewachsen. Auf der politischen Agenda ganz oben steht die Zukunfts- und Reformfähigkeit der Hochschulen. Als wichtigste Ziele werden Qualitätssicherung in der Lehre, Förderung der Innovationsfähigkeit in der Forschung und Internationalisierung der Hochschulen in Forschung und Lehre benannt, die sicher nur zu erreichen sind, wenn der Arbeitsplatz Universität so attraktiv ist, dass junge Wissenschaftler ihre Zukunft als forschende Lehrende gestalten wollen. Das gilt für Wissenschaftler und für Wissenschaftlerinnen. „Ohne Zweifel ist die ehrgeizige Zielsetzung des Wissenschaftsstandortes Deutschland, an der ‚frontier of science‘ auch in Zukunft eine gesicherte Position zu halten, ohne die volle Integration von Wissenschaftlerinnen kaum zu erreichen“, so das Ergebnis der Projektgruppe „Wissenschaftskarriere“ der Universität Münster.¹ Derzeit sieht die akademische Landschaft jedoch noch nicht danach aus. Das Statistische Bundesamt Deutschland beziffert für das Kalenderjahr 2005 den Anteil der C4-Professorinnen lediglich auf 9,2%.²

¹ Vgl. Holger KRIMMER, Freia STALLMANN, Markus BEHR, Annette ZIMMER, Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Ergebnisbericht der Projektgruppe Wissenschaftskarriere (Leitung: Annette Zimmer; gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Münster 2003, 2 [http://www.mentoring.unizh.ch/literatur/wika_broschuere.pdf (12.11.2006)]). – Vgl. auch Christine ROLOFF, Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld 2002.

² Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn (<http://www.destatis.de/daten/1/stba/html/basis/d/bi-wiku/hochtab8.php>). – Eine der frühesten Stellungnahmen zur Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Feld: Margareta von BRENTANO, Die Situation der Frauen und das Bild „der Frau“ an der Universität, in: Universitätstage 1963: Universität und Universalität. Veröffentlichungen der Freien Universität Berlin. Berlin 1963, 73–93. Frau v. Brentano stellte folgende Hypothesen zur Begründung vor: „Frauen können nicht qualifizierte wissenschaftliche Arbeit leisten; Frauen wollen es nicht – sie

Wie in der gesamten universitären Landschaft, so zeichnet sich auch in der Theologie die berufliche Situation von Wissenschaftlerinnen trotz des kontinuierlichen Anstiegs des Frauenanteils an den Hochschulabsolventen durch eine mehrdimensionale Segregation aus. Mehrere Studien belegen, dass die Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb – und dies gilt weltweit – gekennzeichnet ist durch eine *horizontale Segregation* (Konzentration von Professorinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften), eine *vertikale* (Konzentration von Professorinnen in den hierarchisch niederrangigen Positionen) und durch eine *kontraktuelle Segregation* (Konzentration von Wissenschaftlerinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen und auf Teilzeitstellen).³ Die entsprechenden statistischen Erhebungen sind hinlänglich bekannt: Der Anteil der Frauen sinkt, je höher man in der Universitätshierarchie nach oben steigt. Diese Entwicklung beginnt nicht erst mit den Berufungsverhandlungen, sondern weit früher. Schlicht dann, wenn das erste Geld verdient werden kann.⁴ Ist das Verhältnis von weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Hilfskräften noch einigermaßen ausgeglichen, so werden schon mehr Männer als geprüfte wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt als Frauen. Für Frauen geht es von nun an hinsichtlich der Einstellungschancen weiter kontinuierlich bergab. Dass dies von Anfang an bedeutsam ist, zeigen wiederum die Statistiken: Der Weg zur Aufnahme in die *scientific community* geht meistens über eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Hochschulassistent.⁵

Seit den 80er Jahren haben in der Theologie Frauen und Männer in einem ausgewogenen Zahlenverhältnis ihre Studien abgeschlossen.⁶ Unter den Absolventinnen stand somit ein Pool an qualifizierten Wissen-

haben andere Ziele und Lebenspläne; Frauen *sollen* es nicht – das hieße, es wird ihnen auf direkte und indirekte Weise erschwert oder unmöglich gemacht“ (80).

³ Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK). Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Neunte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn 2005.

⁴ Da angesichts der jüngsten Neuordnung der Beamtengehälter, insbesondere in den Geisteswissenschaften, die Verdienstmöglichkeiten auch in der höchsten W3-Stufe deutlich geringer ausfallen als in der alten C4-Ordnung, lässt sich vermuten, dass Männer auf Dauer nach lukrativeren Posten Ausschau halten werden und sich damit eine Tür für Wissenschaftlerinnen öffnen wird.

⁵ Im Jahr 2003 betrug der Frauenanteil der BAT-Stellen 34,8%, der C1-Stellen nur noch 25% (Quelle: Statistisches Bundesamt). Bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft ist eine Studie in Arbeit, die sich mit der geschlechtsspezifischen Vergabep Praxis der Fördergelder beschäftigt (vgl. http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/chancengleichheit/statistik/html [12.11.2006]).

