

07.03.2025
027a

PRESSEMITTEILUNGEN
DER DEUTSCHEN
BISCHOFSKONFERENZ



Erhebung zum Anteil von Frauen in Leitungspositionen in den Ordinariaten und Generalvikariaten der deutschen (Erz-)Diözesen 2023/2024

Vorbemerkungen

Die Unterkommission Frauen in Kirche und Gesellschaft der Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz beauftragte in ihrer Sitzung am 13. Juni 2022 die Arbeitsstelle für Frauenseelsorge, nach 2013 und 2018 eine dritte Erhebung zum Anteil von Frauen in kirchlichen Leitungspositionen durchzuführen. Die Erhebung wurde von der Referentin der Arbeitsstelle für Frauenseelsorge, Dr. Lydia Koelle, vorgenommen.

Für diese dritte Erhebung gab es eine konkrete Fragestellung: Konnte der Anteil von Frauen in kirchlichen Leitungspositionen innerhalb der letzten fünf Jahre auf „ein Drittel und mehr“ gesteigert werden? Das hatte der Ständige Rat in seiner Sitzung am 19. November 2018 gefordert.

Als „Leitungsposition“ werden Positionen mit inhaltlicher, personeller und finanzieller Verantwortung verstanden. Die obere Leitungsebene entspricht der Ebene unmittelbar „unterhalb“ des Ortsordinarius und seines Stellvertreters. Das sind z. B. die Positionen: Finanzdirektor/in, Personaldezernent/in, Seelsorgeamtsleiter/in u. a. Die mittlere Leitungsebene entspricht der Ebene unterhalb der oberen Leitungsebene.

Die Erhebung 2023 fokussiert wie bereits in 2013 und 2018 ausschließlich auf die Leitungspositionen in den Ordinariaten und Generalvikariaten in Deutschland. Diese Entscheidung dient der Vergleichbarkeit der Zahlen an einem beispielhaften und zentralen Ort, an dem in Einrichtungen der katholischen Kirche in Deutschland Leitung wahrgenommen wird. Die Erhebungsbögen wurden am 24. März 2023 an die Personalverantwortlichen aller (Erz-)Diözesen in der Kirche in Deutschland versandt. Aus allen 27 (Erz-)Diözesen wurden Daten zur Verfügung gestellt. Die vollständige Auswertung lag im Herbst 2024 vor.

Die Erhebung umfasst zwei Teile. Der erste Teil präsentiert die Angaben zur Anzahl, zum Einstellungsjahr, zu den Aufgabengebieten, zu Qualifikationen und zum Beschäftigungsumfang von Frauen, Männern/Laien und ordinierten Männern. Im zweiten Teil geht es um Maßnahmen, die in den (Erz-)Diözesen

Herausgeberin
Dr. Beate Gilles
Generalsekretärin
der Deutschen Bischofskonferenz

Redaktion
Dr. Matthias Kopp (verantwortl.)
Pressesprecher

Kaiserstraße 161
53113 Bonn
Tel.: +49 (0) 228 103 214
Fax: +49 (0) 228 103 254
E-Mail: pressestelle@dbk.de

dbk.de
facebook.com/dbk.de
x.com/dbk_online
youtube.com/c/DeutscheBischofskonferenz
instagram.com/bischofskonferenz

zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen getroffen wurden. Dazu gehören auch Beobachtungen, welche Faktoren den Aufstieg von Frauen fördern und hemmen. Außerdem wurde nach Erfahrungen mit den acht Handlungsempfehlungen der Studie von 2018 gefragt. Die Erhebung 2023 schließt mit einer Zusammenfassung wichtiger Handlungsstrategien zur Erhöhung des Frauenanteils in kirchlichen Leitungsfunktionen.

