

führte zu einer Schuldenreduzierung von insgesamt 193 Millionen. In der Schweiz arbeitet seit einigen Jahren die Initiative „Swiss Debt Reduction Facility“, die Entschuldungsmaßnahmen der schweizerischen Regierung mit der Unterstützung von Umwelt- und Sozialprogrammen verbindet. Andere Institutionen in den USA und Frankreich haben auch bereits Erfahrungen mit Schuldenumwandlungen für Entwicklung gesammelt.

Die Verschuldung der Entwicklungsländer gegenüber den reichen Industrienationen hat sich zu einem Strukturelement der Nord-Süd-Beziehungen entwickelt; die Gläubiger-Schuldner-Beziehungen sind Ausdruck einer asymmetrischen Situation in der Weltwirtschaft. Die Schuldenkrise verschärft die

strukturelle Schwäche der Entwicklungsländer und erlaubt den Industrieländern ihre Macht weiter auszubauen. Die hohe Auslandsverschuldung aber ist die größte Entwicklungsblockade der armen Länder. Eine Überwindung der Schuldenkrise ist nur im Rahmen eines Paradigmenwechsels denkbar: statt finanztechnischer Instrumente sollten vielmehr die Ziele einer zukunftsfähigen Entwicklung im Vordergrund stehen. Nicht allein die Wiederherstellung der immer wieder verlorengegangenen Zahlungsfähigkeit, sondern eine tiefgreifende Veränderung von armutsverursachenden Strukturen ist notwendig, um den Ländern mit niedrigem Pro-Kopf-Einkommen einen würdigen Platz im Konzert der Nationen zu geben.

Pedro Morazán

Männliche Rollenkonzepte

Studien zur Lage kirchlicher Berufe

Die Kirchen gehören zu den größten Arbeitgebern hierzulande. Aber dennoch befindet sich die Forschung zur sozialen wie beruflichen Lage von kirchlichen Mitarbeitern eher in den Anfängen. Zwei neuere Studien bemühen sich, auf Teilgebieten in dieser Hinsicht Versäumtes nachzuholen.

Seltener als sie es vielleicht verdient haben, ist man geneigt, kirchliche Berufe unter Gesichtspunkten zu betrachten, wie man dies auch bei Berufen in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft tut: Berufszufriedenheit, Aufstiegsmöglichkeiten, Vergütung, Zusammenhang zwischen Ausbildung und späterer Berufsausübung, Anforderungsprofile, Belastung bzw. Über- oder Unterforderung, die soziale Lage bestimmter Teilgruppen der Arbeitnehmerschaft, die Nachwuchssituation und vieles andere mehr sind Aspekte, mit deren Hilfe sich allerlei über die innere Befindlichkeit von kirchlichen Mitarbeitern sagen läßt.

Das Geschlecht wird als Grund zur Diskriminierung nicht toleriert

Es dürfte kennzeichnend sein für die Lage der kirchlichen Berufe heute, wenn vermehrt mit Hilfe säkularer Methoden gesucht wird, Fragen wie diesen nachzugehen. Nicht weil man von ihnen das „Heil“ schlechthin erwartete, aber vielleicht, weil sich ihre Nichtanwendung als durchaus belastend für die weitere Entwicklung des Potentials an kirchlichen Berufungen erweisen würde. Zwei neue Studien aus Soziologie und Pastoraltheologie verdeutlichen dies.

Nach der sozialen Lage der berufstätigen Frauen der Diözese Rottenburg-Stuttgart fragt eine professionssoziologische Studie des Instituts für Soziologie der Universität

Heidelberg (Leitung: Professorin *Christiane Bender*). 1992 hatte der Diözesanrat das Forschungs- und Finanzierungskonzept beschlossen. Im Herbst 1996 wurde das Vorhaben abgeschlossen. Im Mainzer Matthias-Grünwald-Verlag wurde sie inzwischen publiziert (*Christiane Bender, Hans Graßl, Heidrun Motzkau, Jan Schuhmacher*, Machen Frauen Kirche? Erwerbsarbeit in der organisierten Religion. Mainz 1996).