⁶ Vgl. den Beitrag von Maria SENOGLU, „Prinzipiell“ schon – Aber bitte woanders! Die Geschichte des Frauenstudiums an der Theologischen Fakultät Freiburg, 191–219 hier: 212 ff. in vorliegendem Buch.

schaftlerinnen zur Verfügung, der nicht genutzt worden ist. In diesem Punkt deckt sich der Befund mit den meisten Studienfächern. „Die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen kann in fast allen Fächergruppen also nicht auf das fehlende weibliche Potential in der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zurückgeführt werden. Es werden fächerspezifische Prozesse und Kulturen insbesondere in der Qualifikationsphase sichtbar, die zu einem Verschwinden von Frauen aus dem Wissenschaftssystem führen.“⁷

1.2 „Frauen sind immer zuerst Frauen und dann Menschen“

Eine überraschende Erkenntnis, die jede Frau in der akademischen Welt irgendwann einmal überfällt: Ein Wissenschaftler ist zunächst ein Mann.⁸ Über Jahrhunderte war die akademische Welt ein homosozialer Männerverband, der bis heute in seiner institutionellen Struktur kaum Änderungen vollzogen hat. Der Volkswirt und Soziologe Helge Peukert spricht hier von „vormodernen Strukturen im Hochschulbetrieb“.⁹

In ihrer Habilitationsschrift „Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur“ hat die Soziologin Stefani Engler anhand von Berufsbiographien von Professoren und Professorinnen herausgearbeitet, dass die Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit nicht in „Einsamkeit und Freiheit“ – so der Haupttitel der Arbeit in Anlehnung an Wilhelm von Humboldt, der zur Entwicklung großer Wissenschaftler „nothwendig Freiheit, und hülfreiche Einsamkeit“ für unabdingbar erklärte¹⁰ –, sondern in Auseinandersetzung in einem spezifischen dynamischen Gefüge geschieht.¹¹ So führt eben

⁷ Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft. Neunte Fortschreibung des Datenerhebungsinstrumentes liegt als Broschüre vor. Pressemitteilung der Bund-Länder-Kommission vom 2. Februar 2006 (<http://www.blk-bonn.de> [12.11.2006]).

⁸ Vgl. dazu: Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Hg. v. Irene DÖLLING und Beate KRAIS. Frankfurt a. M. 1997; darin bes. Pierre BOURDIEU, Die männliche Herrschaft 153–217: „Der Mann (*vir*) ist ein besonderes Wesen, das sich als allgemeines Wesen (*homo*) erlebt, das faktisch und rechtlich das Monopol auf das Menschliche, d.h. das Allgemeine, hat; das gesellschaftlich autorisiert ist, sich als Träger des menschlichen Daseins schlechthin zu fühlen“ (160).

⁹ Vgl. Helge PEUKERT, Der Überraschungseffekt fehlt: Warum nicht lösen? Ein Vorschlag gegen Fehlschaltungen im Berufungsverfahren, in: *Forschung und Lehre* 12/2003, 658 f.

¹⁰ Vgl. Wilhelm von HUMBOLDT, *Schriften zur Politik und zum Bildungswesen* [1809], in: DERS., *Werke*. Bd. 4. Hg. v. Andreas Filtner u. Klaus Giel. Darmstadt 1969, 191.

¹¹ Vgl. Stefani ENGLER, „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz 2001. – In den letzten Jahren hat sich im Rahmen der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung ein neuer Zweig

nicht entsprechend gängiger Vorstellung die Einzigartigkeit der Persönlichkeit in Einsamkeit und Freiheit zu herausragender wissenschaftlicher Leistung und diese weiter zu beruflichem Erfolg, sondern „alle, die im wissenschaftlichen Feld agieren, wissen, dass immer auch andere Dinge zählen.“¹² Dieses dynamische Gefüge „Wissenschaft“ lässt Frauen anscheinend seltener aktiv bestimmende Rollen einnehmen. Frauen sind offensichtlich sogar aus den sozialen Spielen, in denen es um Zuschreibungen von Anerkennung geht, weitgehend ausgeschlossen.¹³ Einige Beispiele zur Illustration: Studien belegen, dass die wissenschaftlichen Arbeiten von Frauen von ihren Kollegen seltener gelesen und zitiert werden,¹⁴ dass Artikel, verfasst von einem Autor, höher bewertet werden als solche von einer Autorin,¹⁵ oder dass Frauen „aus der zwischen männlichen Kollegen herrschenden Kameraderie ausgeschlossen“¹⁶ bleiben. Dabei sind es gerade die informellen Netzwerke, die entscheidend bei der Perpetuierung von Machtbeziehungen wirken. Englers Fazit: Im „sozialen Gefüge Wissen-

herausgebildet: die Wissenschaftsforschung, die sich vorrangig mit der sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Erkenntnisse beschäftigt. Dabei geht es nicht um die Analyse wissenschaftlichen Wissens, sondern um die Handlungsanalyse an den Orten der Wissensproduktion und um den Prozess der Herstellung wissenschaftlichen Wissens.

