

Sabine Pemsel-Maier

EIN „TYPISCHER“ FRAUENBERUF – AUCH FÜR MÄNNER *Geschlechtsspezifische Entwicklungen, „Fallen“ und Chancen*

Ein Blick in die Geschichte: Ursprünglich ein reiner Frauenberuf
Eine pastorale Notwendigkeit

Der Beruf der Gemeindefereferentin ist nicht nur der älteste Laienberuf im Bereich der Seelsorge, sondern zugleich war von seinem Ursprung her ein ausschließlicher Frauenberuf. Ins Leben gerufen wurde er durch eine pastorale Notwendigkeit.¹ Mit der fortschreitenden Industrialisierung und Verstädterung fielen zunehmend mehr soziale Probleme und damit neue seelsorgliche Aufgaben an, die von den Priestern allein nicht mehr bewältigt werden konnten. Zwar war ihnen vom Codex Iuris Canonici von 1917 her mit Verkündigungsdienst, Leitungsaufgaben und der Feier der Sakramente die „eigentliche“ Seelsorge vorbehalten, doch im sozial-caritativen und schulischen Bereich konnten Aufgaben auch Laien übertragen werden. Dass die Laien, die sich dafür zur Verfügung stellten, fast ausnahmslos Frauen waren und somit ausgerechnet Frauen am Beginn kirchlicher Laienberufe stehen, ist alles andere als ein Zufall. Wegbereitend für diese Entwicklung war neben den neu entstehenden sozialen Frauenberufen die katholische Frauenbewegung. Sie schuf ein Bewusstsein dafür, dass alle in der Kirche zum Apostolat berufen sind, suchte das Selbstbewusstsein von Frauen in der Kirche zu stärken und legte darüber hinaus Wert auf eine qualifizierte Ausbildung.

Gewünscht und gefördert durch Frauen, Amtsträger und Gemeinden

Der neue Beruf der „Gemeinde-“ bzw. „Pfarrhelferin“² entsprach sowohl den Bedürfnissen der Frauen als auch denen der Pfarrer als auch denen der Gemeinden. Den Frauen bot er eine Möglichkeit, übers Ehrenamt hinaus seelsorglich tätig zu sein und auf diese

Weise ihre beruflichen Vorstellungen zu realisieren.³ Aufgeschlossene und weitblickende Pfarrer übernahmen in Eigeninitiative Frauen in die Seelsorgearbeit, weil sie erkannt hatten, dass es einer „weiblichen Ergänzung“ ihrer Arbeit bedurfte.⁴ Auf Seiten der Gemeinden schließlich wurden die Seelsorgehelferinnen, die auch zahlreiche Hausbesuche machten, gut angenommen, besonders dort, wo Geistliche nur schwer oder gar keinen Zugang fanden: in der Seelsorge an Kindern und Jugendlichen, insbesondere Mädchen, an Frauen und Müttern und an sozial schwachen Familien.⁵ Bezeichnend ist schließlich, dass Männer der zunächst ehrenamtlichen und später vergleichsweise gering vergüteten Tätigkeit der Gemeinde- bzw. Seelsorgehelferin – die prinzipiell auch für sie möglich gewesen wäre – reserviert gegenüberstanden.⁶

Ureigener Dienst der Frauen an der Seelsorge

So bildete sich ein spezifischer Frauenberuf heraus, der sich nicht als „Lückenbüßer“ und „Ersatz“ für fehlende Priester, sondern als ureigener Dienst der Frauen im Bereich der Seelsorge verstand. Die Ausführungen von Margarete Ruckmich, Gründerin des ersten Seminars für Seelsorgehilfe in Freiburg, sprechen für sich: „Sie wollen und haben etwas Eigenes zu geben, die Frauen für die Seelsorge. Das Eigene liegt darin, dass sie frauliches Denken, frauliches Wirken, frauliches Mühen hineingeben (...)“ – „Der Beruf ist eine von der Frau gewollte, um der Seelsorge willen geübte Einordnung fraulicher Eigenkräfte und Eigenwerte in die Erfüllung seelsorglicher Aufgaben“.⁷