Auf der Datenbasis von 4072 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Erhebungstichtag war der 21. Juni 1993) fragt die Studie nach den Anstellungsarten und dem Einkommen der Frauen im kirchlichen Dienst, nach der Stabilität von Erwerbskarrieren, nach der Konstruktion dessen, was man „Frauen-“ und „Männerberufe“ nennt, nach der beruflichen Segregation von Frauen und Männern, nach der Anwesenheit von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen.

Mit anderen Worten: Die Heidelberger Forschergruppe untersuchte die Mitarbeiterstruktur der Diözese Rottenburg-Stuttgart nach denselben Kriterien, mit der man heute auch an andere, nicht-kirchliche säkulare Institutionen und Organisationen herangeht. Was immer die (kirchlichen bzw. theologischen) Ursachen und Begründungen für die beobachteten Erscheinungen sein mögen, zu den Voraussetzungen dieser Studie – wie vieler anderer aus dem säkularen Raum – gehört:

„Verhaltensmuster, die zwischenmenschliche Beziehungen

prägen, (sind) nicht angeboren, sondern symbolisch vermittelt..., d. h. von den Individuen in Sozialisations- und Enkulturationsprozessen erlernt und erworben worden. Damit wird eine Begründung sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern durch biologische Merkmale... abgelehnt... In der modernen Gesellschaft, die ausdrücklich den Anspruch formuliert, das Geschlecht nicht als Grund für gesellschaftliche Diskriminierung zu tolerieren, wird daher die Praxis der Überlieferung von Verhaltensmustern, die die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern manifestieren, zum sozialen Konflikt“ (Bender u. a., S. 17f.).

Schon die Charakteristika der untersuchten Grundgesamtheit lassen mögliche oder tatsächliche Konfliktlinien auf diesem Gebiet erkennen. Von den 4072 Beschäftigten der betreffenden Diözese am Erhebungstichtag waren 925 Kleriker und 3147 Laien, von den Laien die weitaus meisten, nämlich 2318, Frauen, und 829 Männer. Insgesamt stehen sich hier also 2318 Frauen und 1754 Männer gegenüber. Das Stichwort von der „Männerkirche“ beschreibt folglich nicht die quantitativen Verhältnisse insgesamt, sondern lediglich die Tatsache, daß – wie im einzelnen in der Studie belegt – der relative Anteil von Männern in leitenden und verantwortlichen Funktionen sich weit überproportional darstellt. In den als besonders „sicher“ und materiell ertragreich geltenden Anstellungsarten (etwa die Geistlichenbesoldung oder Beamtenbesoldung) sind Frauen – so eine für das methodische Vorgehen typische Auskunft der Studie – „stark unterrepräsentiert“, dagegen in weniger privilegierten Anstellungsarten (z. B. BAT-Vergütung und individuelle Arbeitsverträge) „stark überrepräsentiert“. In der Geistlichen- bzw. Beamtenbesoldung trifft man überwiegend auf vollzeitbeschäftigte Männer. Der Zugang zum Klerikerstand ist Frauen in der katholischen Kirche prinzipiell versagt. Und von den 177 erfaßten Kirchenbeamten der Diözese waren lediglich 13 Frauen.

Das prekäre Konzept der Teilzeitbeschäftigung

Umgekehrt sind Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten weitaus stärker vertreten als Männer. Von 605 nach BAT bezahlten Männern werden nur 108 oder 17,9 Prozent teilzeitbeschäftigt – bei verheirateten Männern ist dieser Anteil noch niedriger –, während von den 2058 nach BAT vergüteten Frauen 1364 oder 66,3 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Gerade unter verheirateten Frauen ist die Teilzeitbeschäftigung verbreitet: Von den 1445 verheirateten BAT-vergüteten Frauen gehen nur 246 oder 17 Prozent einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nach. Obwohl die Zahl der ledigen Frauen in diesem Beschäftigungstyp eher gering ist (25,5 Prozent), sind 61,7 Prozent aller vollzeitbeschäftigten Frauen ledig.

