

12.03.2019
035b

PRESSEMITTEILUNGEN
DER DEUTSCHEN
BISCHOFSKONFERENZ



Es gilt das gesprochene Wort!

Statement

von Dr. Andrea Qualbrink (Münster),

Leiterin des Studienprojekts „Frauen in Leitungspositionen

deutscher Ordinariate/Generalvikariate 2018“,

im Pressegespräch „Studie Frauen in Leitungspositionen“

zur Frühjahrs-Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz

am 12. März 2019 in Lingen

Sehr geehrte Damen und Herren,

gerne stelle ich Ihnen im Folgenden die wichtigsten Ergebnisse der Studie „Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinariate & Generalvikariate 2018“ vor.

1. Vorbemerkungen

- Die Studie 2018 fokussiert genauso wie die Studie 2013 ausschließlich auf die Leitungspositionen in den Ordinariaten und Generalvikariaten in Deutschland. Diese Entscheidung der Unterkommission „Frauen in Kirche und Gesellschaft“ dient der Vergleichbarkeit der Zahlen an einem beispielhaften und zentralen Ort, an dem in Einrichtungen der katholischen Kirche in Deutschland Leitung wahrgenommen wird. Zugleich ist klar, dass Leitung – von Frauen, Laien/Männern und Klerikern – an zahlreichen und ganz verschiedenen Handlungsorten der katholischen Kirche wahrgenommen wird, haupt- und ehrenamtlich.
- Als „Leitungsposition“ werden Positionen mit inhaltlicher, personeller und finanzieller Verantwortung verstanden. Die obere Leitungsebene entspricht der Ebene unmittelbar „unterhalb“ des Ortsordinarius und seines Stellvertreters. Die mittlere Leitungsebene entspricht der Ebene unterhalb der oberen Leitungsebene.
- Die Erhebung wurde im Spätherbst 2017 an alle Diözesen versandt. Aus allen 27 Erzbistümern und Bistümern Deutschlands wurden Daten zur Verfügung gestellt. Dafür gilt den Verantwortlichen herzlicher Dank. Die vollständige Auswertung lag im Spätherbst 2018 vor.

Kaiserstraße 161
53113 Bonn
Postanschrift
Postfach 29 62
53019 Bonn

Tel.: 0228-103 -214
Fax: 0228-103 -254
E-Mail: pressestelle@dbk.de
Home: www.dbk.de

Herausgeber
P. Dr. Hans Langendörfer SJ
Sekretär der Deutschen
Bischofskonferenz

- Die Studie umfasst zwei Teile: Der erste Teil präsentiert die Angaben zur Anzahl, zum Einstellungsjahr, zu Aufgabengebieten und Qualifikation, zum Beschäftigungsumfang und zum Familienstand von Frauen, Laien/Männern und Klerikern. Im zweiten Teil geht es um Maßnahmen, die in den (Erz-)Bistümern zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen getroffen wurden und um Beobachtungen, was den Aufstieg von Frauen am meisten hemmt und am stärksten fördert. Die Studie schließt mit Handlungsempfehlungen.
- Der detaillierten Vorstellung möchte ich eine kurze Zusammenfassung vorausschicken:
 - Der Anteil von Frauen in den Leitungspositionen der deutschen Ordinariate/Generalvikariate wurde erhöht, auf der oberen Leitungsebene um 6 Prozent auf ca. 19 Prozent und auf der mittleren Leitungsebene um ca. 4 Prozent auf insgesamt 23 Prozent. Seit 2013 wurden zu 25 Prozent freie Stellen auf oberer Leitungsebene mit Frauen neu besetzt und zu knapp 36 Prozent auf der mittleren Leitungsebene.
 - In zahlreichen Ordinariaten/Generalvikariaten wurden seit 2013 zusätzliche Maßnahmen zur nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils ergriffen. Entscheidend für eine positive Entwicklung ist die Haltung und der Wille der Bistumsleitung und die Konsequenz in der Umsetzung.
 - Es wurden aber auch Hemmnisse identifiziert, darunter bewusste und unbewusste Suchschemata in der Personalauswahl und das Fehlen flexibler Leitungsmodelle.
 - So beschreibt diese Studie insgesamt positive Entwicklungen und offene Aufgaben, die diözesan und überdiözesan zu bearbeiten sind. Es ist noch Luft nach oben.