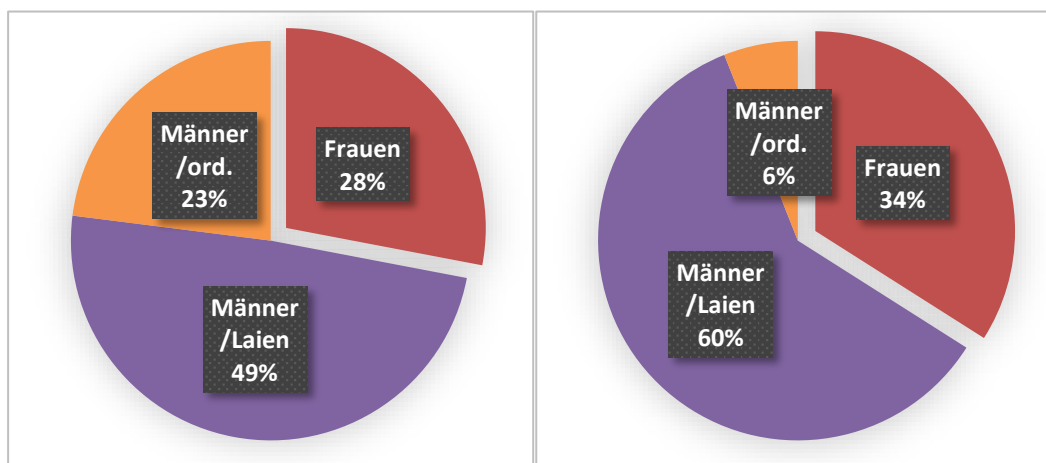
Die Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz hat in ihrer Sitzung am 27./28. November 2024 in Würzburg die Ergebnisse der Erhebung 2023 sehr begrüßt. Sie sieht, dass diese Entwicklungen von „ein Drittel und mehr“ Frauen in kirchlichen Leitungspositionen einen Kulturwandel in den kirchlichen Verwaltungen angestoßen hat, der jedoch weitergehen muss sowohl in den kirchlichen Verwaltungen wie in anderen Bereichen kirchlicher Leitungsaufgaben.

Ergebnisse der Erhebung 2023

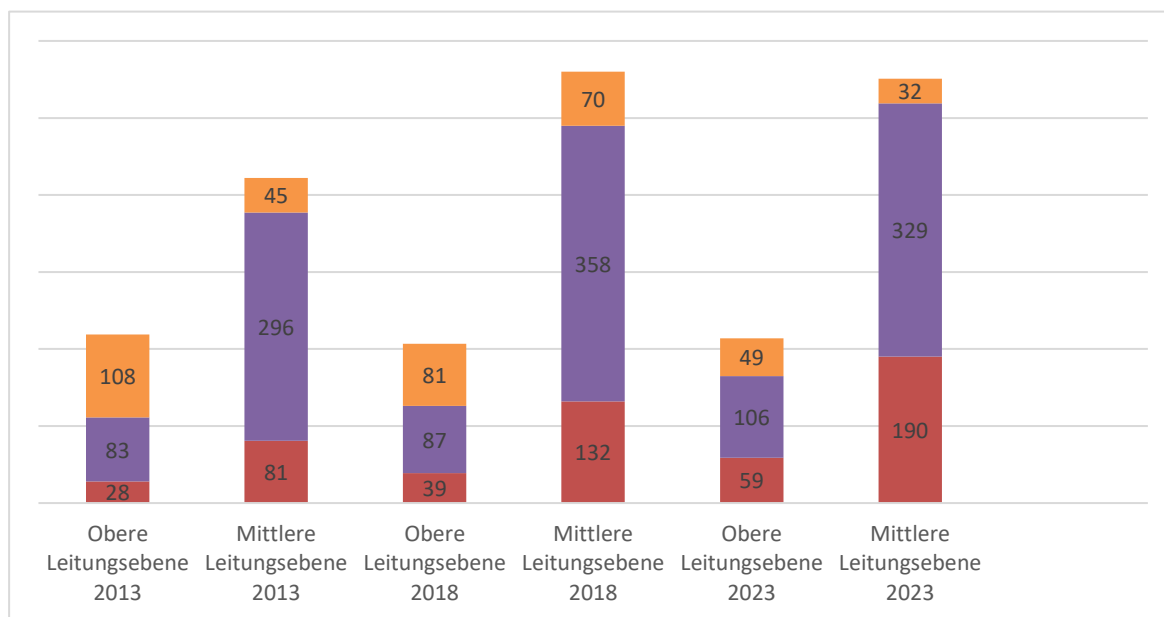
Teil 1: Quantitative Erhebung

1. Zahlen: Verteilung der Personen

	Obere Leitungsebene Anzahl der Personen	Mittlere Leitungsebene Anzahl der Personen
Gesamt	214	551
Frauen	59	190
Männer/Laien	106	329
Männer/ord.	49	32