Standortbestimmung für die Gegenwart

Kein ausschließlicher, aber nach wie vor ein „typischer“ Frauenberuf

Heute ist der Beruf der Gemeindereferentin zwar nicht mehr ein ausschließlicher, aber nach wie vor ein typischer Frauenberuf.⁸ So liegt der Frauenanteil in Deutschland je nach Diözese bei 75–90%.⁹ Erst in den siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts wurde der Beruf ausdrücklich auch für Männer geöffnet; mit ein Anlass dafür war die Gründung der Fachbereiche der Religionspädagogik an den beste-

henden Fachhochschulen.¹⁰ Der Anteil der Männer blieb jedoch vergleichsweise gering und ist es gegenwärtig noch immer, während er im nachkonziliaren Laienberuf des Pastoralreferenten deutlich über dem Durchschnitt liegt.¹¹

Eine neue Beobachtung: Zurückgehendes Interesse unter jüngeren Frauen

Seit einigen Jahren ist ein Trend zu beobachten, der Anlass gibt zum Nachdenken: Einerseits gehen die Bewerberzahlen für den Beruf der Gemeindereferentin insgesamt deutlich zurück. Andererseits ist jedoch die Anzahl der männlichen Bewerber konstant geblieben bzw. hat sogar zugenommen.¹² Ganz offensichtlich sind es die Frauen, insbesondere Berufsanfängerinnen bzw. jüngere Frauen,¹³ die gegenüber dem Berufsbild der Gemeindereferentin stärkere Zurückhaltung zeigen, während es für Männer eher an Attraktivität zu gewinnen scheint. Hinzu kommt, dass viele Frauen ausscheiden, sobald sie die Familienphase antreten; bei den Männern ist die Verweildauer im Beruf deutlich höher. Als ein wesentlicher Grund dafür werden von den Betroffenen immer wieder die wenig familienfreundlichen Arbeitszeiten und die insgesamt recht hohe Arbeitsbelastung genannt.

Gegenwärtige Trends in den „klassischen“ weiblichen Sozialberufen

Die Entwicklung, die sich beim Berufsbild der Gemeindereferentin andeutet, hat die sozialwissenschaftliche Frauenforschung schon seit einigen Jahren in ähnlicher Weise für die klassischen weiblichen Sozialberufe nachgewiesen, in deren Mittelpunkt soziale, pflegerische und erzieherische Tätigkeiten stehen:¹⁴ Der Anteil der Männer steigt, während der Anteil der Frauen und weiblichen Bewerberinnen zurückgeht; die Ausbildung mündet längst nicht bei allen in den Beruf; die tatsächliche Verweildauer im Beruf wird kürzer; viele steigen aus und orientieren sich neu; gleichzeitig beginnen Frauen, ihre berufliche Situation kritisch zu reflektieren und in der Öffentlichkeit auf unzulängliche Strukturen und die Notwendigkeit der Veränderung aufmerksam zu machen.¹⁵ Die Forschung

sieht diese Entwicklung wesentlich darin begründet, dass sich die Sozialberufe schwerpunktmäßig an den Tätigkeiten häuslicher (Reproduktions-) Arbeit orientieren – und Frauen zunehmend die damit verbundene traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ablehnen.¹⁶ Auf diesem Hintergrund kommt die Frauenforschung zu dem Schluss: „Es spricht einiges dafür, dass Frauen in Zukunft nicht länger bereit sind, Berufe zu erlernen und auszuüben, die traditionellerweise mit Recht als typische Frauenberufe gekennzeichnet werden.“¹⁷

Konsequenzen für das Berufsbild der Gemeindereferentin? Fragen auf die Zukunft hin

Zwar unterscheidet sich das Berufsbild der Gemeindereferentin von den genannten Sozialberufen, so dass die Ergebnisse der Sozialforschung nicht einfach darauf übertragen werden können.¹⁸ Dennoch wirft die sich abzeichnende Entwicklung – ein stärkerer Rückgang von interessierten, insbesondere jüngeren Bewerberinnen einerseits und konstantes bzw. wachsendes Interesse der Männer andererseits – Fragen auf: Deutet sich hier ein einschneidender Wandel ab, durch den sich das Berufsbild verändern wird? Welche Chancen hat der Frauenberuf „Gemeindereferentin“ heute – im Blick auf die Frauen wie im Blick auf die Männer, die diesen Beruf ergreifen? Haben die eingangs genannten Gründe für die Entwicklung hin zu einem Frauenberuf – die spezifischen Wünsche von Frauen an einen Beruf, die Vorstellungen der Pfarrer und die Bedürfnisse der Gemeinden – nach wie vor ihre Gültigkeit? Wo liegen die Tücken eines solchen Frauenberufes – für Frauen, aber auch für Männer? Und nicht zuletzt: Inwiefern profitieren die Gemeinden, profitiert die Kirche von diesem Beruf?