In bezug auf die Teilzeitbeschäftigung von Frauen dominiert in dieser Studie eine problematisierende Sicht: Teilzeitbeschäftigung erweise sich unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Integration von Frauen als ein „besonders prekäres

Konzept“, da Berufe, in denen Leitungs- und Führungsaufgaben wahrgenommen werden, bislang nicht geteilt und in den allermeisten Fällen von Vollbeschäftigten ausgeübt würden. Hierzu paßt der Befund, daß die verheirateten und teilzeitbeschäftigten Frauen bei den BAT-Vergütungsverhältnissen die instabilsten Erwerbsverläufe aufweisen. (Hinzu kommt die schlechtere Bezahlung, einschließlich der damit gegebenen geringeren Ansprüche an Renten- und Arbeitslosenversicherung.)

Ledige Frauen in Vollzeit- wie auch Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und verheiratete Frauen in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen sowie Männer generell wiesen, so die Studie weiter, eine geringere Fluktuation auf als teilzeitbeschäftigte Ehefrauen. Die Studie zieht daraus den Schluß, daß die Mehrzahl der BAT-Beschäftigten der Diözese dem klassischen „Hausfrau-Ernährer-Modell“ folge. Von Ehemännern werde die Teilzeitarbeit anteilig viel seltener ausgeübt als von ledigen Männern.

Daß Frauen an ihren kirchlichen Arbeitsplätzen mit „mangelnder Akzeptanz und moralischen Vorbehalten“ konfrontiert werden, wie die Studie betont, kann man sich leicht vorstellen. Unsicheren Boden betritt sie hingegen mit ihren Hinweisen auf die Ursachen für dieses Verhalten. Die „katholische Sozialdoktrin, die explizit den Frauen die Familienarbeit zuschreibt“, zeige innerhalb der Beschäftigtenstruktur der Diözese Wirkung, heißt es. An anderer Stelle wird darauf hingewiesen, daß in den Sozialzyklen „immer wieder zu einem Modell von Gesellschaft aufgerufen (wird), welches die vorrangigen Ziele der Mutterschaft betont und diese nicht ‚um eines außerhäuslichen Verdienstes willen‘ zur Berufsarbeit zwingt“.

Empirische Angaben darüber, ob und, wenn ja, in welchem Ausmaß Katholiken stärker dem „Hausfrau-Ernährer-Modell“ folgen als Nicht-Katholiken bzw. ob kirchliche Angestellte dies noch einmal in höherem Maße tun als katholische Erwerbstätige, die auf keiner kirchlichen Gehaltsliste stehen, enthält die Studie nicht. Von der Tatsache bestimmter Aussagen in päpstlichen Enzykliken auf ein entsprechendes Verhalten schließen zu wollen, reicht nicht aus. Eine Erklärung wie die des Zentralkomitees der deutschen Katholiken zur Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Familie von Anfang November 1996 (vgl. ds. Heft, 50) zeigt mindestens, daß in dieser Hinsicht an durchaus prominenter kirchlicher Stelle umzudenken versucht wird.

Ein einschlägiges Kriterium zur näheren sozialwissenschaftlichen Charakterisierung von Berufen bzw. von Teilen des Arbeitsmarktes ist der *Segregationsgrad*, d. h. die Frage, in welchem Ausmaß verschiedene Berufe fast ausschließlich von Männern bzw. Frauen ausgeübt werden. Ein Segregationsindex 100 besagt, daß alle Berufe, auf die sich eine Untersuchung bezieht, strikt nach Geschlecht unterschieden ausgeübt werden, ein Segregationsgrad 0, daß die entsprechenden Berufe zu gleichen Teilen von Männern und Frauen bekleidet werden. Für die Diözese Rottenburg-Stuttgart stellte man einen Index von 58,2 fest, „was angesichts eines