¹² ENGLER, „In Einsamkeit und Freiheit“? 446 (s. Anm. 11).

¹³ Vgl. ENGLER, „In Einsamkeit und Freiheit“? 458 (s. Anm. 11). – Das Konzept der sozialen Felder geht auf die Forschungen des Soziologen Pierre BOURDIEU zurück (vgl. u. a. DERS., *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Frankfurt a. M. 1998).

¹⁴ Vgl. Ursula MÜLLER, *Soziologie der Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen*, in: *Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verändern Wissenschaft*. Hg. v. Bettina Dausien u. a. Opladen 1999, 141–166; Sigrid METZ-GÖCKEL, *Hochschulreform als Personalentwicklung. Zur Produktivität von WissenschaftlerInnen*, in: *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Hg. v. Aylâ Neusel u. Angelika Wetterer. Frankfurt a. M. u. a. 1999, 161–191.

¹⁵ Vgl. Christine WENNERÄS u. Agnes WOLD, *Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen*, in: *Wissenschaftskultur und Geschlechterforschung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Hg. v. Beate Kraus. Frankfurt a. M. 2000, 107–120. – Ursula MÜLLER in ihrer Untersuchung: „Erfahrungen weiblicher Mitglieder in Berufungskommissionen bestätigen, dass eine Reihe von Kollegen gewohnheitsmäßig die Schriften weiblicher Mitbewerber als weniger originell, weniger glänzend, näher an Wissenschaftsjournalismus usw. beurteilen, während die Schriften der männlichen Bewerber grundsätzlich als ernstzunehmende Beiträge zum wissenschaftlichen Fortschritt gelobt werden“ (MÜLLER, *Soziologie der Geschlechtergerechtigkeit* 148 [s. Anm. 14]). Sie verdeutlicht, dass „gewohnheitsgemäß“ Männern anderes zugeschrieben wird und deren Arbeit anders wahrgenommen wird als die der Frauen (vgl. ENGLER, „In Einsamkeit und Freiheit“? 460 [s. Anm. 11]).

¹⁶ Renate MAYNTZ, *Mein Weg zur Soziologie: Rekonstruktion eines kontingenten Karrierepfades*, in: *Wege zur Soziologie nach 1945. Biographische Notizen*. Hg. v. Christian Fleck. Opladen 1996, 225–235, hier: 235.

schaft werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der sozialen Praxis durch Zuschreibungsprozesse hergestellt, die nichts über die wissenschaftliche Leistung von Frauen und Männern sagen, sondern etwas darüber, wie das wissenschaftliche Feld funktioniert.¹⁷ Waren Frauen über Jahrhunderte qua Geschlecht von der Wissenschaft ausgeschlossen, so lag dieser Ausschluss nicht allein in den gesellschaftlichen Verhältnissen begründet, sondern war Teil eines politischen und von professionellen Interessen geleiteten Kalküls männlicher Ordinarien, so die Grazer Lehrstuhlinhaberin für Geschlechtersoziologie und Gender Studies Angelika Wetterer.¹⁸ Hier ist nicht plump an „üble Machenschaften“ von Männern gegen Frauen zu denken, sondern die Zusammenhänge sind viel grundlegender: Die soziale Praxis des wissenschaftlichen Feldes hat tief verwurzelte Segregationsmechanismen, die Frauen seltener zu Mitspielerinnen werden lässt: „Denn die etablierten Akteure des Feldes haben nicht nur habituell verankerte Vorstellungen davon, was gute wissenschaftliche Arbeit ist, sondern auch davon, wer als Mitspieler anerkannt werden kann und wer nicht.“¹⁹ Das von Max Weber in seinem berühmten Vortrag „Wissenschaft als Beruf“²⁰ formulierte Axiom, nach dem nur „harte Arbeit“ – also Disziplin, Ausdauer und Geduld – zum Wissenschaftler mache, erweist sich als ungenügend zur Erklärung für wissenschaftlichen Erfolg. Dieser Situation ist nicht einfach mit Frauenförderungsprogrammen zu begegnen; die vielfältigen Programme der neunziger Jahre haben sich ohnehin als weitgehend ineffektiv erwiesen. Die Projektgruppe „Wissenschaftskarriere“ Münster folgert: „Erst die empirisch belegte Erkenntnis, dass der Universitätsalltag von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen unterschiedlich wahrgenommen und erlebt wird, dass die Alltagswelt und der Erfahrungshorizont von Professoren und Professorinnen sehr unterschiedlich gestaltet ist, ermöglicht die Erarbeitung von Maßnahmen, die diese unterschiedlichen Erfahrungswelten berücksichtigen und insofern die Universität als Arbeitsplatz für Wissenschaftler und

¹⁷ ENGLER, „In Einsamkeit und Freiheit“? 462 (s. Anm. 11).

¹⁸ Vgl. Angelika WETTERER, Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel 1993.