Mögliche „Fallen“ im „Frauenberuf“ Gemeindereferentin

Das frauentypische Berufsbild der Gemeindereferentin birgt in der Tat eine Reihe von „Fallen“ in sich. Sie betreffen Frauen und Männer, freilich in jeweils unterschiedlicher Hinsicht; darum sollen auch beide Geschlechter in den Blick genommen werden. Diese „Fallen“ sind nicht per se Argumente gegen den Beruf selbst. Doch

dort, wo sie unsichtbar bleiben und nicht aufgedeckt, nicht bewusst gemacht werden, besteht die Gefahr, dass Frauen wie Männer sich unausweichlich in sie verstricken. Wo sie jedoch erkannt und benannt werden, eröffnet sich nicht nur die Möglichkeit, ihnen auszuweichen, sondern darüber hinaus produktiv damit umzugehen.

Festlegung auf „typisch weibliche“ Eigenschaften und Fähigkeiten

Immer wieder machen Gemeindereferentinnen die Erfahrung, dass sowohl seitens der Gemeinden als auch von Seiten der vorgetzten Pfarrer Erwartungen hinsichtlich eines „typisch weiblichen“ Verhaltens bzw. „typisch weiblicher“ Eigenschaften und Fähigkeiten bestehen.⁴⁹ Dazu gehören Fürsorglichkeit, Einfühlungsvermögen, Geduld, Verantwortungsbereitschaft, Offenheit für andere und Beziehungsfähigkeit. Eher als „untypisch“ werden Eigenschaften wie Aggressivität, Selbstbewusstsein, Machtstreben und nicht zuletzt Leitungs- und Führungsqualitäten empfunden.

So unerlässlich die erwarteten Eigenschaften und Fähigkeiten für die Seelsorge sind, so sehr sie unverzichtbare Werte repräsentieren, so problematisch ist ihre Fixierung auf Frauen. Auf diese Weise gerät aus dem Blick, dass es sich dabei nicht um weibliche „Allerweltsfähigkeiten“ handelt, die jeder Frau angeboren sind, sondern um im Rahmen einer Ausbildung erworbene berufliche Qualifikationen. Des weiteren bedeuten sie schlicht und einfach eine Festlegung von Weiblichkeit. Was ist mit jenen, die diesen Zuschreibungen nicht entsprechen? Dürfen sie nicht so sein, wie sie sind? Gelten in der Konsequenz selbstbewusste und kämpferische Frauen als unweiblich und deswegen als „schwierig“?

Und umgekehrt: Werden Männern solche als „typisch weiblich“ qualifizierten Eigenschaften und Fähigkeiten nicht zugetraut? Was, wenn sie sie doch verwirklichen? Gelten sie dann als „unmännlich“? Oder werden sie gar nicht wahrgenommen? Letztlich ist nirgendwo definiert, was als „typisch weiblich“ und was als „typisch männlich“ zu gelten hat – und lässt sich auch gar nicht definieren, weil Mann-Sein und Frau-Sein immer nur in individueller und damit differenzierter Ausprägung existiert.

Festlegung auf „typisch weibliche“ Aufgaben

Qua ihres Frauseins werden Gemeindereferentinnen nicht nur bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten, sondern gleichermaßen bestimmte Aufgabenfelder zugewiesen. Dazu zählt der gesamte Bereich der Arbeit mit Kindern, von Krabbelgottesdiensten bis hin zur Erstkommunionkatechese. Dazu zählen weiter auch solche Tätigkeiten, die Parallelen zur hauswirtschaftlichen oder Reproduktionsarbeit in der Familie aufweisen – wenn etwa Gemeindereferentinnen sich verpflichtet fühlen, nach gemeinsamen Sitzungen Geschirr zu spülen oder nach Festen die Räumlichkeiten wieder in Ordnung zu bringen.²⁰ Auch hier liegt die Problematik nicht in der Tätigkeit an sich, sondern in den damit verbundenen Rollenstereotypen. Wie flexibel ist ein pastorales Team bzw. eine Gemeinde, wenn eine Gemeindereferentin wenig Geschick in der Arbeit mit Kindern zeigt, dafür aber über außergewöhnliche Fähigkeiten im Bereich des konzeptionellen Denkens verfügt? Inwieweit tragen Stellenausschreibungen unterschiedlichen Aufgabenfeldern Rechnung?