bundesdurchschnittlichen Segregationsindex von 36,4 extrem hoch erscheint“. Die Unterscheidung zwischen sogenannten Frauen- und Männerberufen gehe einher mit unterschiedlichen erzielbaren Erwerbchancen in den Berufen; in „Frauenberufen“ lägen diese unter denen von „Männerberufen“. Wobei dies nur zum Teil darauf zurückzuführen sei, daß einige dieser Berufe ein niedrigeres Qualifikationsniveau aufwiesen. „Die Erwerbchancen qualifikatorisch gleichwertiger Berufe (sind) um so geringer, je höher der Frauenanteil der Berufsgruppe ist.“ Die Eingruppierungsregeln des öffentlichen Dienstes würden von der Diözese „häufig dazu genutzt, diejenigen Stellen, die mit Inhabern von ‚Frauenberufen‘ besetzt werden, bei gleicher funktionaler Wertigkeit der jeweiligen Berufsbereiche und gleichem Qualifikationsniveau im Durchschnitt niedriger zu bewerten als Stellen, die mit Inhabern von ‚Männerberufen‘ besetzt werden“.

Genauer geht die Studie auf die Segregation von „Frauen“ und „Männerberufen“ im Seelsorgebereich ein, darunter vor allem die Berufe der Pastoral- und der Gemeindeassistentin. Neben den 925 Seelsorgern, die Kleriker sind (64,7 Prozent aller Seelsorger), arbeiten demnach in der Diözese Rottenburg-Stuttgart 506 Laien in der Seelsorge (35,3 Prozent). 63,4 Prozent davon sind Frauen, von den Seelsorgern insgesamt aber nur 22,5 Prozent. Der Gemeindereferentenberuf ist in sehr weitgehendem Maße ein „Frauenberuf“ (der Frauenanteil liegt bei 90 Prozent), der Pastoralreferentenberuf ist – wenn auch in geringerem Ausmaß – ein „Männerberuf“ (der Männeranteil liegt bei 64 Prozent).

Die berufliche Segregation im Seelsorgebereich sieht die Studie nicht nur durch die Tatsache bestimmt, daß Frauen von Klerikerberufen ausgeschlossen sind und damit von Berufen mit vergleichsweise hohem Einkommen und Sozialstatus, sondern daß Frauen vor allem „in denjenigen Seelsorgeberufen tätig (sind), die formal niedriger qualifiziert werden, ein niedrigeres Durchschnittseinkommen aufweisen und auch im Sozialprestige geringer eingestuft werden“.

Die Eigenverantwortlichkeit der Gemeindereferentin hinsichtlich der Bestimmung der Arbeitsinhalte wie auch der Ausführung der Tätigkeiten bleibe stark eingeschränkt. Den Beruf der Gemeindereferentin deutet man als ein „besonders eindrucksvolles Beispiel dafür, Frauenarbeit zu nutzen, jedoch den Frauen weder Eigenständigkeit in der Gemeindearbeit einzuräumen noch das extreme Abhängigkeitsverhältnis von den vorgesetzten Pfarrern zu mindern“.

In dem Beruf, der eine „formal gleichqualifizierte Alternative für Laien zur Profession des Pfarrers bildet“, also dem der Pastoralreferentin, stellt man eine „starke Unterrepräsentation von Frauen fest...“ Aber auch unabhängig von dieser Unterrepräsentation – das Profil des Berufes der Pastoralreferentin könne „nicht den Ausschluß von Frauen aus Weihepositionen kompensieren“.

Daß Führungspositionen in der Diözese an vollerwerbstätige Kleriker und männliche Laien vergeben und Frauen in Leitungs- und Führungspositionen marginalisiert werden, bringt die Studie mit vier Wahrnehmungs- und Verhaltensmustern

in Verbindung: Unter dem Stichwort der „token-woman“, der Alibifrau, berichtet die Studie von der Beobachtung, daß der Minderheitenstatus von Frauen für den beruflichen Aufstieg ein Problem darstelle. Frauen würden oftmals nicht nur nach überzogenen Leistungsstandards beurteilt, sondern auch noch an geschlechterstereotypen Vorstellungen gemessen, die mit den tatsächlichen Qualifikationen von Frauen im Beruf nichts zu tun hätten.