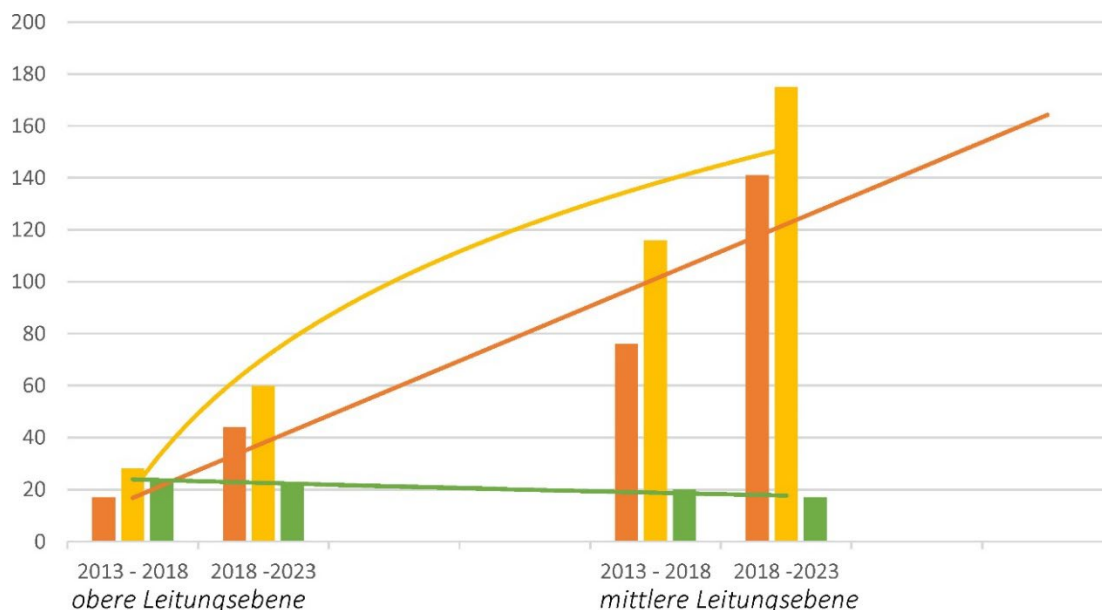
Die Entwicklungen im Vergleich von 2013 bis 2023:



2. „Ein Drittel und mehr“

Auf der mittleren Leitungsebene entspricht der Frauenanteil mit 34,5 Prozent der gewünschten Quote von „Ein Drittel und mehr“. Auch auf der oberen Leitungsebene konnte der Frauenanteil von 19 Prozent (2018) auf 28 Prozent (2023) gesteigert werden. 25 von 27 Diözesen haben nun Frauen auf der oberen Leitungsebene. In zehn von 27 (Erz-)Diözesen leiten hier drei und mehr Frauen.

Die eigentliche positive Entwicklung wird deutlich, wenn man den Trend bei den Neueinstellungen von Frauen auf beiden Leitungsebenen prospektiv anschaut:



