

THEOLOGISCHE REVUE

116. Jahrgang

– Februar 2020 –

Qualbrink, Andrea: Frauen in kirchlichen Leitungspositionen. Möglichkeiten, Bedingungen und Folgen der Gestaltungsmacht von Frauen in der katholischen Kirche. – Stuttgart: Kohlhammer 2019. 572 S. (Praktische Theologie heute, 156), kt € 49,00 ISBN: 978-3-17-034970-4

Die vorliegende Arbeit wurde 2017 als Diss. an der Univ. Graz angenommen. Sie analysiert ein Grundthema, das in der derzeitigen Situation der Kirche größte Relevanz hat. Die Verantwortung der Bischöfe, endlich Frauen als Verantwortungsträgerinnen der Kirche wahr- und anzunehmen, kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Die „Good-Will-Erklärung“ der DBK, dass in wenigen Jahren 30 % aller Führungsaufgaben in der Kirche von Frauen wahrgenommen werden sollen, ist in Anbetracht der Erkenntnisse aus den Missbrauchsstudien und vor dem Hintergrund immer deutlicher vernehmbarer Forderungen nach der Frauenordination wenigstens ein kleines Zeichen.

Die umfangreiche Arbeit von Andrea Qualbrink gliedert sich in zwei Hauptteile (die eigentlich schon zwei eigene Bücher wert wären). Der erste Teil befasst sich dokumentarisch und analytisch mit „Diskurs und Entwicklungen in Deutschland“ seit Beginn der 1980er-Jahre (Kap. 2, 50 S.) und zeigt die Problemkontexte (Kap. 3, 177 S.) auf. Dem folgt der zweite Teil, die empirische Studie (Kap. 4 und 5, 216 S.) mit einer Vielzahl von Zitaten aus den Leitfadenterviews. Die Kap. 6 und 7 (53 S.) resümieren und geben Impulse.

Das Fazit, das die Vf.in im 7. Kap. zieht, kann als Leitthema der Arbeit gelten: Mit Frauen in Leitungspositionen verändert sich das Gesicht der Kirche, verändern sich Frauenbilder und Leitung in der Kirche, kommt Kirche in Bewegung und „zu sich selbst“.

Dass sich Kirche verändert, kann im zeitgeschichtlichen Kap. 2 klar abgelesen werden. Die Einsicht, dass Kirche „ohne Frauen“ nicht geht, hat sich an vielen Orten durchgesetzt. Seit 2002 ist es ein Thema, „Frauen in kirchlichen Leitungspositionen“ zu sehen, zugleich bleiben Konkretionen den einzelnen verantwortlichen Bischöfen überlassen, es gibt also deutliche Ungleichzeitigkeiten trotz gemeinsamer Impulse und Projekte auf Bundesebene. Die Impulse, die im Rahmen des Dokumentes der DBK *Gemeinsam Kirche sein* und der damit verbundenen Print- und Online-Publikationen gesetzt wurden, sind der Vf.in leider entgangen.

Dass mit dem öffentlich Werden der sexualisierten Gewalt in der Kirche seit 2010 ein ganz neuer Druck entstanden ist, dem die Bischofskonferenz nicht ausweichen kann, ist eindeutig.

Das dritte Kap. deckt zunächst die Grundproblematik von Führung/Leitung in der Kirche auf: die Spannung kirchlichen Selbstverständnisses als Volk Gottes im Sinne der Pastoralkonstitution des II. Vaticanums und der Communio-Theologie, die die hierarchische Führungsverantwortung

impliziert. Die Dichotomie zwischen Hierarchie und Basis ist nicht überwunden, was sich besonders im Kirchenrecht und seiner widersprüchlichen Auslegung zeigt (116–147).

Vor diesem Hintergrund muss auch die „kulturell bedingte Tabuisierung von Macht und Karriere in der Kirche“ (99) betrachtet werden. Es hilft somit auch nichts, die Führungsaufgaben unter dem theologischen Vorbehalt zu verdecken, dass doch Gott selber führe. Eine Übersicht über die wichtigen Führungskonzepte wird in der Arbeit vorgelegt. Sie geben bereits eine Einsicht, warum Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind (187–206). Die Exklusionsprozesse sind in ihrer Komplexität äußerst stabil.