„token-woman“, „old boys networks“, „mentoring“

Zu dieser Problematik hinzu kommt und eng mit ihr verbunden ist das, was die Studie den „Ausschluß aus den ‚old boys networks‘“ nennt: „Bereits bestehende und durch freundschaftliche Beziehungen verstärkte Netzwerke machen es vor allem den wenigen Frauen in Führungspositionen schwer, sich in die Struktur der Leitungsebene einzufügen.“ Außerdem bilde ein Teil der Männer zusätzlich „in einem gegenüber Frauen völlig abgeschotteten Lebenszusammenhang eine eigene Subkultur aus...“ Von den entscheidenden informellen Netzwerken fühlten sich Frauen ausgeschlossen. Wenn die Rekrutierung von Mitgliedern oberer Leitungsebenen nur durch Mitglieder oberer Leitungsebenen geschehen könne, in diesen oberen Leitungsebenen aber kaum Frauen vertreten sind, komme dies einem „Teufelskreis“ gleich, der nur durch eine „aktive Personalpolitik für Laien und insbesondere Frauen“ durchbrochen werden könne. Auch Frauen müßten in Mentorenbeziehungen („mentoring“) gezielt für Führungsaufgaben vorbereitet werden.

Als Haupthinderungsgründe dafür, daß Frauen Karriere machen und Leitungsfunktionen übernehmen, wird abschließend genannt: (1) die mangelnde Bereitschaft der (Ehe-)Partner, sich im erforderlichen Maße an der Kindererziehung zu beteiligen, (2) das unzureichende Angebot an Leitungspositionen, die im „job-sharing“ wahrgenommen werden können, (3) die Neigung der Frauen, Berufe zu wählen, die von der Diözesanleitung als nicht führungsrelevant eingestuft werden, (4) die demotivierende Vorstellung, als Minderheit in reinen „Männnergremien“ arbeiten zu sollen, (5) das Gefühl von Frauen, trotz hoher Qualifikationen als potentielle Führungskräfte nicht ernst genommen zu werden.

Die Bedeutung der Studie liegt nicht darin, daß sie Erkenntnisse zutage gefördert hat, von denen die Beteiligten bisher nichts geahnt hätten. Sie liegt vielmehr darin, ein im säkularen Kontext gängiges Instrumentarium konsequent auf den kirchlichen Bereich angewandt zu haben. Einer soziologischen Studie kann man in theologischer Hinsicht manche Abstriche terminologischer und sachlicher Art konzederen – ohne daß ihr diagnostischer Wert dadurch entscheidend tangiert würde.

So nehmen sich die Ergebnisse der Studie wie ein Programm für all diejenigen aus, denen an einer Verbesserung der Lage von Frauen im kirchlichen Dienst, an einer Anhebung ihrer

Chancengleichheit gelegen ist. Daß zentrale Bedingungen dabei von einer einzelnen Diözese und erst recht nicht von einer einzelnen Frauenbeauftragten oder einer Frauenkommission beeinflusbar bzw. veränderbar sind, versteht sich von selbst.

Die zweite hier vorzustellende Arbeit (*Christian Friesl*, Christsein als Beruf. Chancen und Problemfelder theologischer Karrieren. [Tyrolia] Wien 1996) ist einerseits weniger eingeführt auf eine geschlechtlich definierte Gruppe unter den kirchlichen Mitarbeitern – sie berücksichtigt Frauen und Männer –, zugleich ist sie aber auch enger angelegt als die Heidelberger Studie, weil sie nur Seelsorger bzw. Theologen berücksichtigt. Sie entstand am Institut für Pastoraltheologie der Universität Wien. Im Laufe des Projektes beteiligten sich auch – für eine Ergänzungsstudie – die Wiener Evangelisch-Theologische Fakultät sowie das (katholische) Wiener Seminar für kirchliche Berufe (SKB).