¹⁹ Sandra BEAUFAYS, Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterforschung des wissenschaftlichen Feldes [22 Ansätze], in: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 5(2), Art. 10, April 2004 (<http://qualitative-research.net/fqs-Texte/2-04/2-04beaufays-d.htm> [12.11.2006]). Ausführlich: DIES., Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld 2003.

²⁰ Vgl. Max WEBER, Wissenschaft als Beruf (1919), in: DERS., Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Hg. v. Johannes Winkelmann. Tübingen 1988, 582-613.

Wissenschaftlerinnen gleichermaßen attraktiv und zukunftsorientiert macht.“²¹ Und dies kann nur im Interesse des Wissenschaftsstandortes Deutschland sein.

2. DIE ARBEIT VON THEOLOGINNEN UND DIE THEOLOGIE

2.1 *Die Mär von der „objektiven Wissenschaft“*

Mag es auch dem größten Kritiker noch einleuchtend erscheinen, dass man den Pool an potentiellen Wissenschaftlerinnen bislang nicht effizient genug ausschöpft und damit so manche hochbegabte Frau der Wissenschaft verloren gegangen ist, so teilen sich die Meinungen spätestens bei der Frage, welchen originären Beitrag denn überhaupt Wissenschaftlerinnen für die Wissenschaft leisten (können). Ist etwa die Exegese anders? Oder gar die Dogmatik? Ist Bibel nicht Bibel und Glaube nicht Glaube?

Nun versteht es sich von selbst, dass diese Fragestellung rhetorischer Natur ist. Doch bringt sie eine grundlegende Einsicht wieder ins Bewusstsein: Es gibt keine „objektive Erkenntnis“ losgelöst von Interesse und Lebenspraxis. Erkenntnis steht immer im Kontext der Grundüberzeugungen des Einzelnen oder der Gruppe. Mitten in der Zeit der Studentenunruhen in den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts arbeitete Jürgen Habermas in „Erkenntnis und Interesse“ seine These aus, nach der herrschende Gruppen mit ihren Interessen so intensiv an eine Situation gebunden sind, dass sie die Fähigkeit verlieren, bestimmte Tatsachen zu reflektieren.²² Könnte es sein, dass die Gruppe der Wissenschaftler in der Theologie die Potentiale, die Wissenschaftlerinnen in den Wissenschaftsprozess einbringen, aus der Verfangenheit in ihren eigenen Vorurteilen nicht wahrnehmen resp. schätzen können? Regina Ammicht Quinn bezeichnet es als

²¹ KRIMMER u. a., *Karrierewege von ProfessorInnen 5* (s. Anm. 1). Schon Ende der 80er Jahre stellte Angelika WETTERER fest: „Die Fremdheit der Wissenschaft aus der Perspektive der Frauen bezieht sich aufschlußreicherweise weniger auf die wissenschaftliche Tätigkeit im engeren Sinne, auf das Forschen im Labor oder am Schreibtisch, sondern auf die Wissenschaft als Institution und auf das wissenschaftliche Arbeiten als Beruf“ („Man marschiert als Frau auf Neuland“ – Über den schwierigen Weg der Frauen in der Wissenschaft, in: *Frauensituationen. Veränderungen in den letzten zwanzig Jahren*. Hg. v. Uta Gerhardt u. Yvonne Schütze. Frankfurt a. M. 1988, 273–286, hier: 274).

²² Vgl. Jürgen HABERMAS, *Erkenntnis und Interesse*. Frankfurt a. M., 11. Aufl. mit einem neuen Nachwort 1994 (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft; Bd. 1) Erstaufflage: Frankfurt a. M. 1968.

das größte Missverständnis feministischer Theologie, diese als etwas zu sehen, was Frauen unter sich ausmachen, in dem Sinn, dass feministische Theologie etwas sei, das (manche) Frauen machen, wohingegen Männer Theologie betreiben würden.²³

2.2 Ein Beispiel: Die Geschichte der Maria Magdalena und der Apostolin Junia

In der Geschichte der Kirche und der Theologie kann der Zusammenhang von Erkenntnis und Interesse für den Umgang mit den großen Glaubenszeuginnen und Theologinnen an zahlreichen Einzelschicksalen aufgezeigt werden. Marginalisierung und Umdeutung der Tatsachen kennzeichnen das Verhältnis der Kirche zu den Frauen. Wohingegen sich die Mystikerinnen des Mittelalters in gewissem Rahmen Gehör und Anerkennung verschaffen konnten,²⁴ Hildegard von Bingen (1098–1179) heute sogar den Titel einer Kirchenlehrerin trägt, hatten es beispielsweise Theologinnen wie Elisabeth Gössmann (*1928) oder Dorothee Sölle (1929–2003) trotz fundierter theologischer Studien schwer, sich in der akademischen Welt und der kirchlichen Öffentlichkeit zu behaupten.²⁵ Paradigmatisch für den Zusammenhang von Erkenntnis und Interesse in der Betrachtung der Frauenfrage sind die Geschichten der biblischen Gestalten Maria Magdalena und Junia.

