

Und weiter ‚dicke Bretter bohren‘. Bleibende Anliegen der theologischen Frauen- und Geschlechterforschung

Gunda Werner

Der 2017 ausgestrahlte Kinofilm „Die göttliche Ordnung“ der Regisseurin Petra Volpe inszeniert den Kampf um das Frauenwahlrecht 1971 in der Schweiz. Als letztes Land gewährte Liechtenstein 1984 auch Frauen die Wahl. Es brauchte in Europa also 78 Jahre, um Frauen das volle Wahlrecht zu erlauben.¹ 2019 hat die Internationale Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (IBRD), auch Weltbank genannt, eine Studie² herausgebracht, in der die volle Gleichberechtigung von Frauen und Männern weltweit untersucht wird. Diese ist auch deswegen aufschlussreich, weil in ihr Werte wie gleichberechtigter Zugang zur Arbeit, Chancengleichheit, Einkommen und Kinderbetreuung beachtet werden. Sie kommt zum Ergebnis, dass nur sechs Länder die volle Punktzahl erreichen. Mit Schweden, Belgien, Dänemark, Frankreich, Lettland und Luxemburg sind dies zwar ausnahmslos europäische Länder, dennoch zeigt dieses Ergebnis ein grundlegendes Problem an: Gleichberechtigte Chancen als gendergerechte Chancen hängen immer noch vor allem davon ab, wo jemand geboren ist. Der ‚Ort der Geburt‘ ist dabei ein vielfältiger, denn es kommt nicht nur auf das Land an, sondern auch auf die in der Gerechtigkeitsfrage so wesentlichen Kategorien von *race*, *gender*, *class* und *religion*.

Fraudiskriminierung nur wegen des Geschlechtes ist kein genuin universitäres Thema, allerdings wird es dort in doppelter Weise verschärft: Einerseits durch die faktische Minderrepräsentanz von Frauen in Wis-

¹ 1894: Südaustralien gewährt als erstes Land weltweit das allgemeine aktive und passive Wahlrecht für Frauen; 1906: Finnland als erstes europäisches Land; 1913: Norwegen; 1915: Dänemark und Island; 1918: Deutschland, Österreich, Polen, Russland; 1919: Ungarn, Luxemburg, Niederlande; 1921: Schweden; 1928: Vereinigtes Königreich und Irland; 1930: Türkei; 1933: Spanien; 1944: Bulgarien; 1945: Frankreich, Jugoslawien; 1946: Italien; 1948: Belgien; 1949: Griechenland; 1960: Zypern; 1962: Monaco; 1971: Schweiz auf Bundesebene; 1984: Lichtenstein, siehe Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg, Geburtsstunde des Frauenwahlrechts.

² World Bank Group, Women, Business and the Law.

senschaft und Forschung und in der Konsequenz durch die Ausblendung spezifischer Themen und Fragestellungen. Das Wissenschaftssystem generiert somit Wissen, und zwar Orientierungswissen, aus vor allem einer, männlichen, Perspektive. Andererseits wird dieses System noch dadurch verstärkt, dass Frauen aus der Zitation und der öffentlichen Präsenz des wissenschaftlichen Betriebes herausfallen und damit unterrepräsentiert sind. Es entstehen somit mehrfache Unwuchten im System der Universität, die die gesellschaftliche Situation bedingen und zugleich spiegeln. In diesem System positioniert sich die Frauen- und Geschlechterforschung, und auch dies ist nicht unproblematisch.³

Ich möchte im Folgenden einen weiten Blick einnehmen auf die Situation von Frauen in Europa (1), um dann über Ursachen und Mechanismen im Arbeitsleben und den ihnen zugrundeliegenden Theorien auf die Herausforderungen (2) auch für die theologische Frauen- und Geschlechterordnung zu sprechen zu kommen, die ich mit Ergebnissen der letzten Studie zur Situation der Theologie an Fakultäten und außerfakultären Einrichtungen unterlege (3). Die besondere Situation der römisch-katholischen Theologie in der Frauen- und Geschlechtergerechtigkeit schließt den Beitrag ab (4).

1 Streiflichter auf die Situation von Frauen in der EU

Ab dem 4. November 2019 bis zum Jahresende arbeiten Frauen in Europa im Schnitt umsonst. Es ist der sogenannte ‚European Equal Pay Day‘. Mit 16,2 % ist der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn bei männlichen und weiblichen Beschäftigten für das Jahr 2019 festgestellt worden, und zwar in allen Wirtschaftszweigen.⁴ Davon unterschieden ist noch einmal der geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschied. Hier wird das durchschnittliche Jahreseinkommen von Männern und Frauen im Beschäftigungsstand untersucht. Dieser Unterschied beträgt in der EU 39,6 %. Er entsteht durch die geringeren Stundenlöhne,

³ Diesem Text liegt ein kürzerer Text zugrunde, der 2021 erscheinen wird. Ich danke für die Genehmigung der Verwendung: Werner / Lindner, Noch längst nicht angekommen in der Gleichberechtigung.

⁴ Vgl. die Zusammenfassung der Europäischen Kommission, Das geschlechtsspezifische Lohngefälle.

durch kürzere Arbeitszeiten und geringere Erwerbsquoten. Die Gründe für das Lohngefälle werden von der EU mit fünf Hauptgründen betitelt.

- Erstens ist die immer noch existierende gläserne Decke der Grund, weswegen im Management und in höheren Positionen kaum Frauen zu finden sind.
- Zweitens übernehmen Frauen eher als Männer unbezahlte Arbeiten und mehr als jede dritte Frau, aber nur jeder zehnte Mann reduziert in der Folge die bezahlte Arbeit.
- Drittens verzeichnen Frauen häufiger als Männer Phasen ohne Beschäftigung.
- Viertens hat eine Segregation im Arbeitsmarkt, also das Vorhandensein spezifischer ‚Frauen- und Männerberufe‘ zur Folge, dass Frauenberufe schlechter entlohnt werden;
- und fünftens gibt es das gesetzeswidrige illegitime Lohngefälle.