Im Blick auf die Aufgabenbereiche der Männer im Beruf gilt dasselbe wie im vorherigen Abschnitt: Was, wenn ausgerechnet sie diese Aufgabenbereiche in vorbildlicher Weise wahrnehmen? Wird ihnen die Möglichkeit gegeben, sie wahrzunehmen? Oder müssen und dürfen sie nur „typisch männliche“ Tätigkeiten ausüben?

Chancen des „Frauenberufes“ Gemeindereferentin

Umgekehrt birgt der Beruf der Gemeindereferentin gleichermaßen für Männer und Frauen auch Chancen in sich. Sie stehen nicht im Widerspruch zu seinen „Fallen“, sondern stellen gewissermaßen die andere Seite der Medaille dar.

Im Blick auf die Frauen im Beruf

Verbindung von weiblichem Lebenskonzept und beruflicher Tätigkeit

So bietet dieser Beruf Frauen vielfältige Möglichkeiten, um Kompetenzen, die speziell in weiblichen Lebenszusammenhängen entwick-

kelt werden, auch auf beruflichem Feld zur Anwendung zu bringen. Die Sozialforschung hat dafür den Begriff des „weiblichen Arbeitsvermögens“ geprägt.²¹ Gemeint ist, dass Eigenschaften und Fähigkeiten, die als „typisch weiblich“ gelten und die Frauen während ihrer Sozialisation erwerben – wie Fürsorglichkeit, Empathie, Einsatz für andere, Verantwortungsbewusstsein u.a.m. – in bestimmten Berufen unerlässlich und unersetzlich sind. Zu diesen Berufen zählen zweifelsohne auch alle seelsorglichen Tätigkeiten. Der Beruf der Gemeindereferentin bietet damit die Möglichkeit, die eigene Konzeption von Weiblichkeit bzw. Erfahrungen des weiblichen Lebenszusammenhangs, die Frauen wichtig und wertvoll geworden sind, in die berufliche Tätigkeit zu integrieren und dort zu einem echten Potential zu machen.²²

Der „besondere“ Beitrag der Frauen

Gemeindereferentinnen machen nach eigener Einschätzung und Erfahrung immer wieder geltend, dass sie als Frauen einen ganz spezifischen, „besonderen“ Beitrag für die Arbeit in der Kirche leisten;²³ umgekehrt wird ihnen dies von anderen – Gemeinden, Pfarrern, haupt- und ehrenamtlichen pastoralen Mitarbeiter/innen – bestätigt. Dieser ureigene Part wird von vielen auf der Ebene der Kommunikation und Kooperation angesiedelt: Frauen verfügen nach Selbst- wie nach Fremdeinschätzung häufig über besondere kommunikative Fähigkeiten, die ihnen Gespräche und Kontakte erleichtern. Sie arbeiten vielfach beziehungsorientiert und wenden relativ viel Zeit für die Aufnahme und Pflege von persönlichen Beziehungen sowohl zu Frauen als auch zu Männern auf. Ihren kommunikativen und kooperativen Stil versuchen sie auch in Auseinandersetzungen durchzuhalten. Weiter werden ihnen besondere Fähigkeiten im Bereich der Empathie zugesprochen; Mitleiden, Zuhören, Begleiten, Beraten, Trösten gelten als weibliche Stärken. Schließlich gelten sie als dem Leben im Alltag und den damit verbundenen Problemen näherstehend und damit in ihrer Spiritualität lebensnäher und mehr „geerdet“ als Männer.