In der Geschichte der Kirche wurde aus der Maria von Magdala, die für Jesus die erste unter seinen Jüngerinnen war und die er mit dem Auftrag auszeichnete, den Aposteln die Auferstehung zu verkünden (Joh 20,17 f.), eine „Frau mit Vergangenheit“, eine Hure, eine Gefallene. Die Quellen aus der Frühzeit der Kirche belegen diese Wendung nicht. In den ersten Jahrhunderten der Kirche wurde Maria von Magdala verehrt als Prophetin, als Erstzeugin der Auferstehung und als „Apostola apostolorum“, als

²³ Regina AMMICHT QUINN, Diskurs, Praxis, Bewegung. Warum feministische Theologie notwendig ist, in: HerKorr 60 (2006) 404–408, hier: 405.

²⁴ Man denke z. B. an Elisabeth von SCHÖNAU (1129–1164) (vgl. DIES., Werke. Eingel., komm. u. übers. von Peter Dinzelsbacher. Paderborn u. a. 2006), Mechthild von MAGDEBURG (1207–1282) (vgl. Hildegund Keul, Verschwiegene Gottesrede. Die Mystik der Begine Mechthild von Magdeburg. Innsbruck u. a. 2004 [Innsbrucker theologische Studien; 69]) oder Gertrud von HELFTA (1256–1301/02) (Michael BANGERT ([Hg.], Freiheit des Herzens. Mystik bei Gertrud von Helfta. Münster 2004 [Mystik und Mediävistik; Bd. 2]).

²⁵ Vgl. Julie KIRCHBERG u. Judith KÖNEMANN, Frauentraditionen. Mit Elisabeth Gössmann im Gespräch. Ostfildern 2006; Wolfgang GRÜNBERG u. Wolfram WEISSE (Hg.), Zum Gedenken an Dorothee Sölle. Hamburg 2004 (Hamburger Universitätsreden; N.F. 8).

Apostolin der Apostel. Erst in späteren Jahrhunderten kam es zu einer Identifizierung dieser herausragenden Frau mit der Prostituierten.²⁶

Auch die Christin Junia, von der Paulus am Schluss des Römerbriefes (Röm 16,7) berichtet, hat einen Identitätswechsel vollziehen müssen: Noch heute ist in der Einheitsübersetzung der Bibel an dieser Stelle von einem „Junias“ die Rede, trotz der Tatsache, dass sowohl der philologische Befund als auch die Römerbriefkommentare von der Frühzeit bis ins Hochmittelalter hinein die Person neben Andronikus für weiblich halten. Aus einer Junia wurde ein Junias. Warum? „Die Antwort ist einfach: Eine Frau kann kein Apostel gewesen sein. Und weil eine Frau kein Apostel gewesen sein kann, kann die Frau, die hier Apostel genannt wird, keine Frau gewesen sein.“²⁷

Zwei klassische Beispiele für eine interessengeleitete Erkenntnis: Aus der *Apostola apostolorum* wird die Hure, aus der Apostolin wird der Apostel. Weil anderes nicht sein darf. Es waren feministische Theologinnen, die diese Frauengestalten der biblischen Schriften „aus dem Schweigen, dem Vergessen oder der einseitigen Deutung“ herausgeholt haben und sie wieder „ins Wort, ins Bild, in das Nachdenken über den Glauben und in die Glaubenspraxis zurückgebracht“²⁸ haben.

3. DER VERÄNDERTE HORIZONT: EINE KULTUR DER KOLLEGIALEN FREUNDSCHAFT – AUCH IN DER THEOLOGIE?

Die Situation scheint klar: Für den Wissenschaftsstandort Deutschland besteht nach allgemeiner Überzeugung die Notwendigkeit, den Arbeits-

²⁶ Vgl. z. B. Helen SCHÜNGEL-STRAUMANN, *Maria von Magdala – Apostolin und erste Verkündigerin der Osterbotschaft*, in: *Maria Magdalena – Zu einem Bild der Frau in der christlichen Verkündigung*. Hg. v. Dietmar Bader. München 1990, 9–32; Ingrid MAISCH, *Maria Magdalena – zwischen Verachtung und Verehrung. Das Bild einer Frau im Spiegel der Jahrhunderte*. Freiburg 1996; Susanne RUSCHMANN, *Maria von Magdala im Johannesevangelium. Jüngerin – Zeugin – Lebensbotin*. Münster 2002 (Neutestamentliche Abhandlungen; N.F. 40 [1040]); Dies., *Maria von Magdala. Jüngerin – Apostolin – Glaubensvorbild*. Stuttgart 2003.