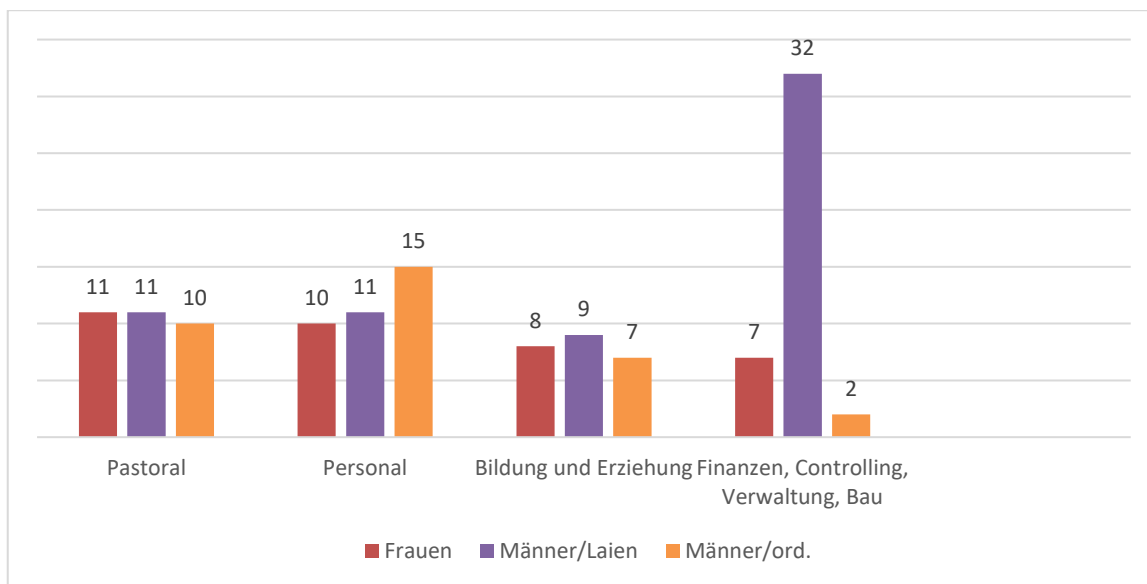
Die mittlere Leitungsebene stellt einen wichtigen Rekrutierungspool für die obere Leitungsebene dar. Daher können ein Frauenanteil von 34,5 Prozent auf der mittleren Leitungsebene sowie der Trend bei den Neueinstellungen auf beiden Leitungsebenen zuversichtlich stimmen, dass der Frauenanteil auch auf der oberen Leitungsebene in den nächsten Jahren auf „ein Drittel und mehr“ ansteigen kann, vorausgesetzt, dass die (Erz-)Diözesen weiter an diesem Ziel arbeiten werden.

Auch wenn die Neueinstellungen bei den Männern/Laien im Vergleich zu den Frauen weniger stark ansteigt, bilden die Männer/Laien nach wie vor die größte Gruppe sowohl auf der mittleren wie auf der oberen Leitungsebene. Eine Benachteiligung von Männern/Laien in kirchlichen Leitungspositionen zeigt sich auch in der Zahlenerhebung von 2023 nicht.

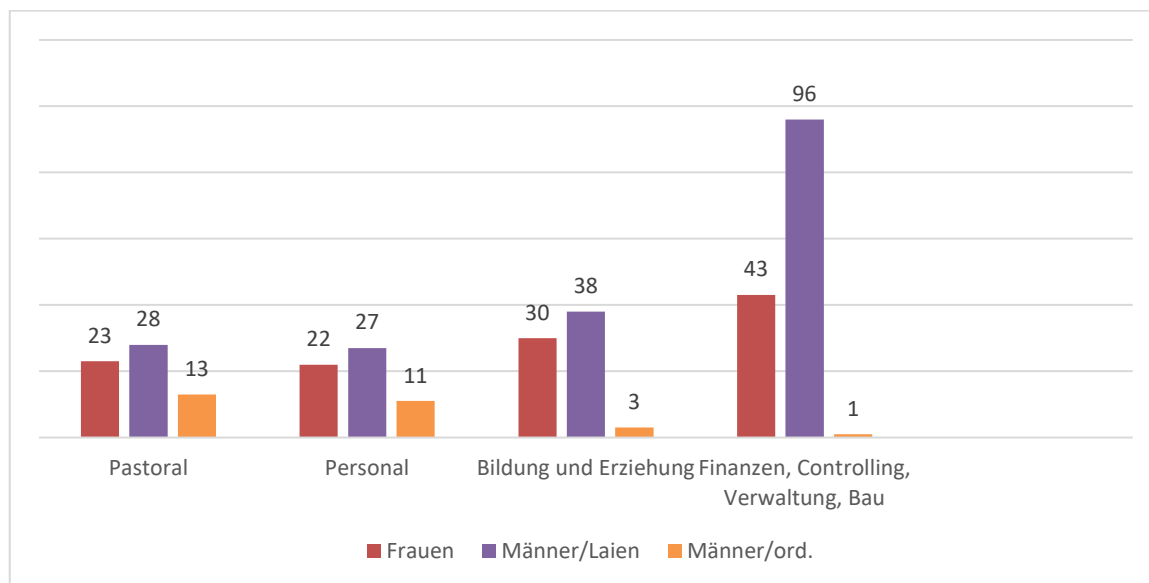
Dabei muss beachtet werden, dass es in dieser Zahlenerhebung weitere, noch nicht erhobene Institutionen und Aufgabenfelder gibt, etwa die Besetzung von Lehrstühlen an katholisch-theologischen Fakultäten, in denen der Frauenanteil noch deutlich unter dem Ziel „ein Drittel und mehr“ liegt.