In der EU befinden sich 66,6 % der Frauen in einem Angestelltenverhältnis im Vergleich zu 78,1 % der Männer. Die größte Problematik für Frauen besteht in dem hohen Anteil an Teilzeitstellen, welche zugleich zum größten ‚Gender Pay Gap‘ führen.

Part time work is also associated with weakened career opportunities and weakened social protection, such as unemployment benefits or pensions.⁵

Immer noch wird davon ausgegangen, dass Kinder und Haushalt Aufgabe der Frau seien, in einem Drittel der EU-Staaten denken dies 70 % und mehr Menschen.

Der Lohnunterschied selbst variiert von 5,2 % in Rumänien zu 25,3 % in Estland. Wesentlich an diesen Zahlen ist vor allem der Umstand, dass zwei Drittel dieses Unterschieds weiterhin nicht durch Bildung, Alter oder ähnliche Faktoren ‚erklärt‘ werden können. Es ist so, dass diese nicht erklärbare Rate nie niedriger ist als 5 %.⁶ Selbst wenn in diese 5 % die Unterbrechungen durch Kinderzeiten eingerechnet werden, kann nicht ausgeschlossen werden, dass sie auch durch gezielte Diskriminierungen zustandekommen. Umso erstaunlicher ist dies, wenn beachtet wird, dass Frauen in der EU besser ausgebildet sind als Männer, sogar um zehn Pro-

⁵ Europäische Kommission, 2018 Report on equality, 11

⁶ Vgl. ebd., 17.

zentpunkte mehr.⁷ Dennoch befinden sich Frauen in Berufsfeldern, die schlechter bezahlt werden. Diese Segregation funktioniert und scheint sich fortzusetzen. 80 % aller Menschen, die im Gesundheits- und Sozialbereich arbeiten, sind Frauen. Besonders deutlich wird dies im Bereich der technologischen, mathematischen Berufe oder der Ingenieure; hier schneiden Frauen mit zehn Prozentpunkten Anstellungsmöglichkeiten gegenüber Männern deutlich schlechter ab.⁸

Die schlechte Bezahlung ist jedoch nicht die einzige Unterdrückungs- und Diskriminierungserfahrung von Frauen und Mädchen in der EU. Auch hier ist Gewalt gegen Frauen alltäglich. Jegliche Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist eine Menschenrechtsverletzung. In einer Studie von 2014 wurde deutlich, dass 55 % der Frauen in der EU sexuelle Belästigung erlebt haben. Eine von drei Frauen hat seit ihrem 15. Lebensjahr physische oder sexuelle Gewalt erlebt; 75 % von Frauen in höher qualifizierten Jobs oder im Management sind sexuell belästigt worden, 61 % im Servicebereich. 20 % der Frauen zwischen 18 und 29 Jahren haben Belästigung im Netz erlebt; eine von zehn Frauen ist durch neue Technologien sexuell belästigt oder gestalkt worden, und 80 % der Opfer von Menschenhandel innerhalb der EU sind Frauen.⁹ Gewalt gegen Frauen reicht auch in der EU von Belästigung bis Femizid. Die Erfahrung von Gewalt liegt bei 27,5 Punkten von 100, am geringsten ausgeprägt ist die Gewalterfahrung in Polen (22,1) und am höchsten in Bulgarien (44,2).¹⁰ Das bedeutet, dass fast jede zweite Frau in Bulgarien in ihrem Leben Gewalterfahrungen gemacht hat. Die Dunkelziffer wird vermutlich insgesamt höher sein.¹¹

Die Folgen von Gewalt in jeglicher Form sind hinreichend bekannt und verschlechtern die Lebensbedingungen der betroffenen Frauen und Mädchen insgesamt. Damit stellt sich die Situation für Frauen und Mädchen sehr different dar und ist durch deutlich mehr Faktoren geprägt als nur durch das Geschlecht. Deshalb machen die Unterschiede deutlich, dass die

⁷ Vgl. ebd., 20.

⁸ Vgl. ebd., 21.

⁹ Vgl. ebd., 36.

¹⁰ Vgl. ebd., 37.

¹¹ In dem zugrunde gelegten Bericht der Europäischen Kommission, 36–41, kann nachgelesen werden, wie in welchen Ländern gegen Gewalt und Ungleichheit vorgegangen wird und welche Schritte die EU selbst dagegen unternimmt. Aufgrund der hohen Differenz der Länder wird dieser länderspezifische Blick vernachlässigt.

Gefährdung von Frauen und die Chancen für Frauen von den Systemen abhängen, in denen sie leben. Dies trifft sowohl gesellschaftlich, sozial, kulturell, regional, politisch und religiös zu. Die religiöse Perspektive wird in den letzten beiden Abschnitten mit einem spezifischen Blick auf die universitäre Situation zur Sprache kommen.

2 *Normative Diskurse über Geschlechterstereotype konstruieren Lohndifferenzen*

Lohnunterschiede, so Thomas Hinz und Hermann Gartner,¹² „sind in modernen Erwerbsgesellschaften eine wichtige Quelle für soziale Ungleichheit“.¹³ Die Differenz zwischen legitimer und illegitimer Unterscheidung der Entlohnung wird als analytisches Tool verwendet, um die faktische Lohndifferenzierung zu beziffern. Von einem illegitimen Lohnunterschied wird dann gesprochen, wenn eine Lohnungleichheit vorliegt, die im Bezug zur Leistung nicht begründet werden kann.¹⁴ Wenngleich in der Europäischen Union die ungleiche Entlohnung bei gleicher Leistung gesetzlich verboten ist, besteht ein ‚Gender Pay Gap‘ von durchschnittlich 16 %.¹⁵ Denn im Gründungsvertrag der Europäischen Gemeinschaft vom 25. März 1957 ist in Art. 119 festgehalten:

Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten. Unter ‚Entgelt‘ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bedeutet, a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit auf Grund der gleichen Maßeinheit

¹² Hinz / Gartner, Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede.