Ziel der Untersuchung ist es, eine Reihe von Informationsmängeln über im Beruf stehende Theologen und Theologinnen aufzuarbeiten, ihre Berufsbilder und ihre Arbeitszufriedenheit, auch Informationen zu bekommen über diejenigen, die ihr Theologiestudium abbrachen und in ein anderes Fach wechselten oder ihr gesamtes Studium beendeten. Beobachtungsgruppe sind die Absolventen und Absolventinnen des Fachs Katholische Theologie an den (staatlichen) Universitäten und Hochschulen Österreichs der Studienjahre 1971/72 bis 1985/86. Die Dauer der Berufstätigkeit umfaßte Zeiträume bis zu 15 Jahren. Methodisch griff man auch in diesem Fall auf eine Mischung von quantitativen und qualitativen Verfahren zurück. Der Untersuchungszeitraum reichte von Februar 1994 bis April 1996.

Eher „Weihemangel“ denn Mangel an Berufungen

Einer der Themenkomplexe dieser Befragung betrifft die *Motivation zum Theologiestudium* bzw. den Weg, den der oder die einzelne in den Beruf gegangen ist. So gaben 81 Prozent der Absolventen und Absolventinnen an, bereits zur Zeit der Entscheidung zum Theologiestudium ein konkretes Berufsziel vor Augen gehabt zu haben. Fast die Hälfte, nämlich 47 Prozent, wollten Priester werden, ein Drittel Religionslehrer, zehn Prozent Pastoralassistent. Die Priester sind eine Gruppe, die in außerordentlich hohem Maße das Berufsziel verwirklichten, das sie auch einst angestrebt hatten (neun von zehn).

Bei den Lientheologen und -theologinnen sieht dies auf bezeichnende Weise anders aus: vier von zehn Religionslehrern und -lehrerinnen und sogar acht von zehn Pastoralassistenten und -assistentinnen hatten ursprünglich einen anderen Berufswunsch, nicht wenige unter ihnen den Priesterberuf. Bei Frauen deckten sich Berufswunsch und Beruf zum Zeitpunkt der Befragung in höherem Maße als bei Männern. Auffällig, daß auch Frauen in statistisch durchaus

relevantem Ausmaß Priester als ursprünglichen Berufswunsch angaben.

Der Berufswunsch Priester verlor in dem Befragungszeitraum erheblich an Bedeutung: In den ersten Jahren dieses Zeitraums hatten noch 60 Prozent der Befragten diesen Wunsch, am Ende dieses Zeitraums nur mehr 39. Wichtiger wurden dafür der Berufswunsch Religionslehrer und Pastoralassistent: Während zunächst nur 25 Prozent Religionslehrer als Ziel angeben, waren es zehn Jahre später bereits 41 Prozent, beim Pastoralassistenten ist dasselbe feststellbar, lediglich auf niedrigerem Niveau; zu Beginn des Untersuchungszeitraums waren es fünf, zum Ende zwölf Prozent.

Den hohen Prozentsatz derjenigen, die den Berufswunsch Priester zu werden, angaben, nehmen die Autoren der Studie zum Anlaß darauf hinzuweisen, daß es nicht zulässig sei, von einem „Mangel an Berufungen zu sprechen“: „Offenbar empfinden sehr viele junge Theologiestudenten (und übrigens auch ein Drittel der Studentinnen) den Ruf zu diesem Dienst in der Kirche.“ Die Lage deuten sie eher als „Weihemangel“ denn als einen Mangel an Berufungen. Abgesehen von persönlichen Gründen dafür, als Lientheologe und nicht als Priesteramtskandidat Theologie zu studieren, werden weitere Hemmnisse als „hausgemacht“ eingestuft. Es liege auch an der Kirche und ihrer Leitung, dem vielbedauerten Priesterangel entgegenzuwirken.