3. Anteil von Frauen in vier großen Aufgabenbereichen

Obere Leitungsebene:



Mittlere Leitungsebene:



4. Qualifikation

Die größte Gruppe unter den Leitungsfrauen sind Theologinnen und Religionspädagoginnen: 33 Prozent auf der oberen Leitungsebene und 24 Prozent auf der mittleren Leitungsebene. 20 Prozent der Frauen auf der oberen Leitungsebene und elf Prozent auf der mittleren Leitungsebene sind Juristinnen oder Kirchenrechtlerinnen, 13 Prozent der Frauen auf der oberen und 27 Prozent auf der mittleren Leitungsebene haben eine betriebswirtschaftliche oder ähnliche Ausbildung. Im Vergleich zu 2018 hat sich jedoch insgesamt der Anteil der Theologinnen und Religionspädagoginnen, der in 2018 auf der oberen Leitungsebene bei 56 Prozent und auf der mittleren Ebene bei 27 Prozent lag, verringert.

Bei den Männern/Laien ist der Anteil von Theologen/Religionspädagogen auf beiden Leitungsebenen ungefähr gleich hoch und hat sich auf der oberen Ebene von 29 Prozent auf 31 Prozent und auf der mittleren Ebene von 24 Prozent auf 30 Prozent erhöht.

5. Leitungsstellen in Teilzeit

Von den 214 Personen der oberen Leitungsebene arbeiten neun Personen in Teilzeit-Stellen (4 Prozent), die sich auf fünf Frauen und vier Männer/Laien verteilen.

Von den 551 Personen auf der mittleren Leitungsebene arbeiten 61 Personen (41 Frauen, 16 Männer/Laien, vier Männer/ordiniert) in Teilzeit (insgesamt 12 Prozent, darunter mehr Frauen als Männer). Von den 61 Frauen und Männern in Teilzeit üben 23 Personen (15 Frauen, sieben Männer/Laien und ein Mann/ord.) ihre Teilzeit als geteilte Leitungen mit jeweils unterschiedlichen Stellenanteilen aus.

6. Top-Sharing-Modelle im Zeitraum 2018–2023

Im Zeitraum 2018–2023 sind auf der oberen und auf der mittleren Leitungsebene neue TopSharing-Modelle entwickelt, eingerichtet und teilweise schon evaluiert worden. Bis 2018 waren solche Modelle geteilter Leitung kaum realisiert worden.

Elf Diözesen haben Leitungsmodelle mit und neben dem Generalvikar eingeführt. Die leitenden Frauen und Männer/Laien führen unterschiedliche Titel, z. B. „Amtschefin“, „Bevollmächtigte des Generalvikars“, „Leitender Direktor“ u. a.

Teil 2: Informationen und Einschätzungen

1. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen

Insgesamt wurden von den Diözesen lokale Vereinbarungen und Leitlinien aus dem Zeitraum 2013–2023 genannt, die den deutlichen Willen der Bistumsleitung, den Anteil von Frauen in Leitung zu erhöhen, dokumentieren. Dazu gehören z. B.: Zielvorgaben, ein Frauenförderplan und auch die Teilnahme des Bistums am Frauen-Karriere-Index. Entscheidend ist die konkrete Umsetzung des bekundeten Willens, Leitungspositionen mit Frauen zu besetzen.