¹³ Ebd., 22.

¹⁴ Vgl. ebd.; eine hilfreiche Einführung in die Situation in Deutschland ist Zinke, Geschlechterungleichheiten. Grundlegend sind die Seiten der Europäischen Union: Europäische Kommission, Lohngefälle sowie Europäische Kommission, Gender equality.

¹⁵ Europäische Kommission, Equal Pay Day.

festgesetzt wird; b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.¹⁶

Nachdem die unterschiedliche Lohnentgeltung faktisch auch dort passiert, wo per Gesetz gleiche Leistung zu gleichen Löhnen führen müsste, ist die Suche nach den Ursachen zugleich auch ein Indikator für tieferliegende Diskriminierungsmuster.

Diese Tiefenanalysen legen unterschiedliche Selektionsmuster und Diskriminierungsdynamiken offen. Sehr grundlegend orientiert sich die Entlohnung an der Produktivität der Lohnerhaltenden und führt damit eine Größe in die Kalkulation ein, die den Lohn an die Leistung koppelt. Die Orientierung am sogenannten „Humankapital“ hat zur Folge, dass die Fähigkeiten für eine bestimmte Tätigkeit sowohl in der Bildungs- als auch in der Erwerbsbiographie angeeignet werden und sich in dieser Berufsselektion und Berufsbiographie genderspezifische Unterschiede zeigen könnten, die eine „Selbstselektion“ von Frauen und Männern in verschiedenen Berufen und hierarchischen Positionen begründen könnte. Eine legitime Differenz wäre nach diesem Argument mit einer frühzeitig stattfindenden Selbstselektion zu begründen. Darin würden sich aber bereits normative Diskurse über spezifische Frauen- und Männerbilder niederschlagen und verselbständigen. Selbstselektive Maßnahmen, so könnte erstens postuliert werden, spiegeln genderspezifische Diskurse der jeweiligen Gesellschaft sowie ihre normative Macht für Biographien. Dann sind legitime Lohnunterschiede zugleich der Anzeiger für illegitime gesellschaftliche Ansichten über genderspezifische Fähigkeiten und Möglichkeiten.

Die illegitimen Unterschiede verhärten diese gesellschaftlichen Diskurse in Feldern, die gesetzliche Gleichbehandlung erwarten.

1. Illegitime Unterschiede werden durch die „Präferenzen für bestimmte Mitarbeiter (taste for discrimination [...])“¹⁷ ausgelöst.
2. Eine statistische Diskriminierung ist festzustellen, durch welche Arbeitgeber dazu tendieren, den statistischen Durchschnittswert von Arbeitnehmenden als Norm zu setzen. Weil Frauen eben im Durchschnitt dazu neigen, ihre Arbeitsbiographie häufiger zu unterbrechen, und dies mit einem Produktivitätsdefizit gleichgesetzt wird, werden Frauen auf

¹⁶ Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, 62f.

¹⁷ Hinz / Gartner, Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, 23.

weniger entwicklungs-offene Stellen gesetzt. Allerdings hat dies ebenso Auswirkungen auf die Seite der Arbeitnehmenden, denn ist die Diskriminierung bekannt, wirkt es sich auf die je eigene Motivation und Leistungsstärke aus. Diese illegitime Diskriminierung setzt unter Umständen eine bereits vorher einsetzende Selbstselektion in Gang und zeigt an, wie sehr sich Diskriminierung als ein sich reproduzierender Kreislauf konstruiert.

3. Die Implementierung gesellschaftlicher Diskurse zeigt sich in der Bewertung der Arbeit. Das Ineinandergreifen eines langjährigen Ausschlusses von Frauen aus bestimmten Berufen und die Ermöglichung anderer Berufe konstruiert eine Vorstellung von Frauen- und Männerberufen. Diese Vorstellung ist zudem normativ aufgeladen, in dem die ‚Frauenberufe‘ finanziell abgewertet sind. Man könne „aber auch von einer *kulturellen Entwertung* von mehrheitlich von Frauen ausgeübten Tätigkeiten ausgehen“¹⁸. Illegitime Entlohnung kann folglich als soziale Konstruktion von Genderklassifizierungen und ihrer normativen Bewertung gelesen werden.

Diese theoretischen Reflexionen zeigen sich durch empirische Untersuchungen bestätigt, die besagen, dass bei gleicher Ausbildung, gleicher Arbeitszeit und Berufserfahrung ungleiche Löhne gezahlt werden. Problematisch wird die Einrechnung von persönlichen Eigenschaften wie Einsatzbereitschaft oder Loyalität, die die Differenzen – so einige Studien – fast nivellieren. Hier wäre allerdings zu prüfen, inwieweit hier nicht die beschriebene Selbstselektion bereits greift. Die Auswahl und die Einstellung von Frauen und Männern in Betrieben verdeutlicht, dass sich Stereotype in der Personalpolitik niederschlagen, indem bestimmte Profile aufgrund von Vorannahmen erstellt werden.

1. Weil es eine Vorstellung von spezifisch männlichen und weiblichen Eigenschaften und Biographien gibt, können diese bis in die Stellenprofile und Auswahlgespräche hinein so wirksam werden, dass die faktische Anstellung nicht automatisch eine illegitime Entlohnung bedeuten muss. Wenn allerdings „gleich produktive Personen wegen ihres Geschlechts unterschiedlich zugeordnet werden, drückt sich darin allokativ-

¹⁸ Ebd., 24.