²⁷ Bernadette BROOTEN, „Junia ... hervorragend unter den Aposteln“ (Röm 16,7), in: *Frauenbefreiung. Biblische und theologische Argumente*. Hg. v. Elisabeth Moltmann-Wendel. München, 2. Aufl. 1978 (Gesellschaft und Theologie: Abt. Systematische Beiträge; Bd. 12) 148–151, hier: 150; Eldon J. ELP, *Text-critical, exegetical, and socio-cultural factors affecting the Junia/Junias variation in Romans 16,7*, in: *New Testament textual criticism and exegesis 2002*, 227–291; Hans J. KLAUCK, *Junia Theodora und die Gemeinde von Korinth*, in: *Kirche und Volk Gottes. FS für Jürgen Roloff*. Hg. v. Martin Karrer u. a. Neukirchen-Vluyn 2000, 42–57.

²⁸ AMMIGHT QUINN, *Diskurs, Praxis, Bewegung 405* (s. Anm. 23).

platz Universität so attraktiv zu machen, dass junge Wissenschaftler hier ihre Zukunft sehen. Für Theologie und Kirche zeigt sich, dass die Theologinnen zumindest in Forschung und Lehre ein bisher kaum genutztes Potential darstellen. Die Wissenschaftsforschung weist auf die Mechanismen hin, die dazu führen, dass Wissenschaftlerinnen in der scientific community keinen Platz finden. Was aber ist zu tun? Welche Auswege gibt es aus dieser Situation?

3.1 Von der Notwendigkeit einer „Kultur der kollegialen Freundschaft“

Die Frauenbeauftragte der Universität Tübingen, Ingrid Hotz-Davies, Professorin für Neuere Englische Literatur, spricht in Anknüpfung an die Ergebnisse des Sozialhistorikers Theodore Zeldin²⁹ von der Notwendigkeit einer „Kultur der kollegialen Freundschaft“.³⁰ In Absetzung von Interessensfreundschaften, Seilschaften und exklusiven Clubs zielt sie auf eine „Kultur des gegenseitigen Respekts und der gegenseitigen Verantwortung, in der wir uns bemühen, uns gegenseitig zuzuhören als Wissenschaftler und als Menschen und uns in unserer spezifischen Eigenart, was auch immer diese Eigenart sei, gegenseitig wahrzunehmen und vielleicht auch etwas Spaß aneinander zu haben.“³¹ Mit Recht kann sie auf verschiedene Wirtschaftstheoretiker verweisen, die das Geheimnis des Erfolgs nicht in steilen Karrieren und in der Förderung von Konkurrenz sehen (durch die Kreativität und Entwicklung der Talente eher behindert werden), sondern in einem Umfeld, in dem sich Menschen in ihrer Vielfalt mit ihren je unterschiedlichen Fähigkeiten einbringen können. „Diversity“ steht für ein Konzept der Unternehmensführung, das Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Menschen in Unternehmen gezielt wahrnimmt, bewusst wertschätzt und nachhaltig zur Steigerung des Unternehmenserfolgs einsetzt.³² Auch für die Institution „Universität“, die gerüstet sein

²⁹ Vgl. Theodore ZELDIN, *An Intimate History of Humanity*. London 1994.

³⁰ Vgl. Ingrid HOTZ-DAVIES, *Frauen erobern den Elfenbeinturm – Moderne Universitäten brauchen Chancengleichheit*. Vortrag gehalten am 21. Januar 2004 im Rahmen der Studium Generale Vortragsreihe „Stadt der Frauen“. Visionen einer geschlechtergerechten Zukunft an der Universität Tübingen (www.uni-tuebingen.de/uni/qbf/daten/beitraege/studium-generale-vortrag_ihd-stadt-der-frauen.pdf [12.11.2006]) 21 f.

³¹ Ingrid HOTZ-DAVIES, *Wie überlebe ich meine Karriere: Überlegungen zur Psychologie der Wissenschaftlerin*. Vortrag anlässlich des Festkolloquiums „15 Jahre Gleichstellungsförderung an der Universität München“ (http://www2.uni-muenchen.de/frauenbeauftragte/content/aktuelles/Hotz_Davis.pdf [12.11.2006]) 16.

³² Seien es die Ford-Werke AG oder die Pharma-Konzerne Novartis und BASF, überall

will für Zukunft und Fortschritt, ist es bedeutsam, die Unterschiede der lehrenden Forscher und Forscherinnen als Chance für sich selbst und das „Unternehmen“ zu verstehen. Nicht Monokultur, eine Kultur der Gleichen, sondern eine Kultur des Verschiedenen erscheint als Leitlinie der Universitäten. „Denn auf Dauer wird auch die Universität nicht schadlos auskommen ohne die Fähigkeiten und Einsichten, das Wissen und die Erfahrung, die derzeit mit der Kultur der Frauen verbunden sind und die momentan als weitgehend irrelevant erscheinen.“³³ Nachweislich ist eine gepflegte Vielfalt an Kulturen, Geschlechtern und Altersgruppen ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor, den die Universitäten bislang sträflicherweise zu wenig im Blick haben.³⁴ „*Managing Diversity*“ ist kein Konzept, das jetzt und sofort eine gesellschaftliche Veränderung bewirkt, sondern es setzt auf die langfristigen und bisweilen zähen Prozesse der Förderung von organisatorischer Toleranz und Offenheit.³⁵