Im Rahmen von „Personalentwicklung, Fortbildung und Coaching“ haben 15 (Erz-)Diözesen am Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ des Hildegardis-Vereins seit 2016 teilgenommen. Es wurden auch andere externe Fortbildungsprogramme genannt: für Frauen mit Potenzial und Interesse für Führung und für Frauen, die bereits in Leitungspositionen sind. Mitarbeiter/innen-Jahresgespräche werden als generelle Maßnahme zur Personalentwicklung benannt.

Beim Themenfeld Personalakquise, -förderung, -auswahl zeige sich der Wille der Bistumsleitung zu mehr Frauen in Leitung in geschlechtersensibler Sprache bei Ausschreibungen, wenn besonders Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden und bei gleicher Eignung der Bewerberin der Vorzug gegeben wird.

Als primäre Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Sorge-Tätigkeiten wurde die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte genannt, dazu die Möglichkeit von Teilzeit auf allen Ebenen inkl. Ausschreibung von Leitungsstellen in Teilzeit. Es wurde außerdem von der Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs nach Elternzeit und individuellen Absprachen zur Vereinbarkeit von Beruf und Sorge-Tätigkeiten berichtet.

Viele Diözesen berichten von institutionalisierter Gleichstellungsarbeit in ihren Bistumsverwaltungen. Sie reicht von der Etablierung einer Gleichstellungsstelle über die bistumseigene Gleichstellungsanalyse bis hin zur Entwicklung bzw. Weiterentwicklung einer Gleichstellungsordnung und die interne Öffentlichkeitsarbeit darüber. Wo es noch keine Gleichstellungsstelle und -ordnung gibt, werden bistumseigene Leitlinien zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt. Eine bischöfliche Frauenkommission oder eine

Arbeitsgruppe zur Förderung von Frauen in Führungspositionen wurden als Beratungsorgan der Bistumsleitung genannt. Besondere Beachtung galt dem Thema neue Führungsmodelle, denn bei der Erhebung 2023 haben sich hier große Entwicklungen bei der Organisations- und Personalentwicklung in den (Erz-)Diözesen abgezeichnet. Demzufolge werden an dieser Stelle die Stichworte „Tandem-Lösung“ (im Sinne einer gemeinsamen Leitung von Frau und Mann/Laie), „Top Sharing“ und „kooperative Leitung“ angeführt, ebenso Leitung in (vollzeitnahen) Teilzeitstellen.

Erfolgreiche Maßnahmen

Unabdingbar bleibt eine offensive Kommunikation über die von den Diözesen eingeführten Maßnahmen. Mehrfach wurde betont, wie wirkungsvoll es sei, dass in der Diözese Frauenförderung ein Top-Thema der Bistumsverantwortlichen auf höchster Ebene ist. Darüber hinaus wird aber auch die „Sensibilisierung“ der obersten Leitungsebene und sogar aller Beschäftigten des Bistums genannt, um das Thema Frauen in Leitung voranzubringen.

Wille und Haltung der Bistumsleitung, mehr Frauen in Leitungspositionen zu bringen, werde durch entsprechende Leitlinien und Zielvereinbarungen konkret. Als Beispiel wurden die Maßnahmen eines „Frauenförderplans“ aufgezählt: Sensibilisierung für eine geschlechtergerechte Sprache bei Fort- und Weiterbildungen; Stellenausschreibungen in einer Form, die Frauen nicht benachteiligt. Chancengleichheit soll durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort erreicht werden. Leitung in Teilzeitmodellen wird geprüft, die Berufsrückkehr nach Familienzeit soll gefördert werden. Es wird auch darauf hingewiesen, dass eine Selbstverpflichtung der Bistumsleitung zu den erfolgreichen Maßnahmen zählt.

Erstmals wird die Entwicklung von Analyseinstrumenten zu Controlling und Evaluation der Förderung von Frauen in Leitung genannt, außerdem die Weiterentwicklung geeigneter Modelle und Instrumente, eine „transparente Kommunikation und kontinuierliche Berichterstattung über die Fortschritte“.