- ve Diskriminierung aus“¹⁹. Diese Allokationsfunktion ist deswegen von Bedeutung, weil sie lange vor jeder Berufswahl bereits wirkt.
2. Die Allokation stellt, so möchte ich postulieren, eine machtwirksame Dynamik dar, weil sie als Stellvertreterfunktion vor jeder aktiven Teilhabe bereits den Platz des Menschen zu bestimmen versucht.²⁰

Es sind im Lebensverlauf der Frauen und Männer früh getroffene Entscheidungen über Berufsausbildungen, in die gesellschaftliche Rollenbilder eingehen, sowie die Allokation auf unterschiedliche betriebliche Positionen, die wiederum Erwartungen über Erwerbsunterbrechungen reflektiert.²¹

3. Zudem kann beobachtet werden, dass die seit den 1990er-Jahren zu beobachtenden antifeministischen Denkrichtungen und Strömungen einer spezifischen Frauenförderung entgegenstehen.²² Die Herausgeberinnen des Sammelbandes „Backlash?! Antifeminismus in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft“ weisen in ihrer Einleitung auf die Veränderung der Blickrichtung antifeministischer und antigendertheoretischer Argumentation hin. Als bleibende diskursive Muster können die undifferenzierten Referenzen von Gender-Theorien gelten, die je nach Konvenienz der Interpretation religiös, politisch bis hin zu völkisch aufgeladen sein können. Ihnen gemeinsam ist das Bedrohungsszenario durch die Gender-Theorien, die die heteronormative Kleinfamilie bedrohten.²³ War die erste Welle dieser antifeministischen Meinungen und Gruppierungen insbesondere darum besorgt, dass sich durch Gender-Mainstreaming eine Diskriminierung der Männer einschleichen könne, beschäftigt die zweite Welle die Vorstellung, dass durch Gender-Diversity die heterosexuelle binäre Kleinfamilie zerstört werde. Die Vorstellung, dass die Gender-Theorie wie andere globale Bewegungen einem Machtzusammenschluss gleichkomme, beschäftigt insbesondere Verschwörungstheoretiker*innen. Die Gender-Theorie sei vergleichbar

¹⁹ Ebd., 25.

²⁰ Besonders in der Pädagogik, auch der Religionspädagogik, ist diese Dynamik beobachtbar. Vgl. dazu u. a. Walgenbach, *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity*; dies. (2012), *Intersektionalität*, 23. Auch: Werner, *Kategorien der Macht*.

²¹ Hinz / Gartner, *Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede*, 36.

²² Vgl. dazu das ausgesprochen aufschlussreiche Buch: Näser-Lather [u. a.], *Backlash?!*

²³ Ebd., 9–19. Hier im Band sind weitere Auseinandersetzungen um diese Denkrichtungen zu finden. Siehe dazu auch: Werner, *Der lange Schatten*.

mit dem Kommunismus und dem Sozialismus. Weil Gender überall vorkomme, habe dieser Zusammenschluss auch Erfolg.²⁴

Die Hypervisibilität von Frauen in vorherigen Männerberufen offenbart eine paradoxe Entwicklung. Einerseits laufen diese Frauen Gefahr, als ‚Quotenfrau‘ weiterhin diskriminiert zu werden, weil ihnen jegliche Kompetenz abgesprochen wird. Andererseits symbolisieren diese Frauen ihr Frausein – auch gegen ihren Willen – in der Form hypervisibel, dass alle anderen Frauen ja selbst schuld sind, wenn sie es nicht schaffen; sie sind dann eben bei erfüllter Quote nicht gut genug. Zudem geschieht genau das, was die Gender-Theorie nicht will, nämlich die Fixierung auf ein Geschlecht als Geschlecht. Auch Frauen- und Geschlechterforschung bewegt sich im Machtsystem, das sie selbst kritisiert und kann – dies hat die postkoloniale Theorie sehr deutlich gemacht – nur in diesem System ‚sprechen‘.²⁵

Für Theologinnen an der Universität bedeutet dies, allen drei Wirkmechanismen ausgesetzt zu sein, die sich durch die Analyse diskriminierender Anstellung ergeben haben, also erstens der „taste for discrimination“, der sich in bestimmten Stellenprofilen auszeichnet; zweitens die Selbstselektion von Frauen, die der Allokation entspricht; drittens die kulturelle Entwertung von ‚Frauenberufen‘, die die paradoxe Bewertung von Frauen in ‚Männerberufen‘ nach sich zieht.

3 *Studie zum wissenschaftlichen Nachwuchs und zur Situation der Professorinnen an deutschsprachigen Universitäten – eine erste Perspektive auf die gläserne Decke*

In einer großangelegten Studie des Nell-Breuning-Instituts an der Hochschule der Jesuiten St. Georgen bei Frankfurt, die von der Kommission für Wissenschaft und Kultur (VIII) der Deutschen Bischofskonferenz in Abstimmung mit dem Katholisch-Theologischen Fakultätentag in Auftrag gegeben wurde, hat Edmund Arens die dritte Studie zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Professor*innen an deutsch-

²⁴ Vgl. Näser-Lather [u. a.], *Gesichter des Janus*, 11. Bereits die vatikanischen Interventionen zur UN-Frauenkonferenz in Beijing 1995 hatten in dieser Weise argumentiert (ebd., 18); auch Werner, *Der lange Schatten*, mit vielen Nachweisen.

²⁵ Spivak, *Can the Subaltern Speak?*

sprachigen Universitäten mit katholisch-theologischen Ausbildungsorten vorgelegt.²⁶ Die Studie differenziert die Situation sowohl an staatlichen und diözesanen Fakultäten und Ordens-Hochschulen als auch an nicht-fakultären Einrichtungen in Deutschland sowie in Österreich, Südtirol und der Schweiz. Ich referiere zunächst die Ergebnisse, die aus der Perspektive der Frauenforschung relevant sind.