Eine Chance für die hauptamtlichen Dienste und Pastoralteams

Was für die einstigen Seelsorgehelferinnen galt, gilt ebenso für die Gemeindereferentinnen von heute: Sie ergänzen die Arbeit der Männer um die unverzichtbare weibliche Dimension. Waren es in den Anfängen ausschließlich die Pfarrer, die diese Ergänzung einforderten, sind es heute die Pastoralteams in den Seelsorgeeinheiten. Zwar divergiert deren Zusammensetzung stark je nach den vor Ort vertretenen Diensten, doch in der Regel sind in der Gruppe der Hauptamtlichen – anders als bei den Ehrenamtlichen – Männer in der Überzahl. Auch wenn sich keineswegs immer klar definieren lässt, was die veränderte Situation in einem „gemischten“ Team ausmacht und worin der spezifische Beitrag von Frauen besteht, wird ihre Anwesenheit in den meisten Fällen ausdrücklich begrüßt bzw. gewünscht. Freilich gibt es auch den umgekehrten Fall: Das Hinzukommen einer Gemeindereferentin zu einem bislang rein männlichen Team kann gleichermaßen auch massive Unsicherheit und Abwehr auslösen – eine Reaktion, auf die die Ausbildung nicht immer hinreichend vorbereitet.

Eine Chance für die Gemeinden

Der „Frauenberuf Gemeindereferentin“ stellt schließlich in einer männerdominierten Kirche eine unverzichtbare Chance für die Gemeinden dar. Auf diese Weise erleben sie in Seelsorge, Katechese, geistlicher Begleitung und im diakonischen Bereich auch Frauen, werden in der Individualseelsorge sowohl die männlichen als auch die weiblichen Anteile abgedeckt. Die Präsenz von Gemeindereferentinnen ist vor allem in jenen Bereichen von Bedeutung, zu denen Priester aufgrund ihrer Lebens- und Erfahrungswirklichkeit nur wenig Zugang haben, nicht zuletzt in der Arbeit mit Frauen aller Altersgruppen. Gemeindereferentinnen sind – nicht nur von Seiten der Frauen, sondern auch von Männern – als Beraterinnen in Konfliktsituationen und als Seelsorgerinnen in Grenzsituationen, in der Begleitung von Kranken, Sterbenden und Trauernden gefragt. Ihre weibliche Perspektive bedeutet vielfach nicht nur eine Ergänzung, sondern auch eine Korrektur männerzentrierter Sichtweisen.

Im Blick auf die Männer im Beruf Eine andere Ausgangsposition

Die Ausgangsposition von männlichen Gemeindeferenten ist eine andere als die der Frauen: Während sich Gemeindeferentinnen allein schon durch die Tatsache, dass sie Frauen sind, von Pfarrer, Kaplan, Diakon und Pastoralreferent unterscheiden, und in einem männlichen Team einen geschlechtlichen Gegenpol bilden,²⁴ müssen männliche Gemeindeferenten ihren Standort suchen. Eine besondere Rolle spielt hier die Frage nach der Abgrenzung: Was unterscheidet den Gemeindeferenten vom Diakon? Und warum darf er nicht das tun, was der Pfarrer darf? Welche Strategien sie dabei verfolgen, ob sie eher die „weibliche Rolle“ übernehmen, oder sich eine „Nische“ suchen, die sie allein und sonst niemand mit ihrer Arbeit ausfüllen, oder ob sie in ein bewusstes Konkurrenzverhältnis zu den anderen Männern im Team treten, ist bislang noch nicht untersucht worden, ebenso wenig wie die Frage, inwieweit sie sich mit dem Thema, dass sie einen typischen Frauenberuf ergreifen, auseinandersetzen.²⁵ Andererseits ist es eine vielfache Erfahrung, dass Gemeindeferenten, eben weil sie Männer sind, in einem Pastoralteam und ebenso in einer Gemeinde schneller und leichter auf Akzeptanz stoßen, gerade wenn es um Leitungs- und Führungsaufgaben geht.

Werteorientierung und Sinnfindung

Bei den Werten, die Frauen wie Männer im Beruf der Gemeindeferentin/ des Gemeindeferenten zu verwirklichen hoffen – und tatsächlich auch verwirklichen können –, handelt es sich nicht in erster Linie um von der Gesellschaft transportierte extrinsische Werte, wie angemessenes Einkommen, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, gesellschaftliches Prestige oder genügend Freizeit, sondern um eindeutig intrinsische Werte, die am besten durch das Stichwort „Sinnerfüllung“ charakterisiert werden können.²⁶ Forschungen zur Berufswahl haben gezeigt, dass solche intrinsischen Werte für Frauen eine große Rolle spielen,²⁷ auch deswegen spielen können, weil sie gesellschaftlich nicht in gleicher Weise wie die Männer unter der Erwartungshaltung stehen, möglichst viel zu verdienen und Karriere zu machen. Das heißt freilich nicht, dass es nicht auch eine

beträchtliche Anzahl von Männern gibt, die sich in ihrer persönlichen Werteskala stärker an den genannten intrinsischen Werten orientieren. Für solche Männer kann das Berufsbild des Gemeindeferenten attraktiv sein, denn es bietet vielfache Möglichkeiten zur Verwirklichung solcher Werte.