Die Einschätzung der Kirche als Dienstgeber durch die Befragten bezeichnet die Studie als „ambivalent“. Die Kirche sei in den Augen der Befragten ein „Dienstgeber wie jeder andere“. Beim Vergleich von Erfahrungen mit kirchlichen und nichtkirchlichen Arbeitgebern fällt auf, daß es bei kirchlichen Berufen offenbar besonders schwer fällt, Beruf und Privatleben zu trennen (58 gegenüber 40 Prozent stellen dies fest). Frauen erfahren in kirchlichen Berufen eine stärkere Benachteiligung als in nichtkirchlichen Berufen (31 gegenüber 18 Prozent). Die Aufstiegsmöglichkeiten werden in außerkirchlichen Berufen häufiger als zufriedenstellend eingestuft als in kirchlichen (45 gegenüber 28 Prozent). Bei Fehlern wird der kirchliche Arbeitgeber als toleranter eingestuft als der außerkirchliche (82 gegenüber 71 Prozent).

Einerseits bejaht ein erstaunlich hoher Prozentsatz von Theologen und Theologinnen die Feststellung, der kirchliche Beruf sei besser als sein Ruf (90, 74 und 62 Prozent von Priestern, Lientheologen und Religionslehrern), noch übertroffen von der Bejahung des Satzes, ein Vorteil des kirchlichen Berufs sei die Möglichkeit selbständigen Arbeitens (95, 89 und 81 Prozent).

Demgegenüber stehen vor allem bei den Laien hohe Prozentsätze bei kritischen Ansichten: man fühle sich häufig ausgenutzt (58, 73 und 72 Prozent); die kirchenpolitische Entwicklung der letzten Jahre gefährde die Sicherheit einer kirchlichen Anstellung (52, 72, 79 Prozent); in beiden Fällen urteilen Frauen jeweils deutlich härter als Männer. Auch der Feststellung, Personalentwicklung finde im kirchlichen Bereich kaum statt, stimmt man in ähnlichen Prozentsätzen zu (56, 76 und 70 Prozent).

Die „zeitliche Überforderung“ beklagen vor allem Pfarrer (69 Prozent) und Pastoralassistenten und -assistentinnen (64 Prozent), nur etwa halb so oft Religionslehrer, Frauen tendenziell weniger als Männer. Auch die Klage über geringe Freizeit ist eher bei Laientheologen und -theologinnen sowie Pfarrern anzutreffen als bei Religionslehrern. Ungenügende Bezahlung wird mit Abstand am häufigsten von Pastoralassistenten und -assistentinnen als Problem gesehen (35 Prozent). Konflikte mit der Amtskirche erwähnten am häufigsten Religionslehrer (47 Prozent).

Ein deutlich unterschiedliches Verhalten zwischen den verschiedenen Typen von kirchlichen Berufen besteht nach Angaben der Studie auch in bezug auf den *Wechsel zu anderen kirchlichen Berufen* oder gar dem Abbruch. Pfarrer und Religionslehrer verändern sich in dieser Hinsicht vergleichsweise wenig, anders dagegen Pastoralassistenten und -assistentinnen. Von 100 Pastoralassistenten, Frauen und Männer, waren zum Zeitpunkt der Erhebung noch 37 in ihrem angestammten Beruf, zwei Drittel hatten sich nach etwas anderem umgesehen. Bei den Gründen für einen innerkirchlichen Berufswechsel fällt auf, daß mit deutlichem Abstand, und zwar bei Männern wie bei Frauen, die „Suche nach einer neuen Herausforderung“ genannt wurde (Männer 53, Frauen 48 Prozent), „Konflikte mit Vorgesetzten“ aber häufiger von Frauen (30 gegenüber 13 Prozent bei Männern).