Es wurden in Deutschland elf staatliche, vier diözesane Fakultäten, vier Ordenshochschulen und 34 nicht-fakultäre Einrichtungen, in Österreich, Südtirol und der Schweiz zusammen elf Einrichtungen, berücksichtigt. Im Juni 2016 waren 357 Professor*innen in Deutschland, davon 17 % Frauen (343–351), und insgesamt 91 in Österreich, Südtirol und der Schweiz, wenn die Institutsvorstände von Heiligenkreuz hinzugezählt werden 99, davon 18 % Frauen, tätig. Während in Deutschland der Anteil der Frauen von 2006 (11 %) kontinuierlich gestiegen ist, ist er in den anderen drei Ländern im Vergleich zum Jahr 2013/2014, dort lag er bei 22 %, gefallen (383–386). Der Frauenanteil in der Theologie ist jedoch im Vergleich zu allen anderen akademischen Fächern in Deutschland deutlich geringer (23 %). Zwischen den untersuchten Länderkohorten gibt es hinsichtlich der Anzahl der Frauen Ähnlichkeiten und Unterschiede. In Österreich, Südtirol und der Schweiz ist die höchste Frauenquote in den Jahrgängen 1956–1960 zu finden (27 %, wohingegen die jüngeren Jahrgänge ab 1971 nur noch bei 19 % sind). Es werden bis 2025 von 27 Frauen zwölf emeritiert, so dass für einen Erhalt oder eine Stärkung der Frauenquote aktive Arbeit geleistet werden müsste. In Deutschland ist die Frauenquote höher, je jünger die Kohorte ist. Die meisten Frauen sind in den Jahrgängen 1961–1965 zu finden, gefolgt von den Jahrgängen ab 1971, die Jahrgänge 1966–1970 sind am geringsten vertreten (354, 386–388). 2016 lehrte keine Frau in der Fundamentaltheologie in Deutschland, Österreich, Südtirol und der Schweiz, keine in Liturgiewissenschaft in Deutschland, keine in Philosophie in Deutschland, Österreich und der Schweiz (351, 387). Insbesondere ist aber zur Frauenquote in der Theologie zu sagen, dass an den nicht-fakultären Einrichtungen 30 % Frauen lehren und nur 9 % an den Fakultäten (351).

²⁶ Vgl. Emunds / Hagedorn, Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Folgenden verweise ich im Text auf die Seiten der Studie.

Die Situation der Theologinnen, die sich mit einer Promotion oder Habilitation in Theologie qualifizieren, zeitigt eine Situation, die im Vergleich zu anderen Fächern ebenfalls schlechter ist. Obwohl die Stellen im ‚Mittelbau‘ in Deutschland bis 2016 im Vergleich zu 2011 auf 328,7 Stellen (drei Viertel Haushalts-, ein Viertel Drittmittel) gestiegen sind und fast 42 % von Frauen besetzt sind (360–364), schließen Frauen überdurchschnittlich oft ihre Promotion nicht oder erst nach sehr langer Zeit ab (367). In den Jahren 2011–2016 sind in Deutschland 552 Promotionen abgeschlossen worden, davon 22 % von Studierenden ohne deutschen Pass, ein Viertel waren Priester, 47 % Männer, 24 % Frauen, damit liegt die Theologie im Frauenanteil deutlich hinter dem Durchschnitt aller Fächergruppen von 44,7 %! Bei den laufenden Promotionen sind 38 % Frauen gemeldet, 42 % Männer, 20 % Priester. Damit liegen die Frauen mit ihrer Abschlussquote von 24 % deutlich hinter den laufenden Promotionen, allerdings ist die Abschlussquote insgesamt eher ernüchternd (373 von insgesamt 552). Bei den Habilitationen verringert sich die Frauenquote erneut. Von 2011 bis 2016 sind in Deutschland 79, in Österreich, Südtirol und Schweiz 36 Habilitationen abgeschlossen worden, von den fertiggestellten Habilitationen waren 25 % von Frauen, bei den laufenden nur noch 15 %. In Deutschland haben 29 % Frauen ihre Habilitation beendet. Hier liegt der Wert unter dem Wert der geisteswissenschaftlichen Fächer (32,6), aber leicht über dem Durchschnitt aller Fächer (28,4 %) (375–376, 388). Aber die Prozentzahlen in Deutschland täuschen: Der prozentuale Zuwachs an Frauen liegt am Rückgang der Männer. Insgesamt werden die freiwerdenden Professuren nur schwer besetzt werden können, wenn der Trend der zurückgehenden Promotionen und Habilitationen anhält – vor allem wenn mitbedacht wird, dass die Anzahl der Studierenden des Vollstudiums der Theologie seit den 1990er-Jahren um 50 % gesunken ist (368).

Die gläserne Decke, so kann aus der Studie gedeutet werden, fängt deutlich vor der Berufung auf eine Professur an, ja sogar vor einer Habilitation. Wenn Frauen überdurchschnittlich oft ihre Promotion nicht beenden, spricht dies für eine systemische Konstellation in der katholischen Theologie, die zu bedenken geben sollte.

4 *Die zweite Perspektive auf die gläserne Decke: Unsichtbarkeit von Frauen in der und durch die Wissenschaft*