Die „neuen Männer“?

Die besondere Chance von Gemeindeferenten liegt darin, die als „typisch männlich“ qualifizierten Eigenschaften und Verhaltensweisen zu durchbrechen. In ihrem Berufkönnen, ja müssen sie zeigen, dass auch Männer kommunikativ und kooperativ, sensibel und empathisch, beziehungsfähig und „geerdet“ etc. sind. Verkörpern sie damit den Typus des „neuen Mannes“, wie ihn die gegenwärtige Männerforschung zu definieren sucht?²⁸ Demnach haben „die Neuen“ – im Unterschied zu den „traditionellen“, „unsicheren“ und „pragmatischen“ Männern „offensichtlich zu der Bereitschaft gefunden, ihre Rollenbilder zu revidieren und diese Revisionen gegen gesellschaftliche Strömungen zu verteidigen. Sie bemühen sich redlich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sie definieren ihre Männlichkeit über Körper, Geist und Verstand, und schließlich geben sie auch Dimensionen ihres Gefühlslebens Raum“.²⁹ Eindeutige Zuordnungen zu einem bestimmten Männer-Typus sind zweifelsohne nicht unproblematisch; zudem kennzeichnet den „neuen Mann“ eher fehlende Religiosität bzw. Kirchenbindung. Dennoch gibt es in der Tat Parallelen: das Durchbrechen „typisch männlicher“ Rollenbilder, das Bemühen um ganzheitliches Leben und ganzheitliche Spiritualität und nicht zuletzt die Bereitschaft, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Ausblick

Der Beruf der Gemeindeferentin/ des Gemeindeferenten bestätigt einerseits Geschlechterstereotype – andererseits bricht er sie auf. Darin liegen sowohl seine „Fallen“ begründet als auch seine besonderen Chancen. Wenn Frauen wie Männer Gelegenheiten haben, in diesem Beruf ihre Charismen entfalten zu lassen, sich selbst mit ihren ureigenen Fähigkeiten und ihrer ganzen Persönlichkeit

einzubringen, dann kann ein gelungenes Miteinander von Männern und Frauen in der Kirche gelingen. Dann kann das verwirklicht werden, was die Deutschen Bischöfe bereits vor über 20 Jahren als Vision formulierten: „Die Kirche soll Modell für das gleichwertige und partnerschaftliche Zusammenleben und -wirken von Männern und Frauen sein.“³⁰

1 Zur Berufsgeschichte vgl. M. Fritz: Die Frau erwacht in der Kirche. Zur Geschichte und Spiritualität des Berufes der Seelsorgehelferin, in R. Birkenmaier (Hg): Werden und Wandel eines neuen kirchlichen Berufes, München-Zürich 1989, 8–19

2 Als um 1930 unter Hitler Mitarbeiterinnen in der Wohlfahrtsbehörde die Berufsbezeichnung „Gemeindehelferin“ erhielten, musste nach einer neuen Berufsbezeichnung gesucht werden. Wenngleich die Berufsgruppe damals zu „Seelsorgerin“ neigte, setzte sich doch „Seelsorgehelferin“ durch; ab 1968 wurde daraus dann „Gemeindereferent“.

3 Zunächst kamen nur unverheiratete Frauen dafür in Frage, während verheiratete Frauen sich auf die Tätigkeit als Hausfrau und Mutter konzentrieren sollten.

4 Vgl. die Stellungnahmen von Pfarrer, Bischöfen und anderen kirchlichen Würdenträgern, in: 70 Jahre Seminarbildung Freiburg. Texte zur Berufsgeschichte, Freiburg 1999, 118–123; sowie die Ausführungen von A. Wuckelt: Blick zurück – nach vorn. Unveröffentlichter Vortrag auf dem Gemeinschaftstag der Gemeindereferent(inn)/Katechet(inn)en am 11.09.1993 in Böblingen.

5 Zu den Einsatzbereichen vgl. die Quellensammlung in: 70 Jahre Seminarbildung, 51–56.

6 So war zeitweise die Gründung eines Säkularinstituts angedacht worden, um männliche Pastoralhelfer auszubilden, die dann auf Dekanatsstufe eingesetzt werden sollten – doch es fanden sich kaum Interessenten.