ist in den letzten Jahren zu beobachten, dass „Diversity“ einen wichtigen Teil der Unternehmenskultur ausmacht. „Gleiche Chancen für alle – unabhängig von Geschlecht und Hautfarbe“ ist dabei weniger ein Motto, das aus gesellschaftlichen oder politischen Gründen proklamiert werden muss, sondern schlicht die Erkenntnis, dass die Beachtung aller potentiellen Ressourcen zu einem maximalen Gewinn führt. – Vgl. z. B. Personelle Vielfalt in Organisationen. München 2003 (Trierer Beiträge zum Diversity Management; Bd. 1); Vielfalt statt Lei(d)tkultur: managing & diversity. Hg. v. Iris KOALL u. a. Münster 2002 (Managing diversity; Bd. 1); Iris KOALL, Managing gender & diversity – von der Homogenität zur Heterogenität in der Organisation der Unternehmen. Hamburg 2001.

³³ HOTZ-DAVIES, Wie überlebe ich meine Karriere 17 (s. Anm. 31).

³⁴ Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz veranstaltete zusammen mit der Zentral-einrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und der Zentralen Frauenbeauftragten der FU Berlin im Januar 2006 eine Tagung „Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Dialog zu aktuellen Tendenzen der ‚Modernisierung‘ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik“. Reflektiert werden sollte die Bedeutung der Unternehmensstrategie „Managing Diversity“ für die in Deutschland schwerfällig gewordene gleichstellungspolitische Debatte.

³⁵ Man darf die US-amerikanische Herkunft von „Managing Diversity“ nicht übersehen, denn als Immigrationsland ist die USA gefordert, mit kultureller und sozialer Vielfalt umzugehen: „Die Ideologie, Lebenschancen nach Leistungskriterien zu verteilen, bedeutet, dass Individuen die Hoffnung auf gesellschaftliche Durchlässigkeit entwickeln können und damit die Motivation entsteht, einen individuellen Beitrag zur normativen Grundlage der Gesellschaft zu leisten“ (Iris KOALL, Grundlagen des Weiterbildungskonzeptes Managing Gender & Diversity/DiVersion, in: DIES. u. a., Vielfalt statt Lei(d)tkultur 1–26, hier: 3 (s. Anm. 32). Der Terminus „Managing Diversity“ bietet jedoch auch für die Diskussion im deutschen Umfeld eine sprachliche Form zur Fassung von verschiedenen Anforderungen, mit Verschiedenheit und Vielfalt umzugehen (vgl. Verena BRUCHHAGEN u. Iris KOALL, Supervision im Diversitymanagement, in: KOALL, Vielfalt statt Lei(d)tkultur 121–152, hier: 121 (s. Anm. 32). – Vorbehalte äußern: Dorothea LÜDKE/Anita RUNGE/Mechthild KOREUBER (Hg.), Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden 2005. Begriffe wie „Gender Mainstreaming“ und „Managing Diver-

Auch hier irrt derjenige, der die Bemühungen um eine veränderte Sichtweise als Wunschenken einiger weniger Frauen abtut. Nicht nur für die Universität als Wirtschaftsstandort, sondern für die Gesamtkirche als Gemeinschaft der Glaubenden ist die Veränderung der Sichtweise der Rolle der Frau eine entscheidende Aufgabe. Die nüchterne Außenperspektive des Journalisten Jan Ross verdeutlicht dies: „Daß die Alltagswirklichkeit und das Selbstverständnis der halben Menschheit sich seit Jahrzehnten dramatisch verändert hat, ist kein Modephänomen in den reichen Ländern. Es ist ein epochaler Umbruch, zu dem sich die Kirche etwas einfallen lassen muß wie seinerzeit zur Industrialisierung. Damals gelang, nach einiger geistiger Funkstille, das Kunststück einer Zeitanpassung ohne Selbstverrat: der Marxismus wurde verworfen, die Arbeiterbewegung aber durch die Soziallehre mit der Kirche versöhnt. Es wird existenznotwendig für den Katholizismus sein, daß ihm in seiner Frauropolitik ein ähnlicher Geniestreich glückt. Nicht um alles mitzumachen und krampfhaft ‚modern‘ zu werden. Sondern um aus einer historischen und gesellschaftlichen Schmollecke herauszukommen, die kein Platz für eine Weltkirche ist.“³⁶

3.2 *Feministische Theologie als Re-Vision von Theologie?*

Wenn Frauen Theologie betreiben, wenn Frauen theologische Wissenschaftlerinnen sind, dann wird nicht schlicht die Theologie um den Gegenstandsbereich „Frau“ erweitert.³⁷ Ebenso missverstanden ist feministische Theologie als „beleidigte Beschäftigung der Frau mit sich selbst. Feministische Theologie ist eine Re-Vision von Theologie: eine neue Vision einer Theologie, die ihrem eigenen Anspruch und ihrer eigenen Botschaft gerecht wird“, so formuliert Regina Ammicht Quinn.³⁸ In ih-

sity“ prägen so stark die institutionelle Gleichstellungspolitik, dass die Frauen- und Geschlechterforschung darüber zu kurz komme. Den Autorinnen stellt sich die Frage, ob die Ergebnisse neuerer Geschlechtertheorien nicht nur ignoriert, sondern sogar unterlaufen würden.