Caroline Criado-Perez trägt in ihrer Studie „Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert“²⁷ Informationen und Hintergrundanalysen für die anhaltende Diskriminierung von Frauen vor. Mit Daten skandalisiert sie die einseitige Sicht von Datenerhebung, Untersuchungen, Studien und Simulationen, die vom Mann ausgehen, indem sie die Folgen und Konsequenzen offenlegt. Schon in der Einleitung benennt sie den Punkt: Das Verschweigen von Frauen in der Wissenschaft, die Annahme, der Mann sei der Normalfall, ist entlarvend, auch ärgerlich, aber nicht gefährlich. Anders als bei einem „Unfall mit einem Auto, dessen Sicherheitsvorrichtungen weibliche Körpermaße nicht berücksichtigen. Anders als bei einem unerkannten Herzinfarkt einer Frau, dessen Symptome als ‚untypisch‘ gelten. Für Frauen in diesen Situationen kann das Leben in einer Welt, die auf männerbezogenen Daten basiert, tödliche Folgen haben.“²⁸ Kate Manne nennt dieses System misogyn, weil es strukturell und systemisch frauenfeindlich ist.²⁹ Zurückblickend habe ich bisher verdeutlicht, dass die Statistik des ‚Gender Pay Gaps‘ in der EU eine bleibende Differenz von im Durchschnitt 16,2 % offenbarte. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit und in schlechter bezahlten Jobs, sie haben häufig keine Aufstiegschancen und sind sexueller und körperlicher Gewalt deutlich mehr ausgesetzt als Männer. Ich habe auch deutlich gemacht, dass sich aus dem ‚Gender Pay Gap‘ in der Tiefendimension drei Mechanismen ablesen lassen, die sich auf die Form der Stellenbeschreibung, die Allokation und die paradoxen Folgen der kulturellen Entwertung von sogenannten ‚Frauenberufen‘ beziehen. In der Theologie verhärteten sich diese Beobachtungen in allen Bereichen, nicht nur sind 2016 nur 17–18 % aller Professuren mit Frauen besetzt, sondern auch an den tendenziell prestigeträchtigeren Fakultäten sind es nur 9 % (in Deutschland, in Österreich, Südtirol und Schweiz 18 %, dort ist die Zahl aber gesunken). Im Vergleich zu allen anderen Fächern sind es nicht nur signifikant weniger Frauen, die eine Promotion anstreben, sondern die Länge oder sogar der Abbruch des

²⁷ Criado-Perez, *Unsichtbare Frauen*.

²⁸ Ebd., 12.

²⁹ Vgl. Manne, *Down Girl*.

Projektes ist ebenfalls signifikant different. Die laufenden Habilitationen bewegen sich auf einem niedrigeren Niveau als noch die abgeschlossenen von 2011–2016. Das Wissenschaftssystem der Universitäten, insbesondere das der katholischen Theologie, bietet sehr deutlich keinen frauenfreundlichen Ort. Diese Erkenntnis der generellen Schwierigkeit von Frauen, die gläserne Decke zur Professur zu durchbrechen, ist nicht neu, nur dürften in der Theologie weitere Gründe hinzukommen.

Criado-Perez zählt sehr unterschiedliche Faktoren auf, die den akademischen Karriere-Verlauf von Frauen negativ beeinflussen. So liegen selbst in 54 % der professoralen Haushalte die Haushalts- und Elternarbeit bei den Frauen, nur in 28 % bzw. 36 % der Fälle bei den Männern. Umgerechnet macht dies zehn Stunden mehr unbezahlte Arbeit für Frauen, fünf für Männer pro Woche.³⁰ Weitere Problematiken der Karriereplanung und Familienphase kommen hinzu. Wesentlicher ist jedoch, so würde ich meinen, der von Criado-Perez betitelte „Mythos der Meritokratie“.³¹ Allein die Zahlen sprechen eine andere Sprache: Obwohl Frauen weniger Chancen haben, behält die Meritokratie den „Rang eines Glaubensbekenntnisses“³², was auch daran liegt, dass die meisten Männer, z. B. in der Technikbranche, wenn sie ‚Person‘ hören, ‚Mann‘ denken.

Doch es zeigt auch die Attraktivität eines Mythos, der jenen, die von ihm profitieren, vermittelt, dies geschehe aufgrund ihrer persönlichen Leistung. Nicht zufällig glauben mehrheitlich junge, weiße US-Amerikaner der Oberschicht an diesen Mythos.³³

Die Meritokratie zeigt an der Stelle ihre paradoxe Bedeutung, wenn Frauen, die in Führungspositionen kommen (und nichts anderes ist eine Professur), diese Leistung nicht im gleichen Maße zuerkannt wird. Denn hier greift die frauenverachtende Logik kulturell anerkannter ‚Männerberufe‘, dass Frauen dort nur seien, weil es eine Quote gebe.³⁴ Im Wissenschaftssystem ist der Zirkel des Ausschlusses allerdings viel grundlegender ange-

³⁰ Vgl. Criado-Perez, Unsichtbare Frauen, 106.

³¹ Vgl. ebd., 133. So die Überschrift des diesbezüglichen Kapitels.

³² Ebd., 134.

³³ Ebd., 137. Kursiv im Original.

³⁴ So argumentiert US-Philosophin Susan Neiman, sie leitet das Einstein Forum in Potsdam, deswegen dezidiert gegen eine Quote, weil man diesen Ruf als ‚Quotenfrau‘ nicht mehr losbekomme. Vgl. Fentloh, Professorin.

legt, denn Frauen werden seltener zitiert als Männer. Männer zitieren zu 70 % Männer. Frauen haben eine größere Chance, einen Artikel zu platzieren, wenn dies über ein *double-blind*-Verfahren geschieht.³⁵ So entsteht eine Publikationslücke, die schlechtere Berufschancen und erneut weniger Publikationen von Frauen nach sich zieht.³⁶ Eine exemplarische Untersuchung³⁷ von 20 ausgewählten theologischen Fachzeitschriften zeigt für den Zeitraum der letzten zehn Jahre, dass acht Zeitschriften mehr als 20 % Frauen als Autorinnen aufweisen, weitere acht bewegen sich im Bereich von unter 15 % und vier zwischen 15 und 20 %. Wird damit einerseits die je entsprechende Quote der Professorinnen in der katholischen Theologie abgebildet, bräuchte es jetzt in einem zweiten Schritt eine Tiefenanalyse, wie viele der Frauen Theologinnen und in welchem akademischen Bereich sie tätig sind. Deutlich wird allemal, dass sich auch in der Theologie eine geringere Präsenz von Frauen in Publikationsorganen, auch solchen, die sich an ein breites Publikum wenden, nachzeichnen lässt.