Die Ergebnisse der Studie betreffen die Einschätzung des absolvierten Theologiestudiums ebenso wie die Motive, die die heutigen Seelsorger zu ihrem Studienfach geführt haben, die Religiosität von Theologen und Theologinnen ebenso wie Angaben über ihre Freizeit und ihr Privatleben, Ansichten über Laientheologen und Aussagen über das Priesteramt. Die Arbeit, mit Hilfe auch dieser Daten Perspektiven

für die Zukunft kirchlicher Berufe zu entwickeln, hat begonnen. Vom selben Autor als Herausgeber liegt ein erster Sammelband von Aufsätzen vor (*Christian Friesl* [Hg.], *Christsein als Beruf. Neue Perspektiven für theologische Karrieren*. Wien 1996), die im Rahmen eines Symposiums im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt entstanden sind.

Die Art und Weise, in der man heute mit den kirchlichen Mitarbeitern umgeht, entscheidet – neben anderen Faktoren – mit darüber, in welchem Ausmaß und in welcher Qualität es morgen noch solche qualifizierten und engagierten Mitarbeiter geben wird. Bei aller Kritik und allen Defiziten, die bei dieser österreichischen Untersuchung ans Tageslicht kamen, ist doch auffällig, wie ermutigend die Analysanden insgesamt den Befund bewerteten. Wenn mit Kritik auch nicht gespart werde, so sei dies doch eine Kritik, „die gleichzeitig von Zuneigung und Verbundenheit zur Kirche geprägt ist“. Träume und Veränderungswünsche werden gelesen als Hinweise auf hohe Erwartungen an die Kirche.

Die österreichischen Forscher sprechen von einem „Hoffnungspotential für die Kirche“, von einem „personellen Reservoir, dem man die Zukunft der Kirche getrost anvertrauen kann“. In einer vermeintlich larmoyanten und kritiksüchtigen kirchlichen Landschaft lassen solche Hinweise aufhorchen. Selbst wenn diese Feststellungen sehr optimistisch klingen, zeigen sie doch zugleich, daß dieses Potential immer wieder neu erschlossen und begleitet sein will. Dies muß auf einem Standard geschehen, der heutiger Professionalität entspricht. Daran führt auch für kirchliche Berufe kein Weg vorbei – ob dies die soziale Lage von Frauen betrifft oder die praktischen Erfahrungen von Seelsorgern mit ihrem Beruf.

Klaus Nientiedt

Demokratisierung in der Sackgasse

Kenia – ein Jahr vor den Wahlen

Ein Präsident, der seit 18 Jahren mit diktatorischen Mitteln regiert; eine Demokratisierung, die auf halbem Wege steckenzubleiben droht, ein Land, das zwischen politisierter Ethnizität und sachorientierter Rationalität schwankt. Ein Jahr vor den Parlaments- und Präsidentschaftswahlen ist Kenia ein Land mit ungewisser Zukunft.

Rund ein Jahr vor den Parlaments- und Präsidentschaftswahlen gibt der 1991 begonnene demokratische Übergang im ostafrikanischen Kenia wenig Anlaß für Optimismus. Die seit der Unabhängigkeit regierende *Kenya African National Union* (KANU) und Staatspräsident *Daniel arap Moi* versuchen die demokratischen Zugeständnisse auf ein Minimum zu begrenzen und regieren das Land z. T. wie zu Zeiten des Einparteiensystems, das seit Dezember 1991 eigentlich der Geschichte angehört. Gleichzeitig bietet KANU zunehmend

ein Bild der Zerrissenheit. Die Oppositionsparteien jedoch sind heillos zerstritten und weit davon entfernt, eine ernsthafte Alternative zur Regierung darzustellen. Der gegenwärtig stabilisierende Faktor ist der in weiten Teilen des Landes wenig geliebte Moi, der seit 1978 als Nachfolger des ersten Präsidenten, *Jomo Kenyatta*, amtiert. Über Mois Gesundheitszustand kursieren jedoch beunruhigende Gerüchte. Dies hat wesentlich zur Bildung zweier um die Mo-Nachfolge konkurrierender KANU-Fraktionen beigetragen.