Als eine der erfolgreichsten Maßnahmen, mehr Frauen in Leitung zu bringen, wird die interne Nachfolgeplanung angesehen, die bereits frühzeitig beginnen und langfristig umgesetzt werden sollte – als gezielte Förderung von Frauen mit Führungspotenzial. Hilfreich werden hier wiederum die Mentoring-Programme vom Hildegardis-Verein genannt, aber auch innerdiözesane Angebote. Ebenso werden besonders die Angebote von Beratung, Begleitung und Reflexion hervorgehoben, mit der Möglichkeit, ein berufliches Netzwerk für Frauen in Leitungspositionen aufzubauen. Bei der Personalauswahl wurde es als eine erfolgreiche Maßnahme angesehen, gezielt auf Nachwuchskräfte zuzugehen oder geeignete Kandidatinnen anzusprechen. Auch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Bewerbungsverfahren ist von zentraler Bedeutung.

Leitung in Teilzeit zu ermöglichen, wird mehrfach als eine erfolgreiche Maßnahme genannt, um Frauen für Leitungspositionen zu gewinnen. Die (Erz-)Diözesen berichten ausführlich über ihre Praxis einer diskriminierungssensiblen Personalakquise.

Neue Leitungsmodelle als erfolgreiche Maßnahme, mehr Frauen in Leitungspositionen zu bringen, werden erstmals in der Erhebung 2023 genannt: Konkrete Personalentwicklung in kooperativen Leitungsteams hätten „Signalwirkung und Ermutigungscharakter“. Die Co-Leitungen werden begleitet und beraten, Analyseinstrumente für eine Evaluation sind teilweise erst in der Entwicklung.

Mehrere (Erz-)Diözesen unterstützen ihre Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Care-Tätigkeiten aktiv mit Hilfsangeboten (Kindergartenplatz, Wohnung) und weisen auf Teilzeitmöglichkeit, Jobsharing und Homeoffice hin. Zertifizierungsverfahren zur Familienfreundlichkeit, dem sich ein (Erz-)Bistum stellt, unterstreichen die Ernsthaftigkeit der Bemühungen um Vereinbarkeit. Die Kooperation mit dem Familienservice von privaten Mitarbeiterunterstützungs-Agenturen in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege kann bistumseigene Angebote erweitern.

Hindernisse

Als Hindernisse für die Besetzung von Leitungspositionen mit Frauen wurden mehrfach genannt:

- stereotype Rollenbilder und Erwartungen an Frauen,
- sinkende Attraktivität der Kirche als Arbeitgeberin für Frauen und Männer,
- Fehlen an Sichtbarkeit und Selbstmarketingkonzepten bei Frauen.

2. Drei Handlungsstrategien zur Erhöhung des Frauenanteils in kirchlichen Leitungsfunktionen

Die acht Handlungsempfehlungen, die Dr. Andrea Qualbrink im Anschluss an die Erhebung 2018 formuliert hat (Anhang), haben sich nach Einschätzung der Befragten als hilfreich erwiesen und für die Förderung von Frauen in Leitung in Ordinariaten und Generalvikariaten bewährt.

Nach der Erhebung 2023 können diese drei Handlungsstrategien zur Erhöhung des Frauenanteils in kirchlichen Leitungsfunktionen empfohlen werden:

- 1) Information und Kommunikation, um die Haltung und den Willen der Bistumsleitung zu mehr Frauen in Führungspositionen nach innen und außen zu kommunizieren und über positive Entwicklungen der Frauenförderung zu berichten;
- 2) Reflexion und Evaluation der getroffenen Maßnahmen inklusive einer Analyse der Hindernisse;
- 3) Sensibilisierung und Verstärkung des Engagements der Bistumsleitung und der Maßnahmen. Ebenso sollte ein Kulturwandel auf allen Ebenen der Kirche sowie in der säkularen Öffentlichkeit geschehen: Wenn der Bischof eine Frau als seine Stellvertreterin zu Gesprächen in Gremien, Gemeinden, Verbänden oder als seine Repräsentantin sendet, dann ist diese ebenso anzuerkennen wie ein Weihbischof oder der Generalvikar.