Zudem sind Frauen konsequent aus der kollektiven Wissenschafts- und Kulturgeschichte herausgeschrieben worden, so dass sich eine zeitübergreifende kulturelle Datenlücke über Frauen ergibt.³⁸ Diese ‚Datenlücke‘ führt regelmäßig dazu, dass Bedingungen geschaffen werden, die für Frauen ungünstiger sind. Kate Manne beschreibt diese Misogynie deswegen auch als eine „Eigenschaft gesellschaftlicher Verhältnisse“,³⁹ die sowohl subtil als auch offensichtlich aggressiv wirkt. Es ist ein politisches Prinzip des Machterhalts und als solches nicht benannt, sondern auf Frauen hin personalisiert und damit ontologisiert. Insbesondere in der katholischen Theologie greift hier die kirchenamtlich offizielle Geschlechterordnung und ermöglicht diesem Kreislauf eine reibungslose und ungefährdete Existenz. Denn wenn die Unterschiedlichkeit der Geschlechter in unterschiedliche Anteile an der gestaltenden, die Situation und Erkenntnisse deutenden und leitenden Macht mündet, und dies zudem nicht als Ungerechtigkeit, sondern als Gottes Schöpfungsplan ausgelegt wird, dann

³⁵ Vgl. Criado-Perez, *Unsichtbare Frauen*, 138.

³⁶ Vgl. ebd., 138f.

³⁷ Diese Untersuchung hat AGENDA. Forum katholischer Theologinnen e. V. veranlasst und wird im Herbst veröffentlicht werden und auf der Homepage von AGENDA zugänglich sein. Sie ist Teil eines größeren Projektes. Dazu auch Fentloh, Professorin.

³⁸ Vgl. Criado-Perez, *Unsichtbare Frauen*, 143.

³⁹ Manne, *Down Girl*, 57.

entsteht eine wissenskulturelle Situation, die nicht frauenfördernd sein kann – und die, wenn sie es sein will, erhöhter Anstrengung bedarf.

Dass die theologische Frauen- und Geschlechterforschung eben diese Aufgabe übernimmt, ist so notwendig wie riskant.⁴⁰ Notwendig ist die Frauen- und Geschlechterforschung in der Theologie aus mindestens vier Gründen:

1. Sie hat die Verantwortung, Theologie als Männerwissenschaft zu entlarven und durch Forschungen die ‚Datenlücke‘ der hinausgeschriebenen und tabuisierten Frauen offenzulegen, die es zu jeder Zeit gab.
2. Sie hat die Aufgabe, die Metadiskussion um Geschlechtergerechtigkeit als einen doppelten Diskurs zu führen, nämlich als einen Diskurs über die eigenen Denkbedingungen im Wissenschaftsraum und als Diskurs über die tabuisierten Themen theologischer Wissenschaftskultur in Theorie und Praxis.
3. Die geringe Quote von promovierenden Frauen sowie die geringe Quote der abgeschlossenen Promotionen und die zurückgehenden Habilitationen sind alarmierend und brauchen eine Veränderung der Bedingungen, die die Untersuchung der Lebenswirklichkeit von Frauen endlich ernst nehmen – sowohl im Blick auf Kinder und Care-Tätigkeiten⁴¹, als auch im Blick auf ein Forschen im misogynen System und in Bezug auf Vorbilder, die die Selbstselektion verringern können.
4. Es besteht eine Notwendigkeit einer Theologie, die sich gerade nicht über den binären Diskurs definiert, sondern diesen überschreitet. Der letzte Punkt führt auch zu Risiken und Nebenwirkungen. Denn in der Bearbeitung der Unrechtssituationen, in der Aufarbeitung exemplarischer Frauengestalten, im Diskurs über Voraussetzungen des Denkens, in der Entwicklung einer inkludierenden Theologie bewegen sich Frauen- und Geschlechterforschende in der katholischen Theologie im doppelten Machtzirkel: sowohl dem des universitären Diskurses mit seinem ‚Glaubensbekenntnis‘ der Meritokratie in einer mit misogynen Struk-

⁴⁰ Vgl. dazu auch: Jax u. a.: „Frauen sagen ja immer ab...“ Argumente für eine höhere Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft. Auf: <<https://www.feinschwarz.net/frauen-sagen-ja-immer-ab/>> Abgerufen: 6.11.2020.

⁴¹ Criado-Perez bringt als ein Beispiel die deutsche Biologin und Nobelpreisträgerin Christiane Nüsslein-Volhard, die für Doktorandinnen mit Kindern eine eigene Stiftung gründete, um auf diese Weise bessere Bedingungen zu schaffen. Dies wäre allerdings auf die Pflege auszuweiten.

turen gewobenen Gesellschaft als auch dem der römisch-katholischen Kirche als explizit frauenfeindlicher Institution. Die Forschenden sprechen also immer in den Bedingungen der Unterdrückung, und dies geht natürlich in einer Geschlechterforschung weit über Frauen hinaus.