Die empirische Studie ist als qualitative Forschung mit leitfadengestützten Interviews und der Reflexion auf die Grounded-Theory-Methodologie („iterativ-zyklische Forschung und abduktiver Erkenntnisgewinn“, 271) angelegt, und damit auf der Höhe aktueller Forschung. Für dieses Projekt „wurden zwischen November 2009 und November 2013 neun Frauen aus der mittleren und oberen Leitungsebene deutscher Ordinariate interviewt“ (291). Die Interviews wurden transkribiert (Regeln, 296) und durch bestimmte Modifikationen anonymisiert. Die Dokumentation der Ergebnisse geschieht entlang der gefundenen sieben Achsenkategorien „[1] ‚Berufung ergreifen‘ [2] ‚Gestalten wollen‘ [3] ‚Kirche begrenzt gestalten‘ [4] ‚Führung übernehmen‘ [5] ‚Differenzierungen als Frau kompensieren‘ [6] ‚Empowerment erfahren und kultivieren‘ [7] ‚Begrenzt integrieren und wirken‘“ (321). Es ist der Vf.in gelungen, durch die vielen Zitate einen sehr guten Einblick in die Erlebniswelt der Frauen zu schaffen. Insbes. die Kategorie „Kirche begrenzt gestalten“ gibt einen tiefen Einblick in die Grundprobleme kirchlicher Organisationen, die eine sehr ausgeprägte Frustrationsbereitschaft der Mitarbeiter/innen braucht (Grenzen wahrnehmen [365]; Enge und Mauern aushalten [366]; das Mögliche fokussieren [369]; Demut und Geduld [370]; pragmatisch handeln und Spielräume nutzen [373]; sich schützen [374]). Wer Führung übernehmen will, muss dies nicht nur erst lernen (377), sondern muss auch kämpfen können (378), einsam sein können (380) und damit leben, kaum Resonanz zu erhalten (381).

In besonderer Weise werden die Herausforderungen der Frauen im Kap. 5.5 „Differenzierungen als Frau kompensieren“ (396–439) sichtbar. Frauen erleben ihre Fremdheit und ihr Allein-sein in dem männerdominierten System, sie spüren, dass sie Ängste auslösen und Ausschlüsse kompensieren müssen. Ihr Ausschluss in den meisten Feldern der symbolisch aufgeladenen Liturgie unterstreicht ihre nachgeordnete Position. Förderlich erscheinen Promotion und Praxiserfahrungen. Auch die Selbstinszenierung in dieser Umwelt hilft, manche Stereotype zu zerstören.

Daniela Engelhard, die erste Frau, die – im Bistum Osnabrück – als Seelsorgeamtsleiterin eingesetzt wurde, wird zustimmend – fast resümierend - zitiert: „Frauen sind zu ermächtigen, ihnen ist Macht zuzugestehen. Oft wird argumentiert, es könne nicht allein um die Macht gehen. Natürlich kann es nicht allein darum gehen. Macht an sich ist kein Ziel, allein sie kann ein Mittel für die Schaffung von Werten sein. [...] Das gute Ausüben von Macht hat viel zu tun mit Hören, Vertrauen, Delegieren, nicht zuletzt mit dem Aushalten von Ohnmacht. Macht ist ein Dienst. Dieser wird ausgeübt für etwas, für andere, und in dieser Grundhaltung gehört auch das Einflussnehmen und Entscheiden dazu. Wenn Männer und Frauen ihre Führungsaufgabe auch emotional und spirituell durchdringen, dann können sie der Macht ein sehr menschliches Antlitz verleihen und deren Ausübung kann zu einem Zeugnis der Menschenfreundlichkeit Gottes werden.“ (513)

Die Vf.in hat Pionierarbeit geleistet und erkennt selbst etliche weitere Forschungsdesiderate. M. E. wäre eine vergleichende Arbeit über die Führungskarrieren von Priestern und männlichen Laien

hoch anregend (483). Meine Vermutung ist, dass in wesentlichen Bereichen Ähnlichkeiten auftreten (Kap. 5.1–5.4), die zugleich auf Grundprobleme kirchlichen Führungsverhaltens hindeuten: Personalentscheidungen werden vermutlich stark „auf Zuruf“ getroffen, es gibt eine „extrem personalisierte Führungspraxis“ (155). Eine weitere Fragestellung könnte sein, welche Differenzen bei der Besetzung von Stellen erkennbar sind, die eher verwaltungs-, eher personal- und eher seelsorglich konnotiert sind. Die Einstellung von Theolog/inn/en dürfte einer anderen Logik folgen als die der anderen Professionen.

Schließlich wäre durch eine weitere Rezeption der soziologischen Professionstheorien ein zusätzlicher Forschungsertrag zu erwarten.

An der Arbeit von Q. können in Zukunft die Verantwortlichen nicht vorbeigehen!

Über den Autor:

Richard Hartmann, Dr., Professor für Pastoraltheologie und Homiletik an der Theologischen Fakultät Fulda (hartmann@thf-fulda.de)