Anhang

Die acht Handlungsempfehlungen aus der Auswertung der Zahlenerhebung 2018

1. Wille, Haltung und Verantwortung der Leitung

Der ausdrückliche Wille der Bistumsleitung und weiterer Leitungsverantwortlicher ist von immenser Bedeutung für die Entwicklung von Organisationen, auch im Blick auf die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen. Hiermit einher geht auch eine Veränderung der Kultur in den Organisationen, die entscheidend dafür ist, wer Führung übernehmen will und wie Führung ausgeübt wird. Schließlich ist unter dieser Überschrift auch zu reflektieren und zu befördern, was zur Attraktivität der Arbeitgeberin Kirche beiträgt.

2. Definierte Ziele, Konsequenz in der Umsetzung

Definierte Ziele und die Konsequenz in der Umsetzung von Maßnahmen zeigen sich als wichtige Faktoren für die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen. Hierzu zählen z. B. Zielvereinbarungen und Gleichstellungsordnungen. Gleichstellungs- und Altersstrukturanalysen stellen hierfür eine wichtige Grundlage dar. Auch auf überdiözesaner Ebene legt sich eine erneute Überprüfung der Zahlen in einem zu bestimmenden Zeitraum nahe.

3. Personalentwicklung und Fortbildung

Gezielte personalentwicklerische Maßnahmen befördern nachhaltig den Aufstieg von Frauen, die Führungspotenzial haben und Leitung übernehmen können und wollen. Dies inkludiert auch die Entwicklung einer Führungskultur, die mit entsprechenden Programmen für Führungskräfte und PotenzialträgerInnen verbunden ist.

4. Personalauswahl

In der Personalakquise und Personalauswahl sind die Auswahlinstrumente daraufhin zu überprüfen, ob sie diskriminierungsanfällig sind oder die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen befördern. Positive Beispiele für eine entsprechende Personalauswahl sind bereits vorhanden.

5. Leitung in Teilzeit/Top-Sharing

Neue Leitungsmodelle werden vielfach als förderlich für die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen benannt. Pilotprojekte gibt es bereits. Auf der Basis einer Evaluation lassen sich solche Modelle einführen und optimieren. Sie ermöglichen Männern wie Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Sorgetätigkeiten und auch von Beruf und Privatleben, was zur Zufriedenheit, Gesundheit und Motivation beiträgt.

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Sorge-Tätigkeiten

Die Rückmeldungen der Verantwortlichen zeigen, dass Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit immens wichtig dafür sind, dass Frauen in Leitungspositionen kommen. Ein Fokus auf und der Ausbau von Unterstützungsangeboten ist von hoher Relevanz. Dies entspricht auch dem 2013 formulierten Interesse „Wir Bischöfe setzen uns dafür ein, in Kirche und Gesellschaft

Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine echte Wahlfreiheit für Frauen und Männer gewährleisten, die Rollen und Aufgaben in Ehe, Familie, Beruf und Ehrenamt gerecht aufzuteilen.“¹

7. Leitung: Dienste, Aufgaben und Ämter

Der Weg, den die Bischöfe mit der *Trierer Erklärung* von 2013 und dem Schreiben *Gemeinsam Kirche sein* 2015 begonnen haben, ist weiterzugehen: „Wir wollen daher theologisch weiterklären, was Führung in der Kirche bedeutet. Was ist theologisch zwingend an die Weihe gebunden? Welche Leitungsaufgaben können Frauen und Männer aufgrund von Beauftragung durch den Bischof wahrnehmen? Wir wollen prüfen, welche neuen Dienste und Ämter außerhalb des Weiheamtes entwickelt werden können.“²

8. Kontinuität und Weitung des Blicks

Die vorliegende Erhebung fokussiert auf einen beispielhaften Ort, an dem Leitung in der Kirche ausgeübt wird. Dieser Ort ist weiterhin aufmerksam zu beobachten. Wichtig erscheint darüber hinaus die Weitung des Blicks auf andere Orte und andere kirchliche Einrichtungen und Sozialformen sowie die Beobachtung und Erhöhung des Frauenanteils in Leitung auch hier.

¹ *Das Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche.* Erklärung der deutschen Bischöfe zum Abschluss des Studententages, in: Bischof Franz-Josef Bode (Hg.): *Als Frau und Mann schuf er sie. Über das Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche* (Paderborn 2013) 91–94, 92.

² *Ebd.*