Dennoch braucht es diese Forschung und sie könnte, so mein Vorschlag, die drei Erkenntnisse des ‚Gender Pay Gaps‘ aufnehmen und in die Forschung sowohl den Diskurs der Scientific Community als auch konkrete Forderungen an die Universitätsleitungen einbringen. Diese Erkenntnisse waren ja sehr konkret: gegen den ‚taste for discrimination‘ Stellenausschreibungen nicht männlich fixiert zu formulieren⁴²; die Selbstselektion von Frauen nicht als persönliche Schwäche, sondern als systemische Wirkung mit der Konsequenz einer Allokationsfunktion ernst zu nehmen und der kulturellen Entwertung von ‚Frauenberufen‘ und der damit verbundenen Aufwertung von ‚Männerberufen‘ die feindliche Spitze gegen die Frauen zu nehmen, die in die Männerdomänen hineingehen. Theologische Frauen- und Geschlechterforschung sucht hochschulpolitische Verbündete für folgende Forderungen:

1. Stellenausschreibungen der eigenen Fakultät sehr deutlich auf ihr Wording und die impliziten Aussagen analysieren und monieren;
2. die Gender-Kompetenz zu einem Einstellungskriterium machen und dafür Kriterien festlegen, die sich in der Frauenförderung zeigen könnten;
3. eine nichtstattfindende Frauenförderung öffentlich machen und zwar auf allen Ebenen: der Einladungspraxis für Kongresse und Publikationen, der Zitation, der Themen;
4. fordern, dass Gelder an Frauen- und Geschlechtergerechtigkeit gebunden werden; und
5. Frauen- und Geschlechterthemen in Forschung und Lehre als notwendigen Bestandteil so lange einfordern, bis es nicht mehr ein Störgefühl gibt, weil diese gefordert werden, sondern vielmehr dann, wenn sie nicht vorkommen.

Frauen- und Geschlechterforschung, so meine Quintessenz, ist als theologische Forschung exzellent in der Lage, die tabuisierten, herausgeschriebenen, abjekten Theologien und Geschichten aus einer frauen- und geschlechterpolitischen Perspektive zu erforschen und die Forschungen in

⁴² Dazu auch bei Criado-Perez, *Unsichtbare Frauen*, 156–158, mit konkreten Beispielen hierfür.

konkreten Theologien und ihren hochschulpolitischen Forderungen umzusetzen.

5 Bibliografie

- Criado-Perez, Caroline: *Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert*. München 2020.
- Emunds, Bernhard / Hagedorn, Jonas: Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschsprachigen Katholischen Theologie, in: *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften* 58 (2017) 341–403. Auf <<https://www.uni-muenster.de/Ejournals/index.php/jcsw/article/view/2178/2089>> [Abgerufen: 28.9.2020].
- Europäische Kommission: *2018 Report on equality between women and men in the EU*. Auf <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2018_en.pdf>. Abgerufen: 14.9.2020.
- Europäische Kommission: *Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Europäischen Union*. Auf <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday-eu-factsheets-2018_de.pdf>. Abgerufen: 25.9.2020.
- Europäische Kommission: *Equal Pay Day: Joint Statement by First Vice-President Timmermans and Commissioners Thyssen and Jourová*. Auf <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_19_6192>. Abgerufen: 14.9.2020.
- Europäische Kommission: *Gender equality*. Auf <<https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>>. Abgerufen: 25.9.2020.
- Fentloh, Frauke: Professorin, allein unter Männern, *Zeit Online* (15.8.2013). Auf <<https://www.zeit.de/karriere/2013-06/portrait-susan-neiman/komplettansicht>>. Abgerufen 14.9.2020.
- Hinz, Thomas / Gartner, Hermann: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben/The Gender Wage within Economic Sectors, Occupations, and Firms, *Zeitschrift für Soziologie* 34/1 (2005) 22–39.
- Jax, Aurica [u. a.]: „Frauen sagen ja immer ab...“ Argumente für eine höhere Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft. Auf <<https://www.feinschwarz.net/frauen-sagen-ja-immer-ab/>>. Abgerufen: 6.11.2020.
- Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg: *Geburtsstunde des Frauenwahlrechts 12. November 1918*. Auf <https://www.lpb-bw.de/12_november.html#c28051>. Abgerufen: 14.9.2020.
- Manne, Kate: *Down Girl. Die Logik der Misogynie*, Berlin 2019.
- Näser-Lather, Marion [u. a.] (Hg.): *Backlash?! Antifeminismus in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft*, Roßdorf 2019 (Geschlecht zwischen Vergangenheit und Zukunft 8).
- Näser-Lather, Marion [u. a.]: Die Gesichter des Janus. Antifeminismus zwischen Backlash und anderer Moderne, in: dies. [u. a.] (Hg.): *Backlash?! Antifeminismus in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft*, Roßdorf 2019 (Geschlecht zwischen Vergangenheit und Zukunft 8), 7–38.
- Spivak, Gayatri Chakravorty: *Can the Subaltern Speak?*, in: Nelson, Cary / Grossberg, Lawrence (Hg.): *Marxism and the Interpretation of Culture*, Chicago 1988, 271–313.

- Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft*, Rom 1957. Auf <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT>>. Abgerufen: 14.9.2020.
- Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität. Eine Einführung, in: *Portal Intersektionalität*. Auf <<http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/>>. Abgerufen: 14.9.2020.
- Walgenbach, Katharina: *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft*, Opladen – Toronto ²2017.
- Werner, Gunda / Lindner, Franziska: Noch längst nicht angekommen in der Gleichberechtigung: Frauen in Europa. Ein Einblick, in: Klaus Vellguth (Hg.), *Frauen in der Einen Welt. Feministische Perspektiven*, Theologie der Einen Welt, Band 18, Freiburg 2021.
- Werner, Gunda: Der lange Schatten des 19. Jahrhunderts – Gender-Rezeption in der römisch-katholischen Kirche seit 1994/1995. Eine theologische Diskursanalyse, in: dies. / Grümme, Bernhard (Hg.): *Judith Butler und die Theologie. Herausforderungen und Rezeption*, Bielefeld 2020, 289–305.
- Werner, Gunda: Kategorien der Macht. Intersektionalität als zukünftige DNA systematischer Theologie, in: Söding, Thomas (Hg.): *Kirche und Welt – ein notwendiger Dialog*, Freiburg [u. a.] 2019, 296–308.
- World Bank Group: *Women, Business and the Law 2019, A Decade of Reform*. Auf <<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf>>. Abgerufen: 14.9.2020.
- Zinke, Guido: *Geschlechterungleichheiten. Gender Pay Gap*. Auf <<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187830/gender-pay-gap>>. Abgerufen: 14.9.2020.