7 M. Ruckmich: Die berufliche Frauenarbeit innerhalb der kirchlichen Seelsorge, in: A. Fischer (Hg.): Seelsorge zwischen gestern und morgen, Freiburg 1961, 261–275, 263f.

8 Als „geschlechtspezifisch“ gilt ein Beruf dann, wenn der Geschlechteranteil über 65% liegt. Vgl. Ch. Bender u.a.: Machen Frauen Kirche? Erwerbsarbeit in den organisierten Religionen, Mainz 1996, S. 149, Anm.S.188.

9 So kommen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart nach Auskunft des Ordinariates (Stand Frühjahr 2003) auf 276 sich im Dienst befindliche oder momentan beurlaubte Gemeindereferentinnen 30 Männer und auf 19 Gemeindeassistentinnen in der Berufseinführungsphase 2 Männer; dies entspricht einem Anteil von 10,8% bzw. 10,5%.

10 In den Seminaren wurden erstmals 1969 Männer in die Ausbildung aufgenommen (vgl. 70 Jahre Seminarbildung Freiburg, 134).

11 Der Beruf des Pastoralreferenten, der ein Universitätsstudium voraussetzt, weist nach der Erhebung von Ch. Bender, Machen Frauen Kirche, 149, in der Diözese Rottenburg-Stuttgart einen Männeranteil von knapp 65% auf.

12 Aufschlussreich ist der Anteil der männlichen Studierenden in den beiden Ausbildungseinrichtungen, an denen die Diözese Rottenburg-Stuttgart beteiligt ist: An der Fachakademie Freiburg liegt der Durchschnitt der männlichen Studierenden seit 1997 bei 25,1%; dabei war der Männeranteil 2002 mit 54,5% und 1998 mit 33,3% am höchsten. Im Fachbereich Religionspädagogik der Katholischen Fachhochschule Freiburg liegt der Durchschnitt bei 37,6% dabei war der Männeranteil 1997 mit 50%, 1999 mit 53,3% und 2000 mit 46,7% am höchsten. Die Zahlen beziehen sich nicht nur auf die Studierenden für Rottenburg-Stuttgart, sondern auf die Studierenden für Rottenburg und Freiburg.