³⁶ Jan Ross, Johannes Paul II. Drama und Geheimnis. Berlin 2000, 127 f. – Für Johannes XXIII. gehörte die Emanzipation der Frau zu den Entdeckungsgeschichten der Menschenwürde, von Wahrheit, Gerechtigkeit, Liebe und Freiheit (Johannes XXIII., *Pacem in terris*, in: *Texte zur katholischen Soziallehre*. Hg. v. KAB Deutschland. Köln ⁸1992, 241–290, hier: Nr. 41).

³⁷ Vgl. Saskia WENDEL, „und wir sind schon weiter, zu weit gegangen, geht’s noch einmal weiter, zu keinem Ende geht’s“ (Ingeborg Bachmann). Zur Zukunftsfähigkeit feministischer Theologie, in: *Im Aufbruch. Frauen erforschen die Zukunft der Theologie*. Hg. v. Marianne Heimbach-Steins u. Margit Eckholt. Ostfildern 2003, 29–40.

³⁸ AMMICHT QUINN, *Diskurs, Praxis, Bewegung* 408 (s. Anm. 23).

ren Worten wird deutlich, dass es nicht nur beiläufig um unterschiedliche Positionen und Standpunkte in der Wissenschaft geht, sondern: Im Umgang mit der Rolle des Feminismus in der Theologie „kommt auch die generelle Fähigkeit der Theologie zum Perspektivenwechsel auf den Prüfstand.“³⁹ Die kulturelle Revolution der Geschlechterverhältnisse hat sich längst vollzogen; in dieser Situation die alte Ordnung der Geschlechter zu propagieren, ist wenig mehr als eine Kurzschlusshandlung, die ihr Ziel verfehlt. Schon heute zeigen die religionssoziologisch erhobenen Daten, dass der im 19./20. Jahrhundert zu beobachtende Prozess der Feminisierung der Kirchen – bezogen auf den Anteil der Kirchgänger resp. der Kirchgängerinnen – abgebrochen ist. „Denn die Kirchenbänke, die die Frauen vakant in den Kirchen zurücklassen, werden von den Männern nicht aufgefüllt.“⁴⁰ Rainer Bucher folgert aus diesen Daten: „Wer an der alten Ordnung der Geschlechter festhält, gerät ins Abseits der Gesellschaft, ins Abseits der Frauenbiographien und ins Abseits seiner eigenen Inkulturationsfähigkeit. Vor allem aber stellt er sich nicht der Herausforderung, das Evangelium aus neuer Perspektive zu entdecken und neue Wirklichkeiten mit dem Evangelium zu konfrontieren. Das aber ist die Aufgabe der Kirche.“⁴¹ So bleibt der Appell zu einer „Kultur der kollegialen Freundschaft“: „Die Kirche der Männer wird lernen müssen, endlich auszusteigen aus dem alten Spiel der patriarchalen Zuschreibungen und einzusteigen in das Spiel der aufmerksamen Wahrnehmung. Sie wird also schlicht schweigen und hören müssen, hören auf jene Kirche, die es bei Frauen schon gibt.“⁴² Übertragen gilt dies auch für die Welt der theologischen Wissenschaft.

³⁹ Elmar KLINGER, *Christologie im Feminismus. Eine Herausforderung der Tradition*. Regensburg 2001, 45.

⁴⁰ Christof WOLF, *Zur Entwicklung der Kirchlichkeit von Männern und Frauen 1953–1992*, in: *Religion und Geschlechterverhältnis*. Hg. v. Ingrid Lukaktis u. a. Opladen 2000 (Veröffentlichungen der Sektion Religionssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie; Bd. 4) 69–83, hier: 80 f. – Vgl. auch Maria-Elisabeth AIGNER u. Rainer BUCHER, „Nicht länger Planeten um männliche Fixsterne ...“ *Warum verlassen die Frauen die Kirche?*, in: *Die Provokation der Krise. Zwölf Fragen und Antworten zur Lage der Kirche*. Hg. v. Rainer Bucher. Würzburg 2004, 63–85.

⁴¹ Rainer BUCHER, *Die neue Ordnung der Geschlechter und die Ohnmacht der Kirche*, in: *Liebe, Macht und Religion. Interdisziplinäre Studien zu Grunddimensionen menschlicher Existenz. Gedenkschrift für Helmut Merklein*. Hg. v. Marlis Gielen u. Joachim Kügler. Stuttgart 2003, 339–356, hier: 353 f.

⁴² BUCHER, *Die neue Ordnung der Geschlechter und die Ohnmacht der Kirche* 343 (s. Anm. 41).