- 13 Anders verhält es sich mit jenen Frauen, die sich, zumeist nach Erstberuf, anschließend der Familienphase und längerem ehrenamtlichen Engagement in der Gemeinde, im Zuge ihrer beruflichen Neuorientierung für den Beruf der Gemeindefreferentin interessieren.
- 14 Wegweisend dafür sind die Forschungen von U. Rabe-Kleberg: Sozialer Beruf und Geschlechterverhältnis, in: C. Cremer u.a. (Hg.): Frauenberufe – Zur Segmentierung der Berufswelt, Bielefeld 1992; dies.: Frauen in sozialer Arbeit. Zur Theorie und Praxis feministischer Bildungs- und Sozialarbeit, Weinheim 1992, 60–71; dies.: „Zu Diensten!“ – Über das Ende weiblicher Dienstbarkeit und die Zukunft der Sozial- und Pflegeberufe, in: L. Leisering u.a. (Hg.): Moderne Lebensläufe im Wandel, Weinheim 1993, 129–141; dies.: Verantwortlichkeit und Macht: Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe, Bielefeld 1993.
- 15 U. Rabe-Kleberg: Verantwortlichkeit und Macht, 16–29.
- 16 Vgl. exemplarisch den Beitrag von A. Hieber: Ausgewählte Schwerpunkt-Themen sozialwissenschaftlicher Frauenforschung, in: C. Dassler/A. Hieber/ I. Lukatis: Geht's Frauen in der Kirche besser? Frauenerfahrungen im Horizont sozialwissenschaftlicher Analysen, Hemmingen 1997, 13–96.
- 17 U. Rabe-Kleberg: Verantwortlichkeit und Macht, 16.
- 18 Diesen Versuch einer Übertragung macht W. Hoff in ihrer Studie: Heraustreten aus dem Schatten. Gemeindefreferentinnen auf dem Weg zur Professionalisierung, Hemmingen 1997, v.a. 46–49. Allerdings trägt sie m.E. den Unterschieden zwischen den sozialen Frauenberufen und dem spezifisch kirchlichen Berufsbild der Gemeindefreferentin zu wenig Rechnung.
- 19 Diese Erwartungen dokumentieren klar die von W. Hoff durchgeführten Interviews, vgl. ebd. 91–194. Ganz ähnliche Erwartungen werden von Frauen – vor allem von Pastorinnen und Gemeindediakoninnen, innerhalb der evangelischen Kirche benannt. Vgl. dazu die Erhebung von I. Lukatis: Frauenerfahrungen in der Kirche – zu Schwerpunkt-Themen sozialwissenschaftlicher Frauenforschung ins Verhältnis gesetzt, in: C. Dassler/A. Hieber/ I. Lukatis: Geht's Frauen in der Kirche besser?, 97–146.
- 20 Vgl. W. Hoff: Heraustreten aus dem Schatten, 53ff.
- 21 Der Begriff geht zurück auf E. Beck-Gernsheim: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Münster 1981, und I. Ostner: Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens, in: Autorinnengemeinschaft des Arbeitskreises SAMP (Hg.): Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, Gelsenkirchen 1999. Kritisch damit haben sich auseinandergesetzt: M. Klewitz/ U. Wobbe (Hg.): Frauenberufe – hausarbeitsnah. Zur Erziehungs-, Bildungs- und Versorgungsarbeit von Frauen, Pfaffenweiler 1989, sowie G.-A. Knapp: Das Konzept „weibliches“ Arbeitsvermögen – theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven, in: Frauenforschung 6 (1988), 819.
- 22 Zu diesem Ergebnis kommt auch W. Hoff: Heraustreten aus dem Schatten, 64: „In dem die Erfahrungen des weiblichen Lebenszusammenhangs als Potential in die berufliche Tätigkeit mit eingebracht werden können, gelingt es der einzelnen Berufsinhaberin, ihre berufliche Identität bruchlos an das innerhalb der geschlechtsspezifischen Sozialisation erworbene Persönlichkeitskonzept anzuschließen. Berufliches und persönliches Selbstbild stehen dabei in einem engen Zusammenhang.“
- 23 In die selbe Richtung weist auch die Umfrage unter evangelischen pastoralen Mitarbeiterinnen von A. Hieber und I. Lukatis in: C. Dassler/ A. Hieber/ I. Lukatis: Geht's Frauen in der Kirche besser?, 124ff.
- 24 Nicht eingegangen werden kann hier auf das Problem der Konkurrenz zwischen mehreren Frauen in einem Team, sowohl zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen als auch zwischen Gemeindefreferentin und Pastoralreferentin.
- 25 Die Verfasserin plant zu diesen und anderen Themen eine Untersuchung in Verbindung mit einer ausführlichen Befragung von Gemeindefreferenten.

- 26 Zu dieser Unterscheidung vgl. Opaschowski/ Ch. Duncker: Jugend und Freizeit. Bestandsaufnahmen und aktuelle Analysen zu den Themen Arbeit Freizeit und Lebensstil in den 90er Jahren, Hamburg 1997, bes. 3–7, 23–26; sowie G. Pätzold: Jugend, Ausbildung und Beruf, in: H..H. Krüger (Hg.): Handbuch der Jugendforschung, Opladen 1993, 383–402.
- 27 Vgl. die Studie der Deutschen Shell Holding (Hg.): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus, Frankfurt 2002; sowie dies. (Hg.): Jugend 2000, Bd. 1, Opladen 2000, 15f, 93–156, bes. 98ff, sowie 181–220, bes. 190ff.
- 28 Diese Typologie bzw. Kategorie entstammt der Studie von P.M. Zulehner/ R. Volz: Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen, Ein Forschungsbericht, Ostfildern 1998. Teils befürwortend, teils kritisch setzt sich damit auseinander H. Brandes: Wie Männer sich selbst sehen. Männlichkeit und soziale Milieus, in: M. Rosowski/ A. Ruffing (Hg.): MännerLeben im Wandel. Würdigung und praktische Umsetzung einer Männerstudie, Ostfildern 2000, 86–110.
- 29 M. Rosowski/ A. Ruffing: Kirchliche Männerarbeit – eine erste Adresse für Männerentwicklung, in: dies. (Hg.): MännerLeben im Wandel, 7–23, 9.
- 30 Die Deutschen Bischöfe: Zu Fragen der Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 1981, 19.