2. Teil 1: Quantitative Erhebung

(1) Zahlen

Obere Leitungsebene

- Es werden insgesamt 213 Stellen für diese Ebene genannt, auf denen 207 Personen tätig sind. Eine Stelle ist vakant.
- Es sind 39 Frauen auf 39 Stellen tätig, d. h. 18,8 Prozent aller Personen auf der oberen Leitungsebene sind Frauen und 18,3 Prozent aller Stellen werden von Frauen besetzt. Zum Vergleich: 2013 waren es 28 Frauen auf 28 Stellen = 12,7 Prozent. Das entspricht einem Zuwachs von ca. 6 Prozent im Blick auf die Personen und die Stellen.
- Der Anteil der Laien/Männer hat seit 2013 um 4 Prozent zugenommen. 2018 sind 42 Prozent aller Personen auf der oberen Leitungsebene Laien/Männer und 41,3 Prozent aller Stellen werden von Laien/Männern besetzt.

- Der Anteil der Kleriker hat seit 2013 um 10 Prozent abgenommen. 2018 sind 39 Prozent aller Personen auf oberer Leitungsebene Kleriker und 40 Prozent aller Stellen werden von Klerikern besetzt.
- Zum Erhebungszeitpunkt 2018 gibt es in sechs Ordinariaten/Generalvikariaten keine Frau auf oberer Leitungsebene. In den meisten Ordinariaten gibt es eine Frau auf oberer Leitungsebene (elf) in fünf Ordinariaten sind es je zwei, in fünf sind es drei bis fünf Frauen. 2013 war die Höchstzahl von Frauen auf oberer Leitungsebene drei. Damals gab es in neun Ordinariaten/Generalvikariaten keine Frau auf oberer Leitungsebene.

Mittlere Leitungsebene

- Es werden insgesamt 594 Stellen für diese Ebene genannt, auf denen zum Erhebungszeitpunkt 570 Personen tätig sind. Sieben Stellen sind vakant, für zehn Stellen fehlen Angaben.
- Es sind 132 Frauen auf 137 Stellen tätig, d. h. 23,2 Prozent aller Personen auf der mittleren Leitungsebene sind Frauen und 23 Prozent aller Stellen sind mit Frauen besetzt. Zum Vergleich: 2013 waren es 81 Frauen auf 85 Stellen, das entspricht 19,2 Prozent aller Personen und Stellen. D. h. es gibt einen Zuwachs von 4 Prozent bei den Personen und Stellen.
- Der Anteil der Laien/Männer auf der mittleren Leitungsebene hat abgenommen, und zwar um gut 7 Prozent bei den Personen auf 63 Prozent und knapp 6 Prozent bei den Stellen auf 62 Prozent.
- Bei den Klerikern ist ein minimaler Zuwachs seit 2013 festzustellen, und zwar um 1,6 Prozent bei den Personen auf 12,3 Prozent und um 0,3 Prozent bei den Stellen auf 12,1 Prozent.
- Es gibt, genauso wie im Jahr 2013, kein Ordinariat bzw. Generalvikariat ohne eine Frau auf mittlerer Leitungsebene.

Die Erhebung zeigt, dass Frauen auf der oberen und mittleren Leitungsebene der deutschen Ordinate/Generalvikariate nach wie vor unterrepräsentiert sind. Die Zahlen zeigen auch, dass der Frauenanteil bei steigender Leitungsebene sinkt. Die Zahlen zeigen aber auch eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen der deutschen Ordinate/Generalvikariate seit dem Erhebungszeitpunkt 2013. Die Erhöhung um 6 Prozent auf der oberen und von 4 Prozent auf der mittleren Leitungsebene ist ein erster guter Schritt, dem weitere folgen sollten. Denn zu reflektieren ist, dass in zahlreichen Ordinariaten/Generalvikariaten je eine oder zwei Frauen in einer oberen Leitungsposition sind und damit selten die sogenannte „kritische Masse“ von 30 Prozent auf dieser Ebene erreicht wird. Zukünftig wird eine hohe Sensibilität auch der mittleren Leitungsebene zu gelten haben, die u. a. einen Rekrutierungspool für die obere Leitungsebene darstellt.

(2) Einstellungsjahr/Neubesetzungen seit 2013

Obere Leitungsebene

- Seit 2013 wurden auf der oberen Leitungsebene 17 Stellen mit Frauen neu besetzt, d. h. 24,6 Prozent = ein Viertel aller Neubesetzungen auf der oberen Leitungsebene seit dem Erhebungszeitpunkt 2013 sind Frauen.
- Zu 40,6 Prozent wurden seit 2013 Stellen auf der oberen Leitungsebene mit Laien/Männern besetzt.
- In 34,8 Prozent aller Fälle wurden Stellen auf dieser Ebene mit Klerikern neu besetzt.

Mittlere Leitungsebene

- Seit 2013 wurden 76 Stellen auf der mittleren Leitungsebene mit Frauen besetzt, das macht 35,9 Prozent, also fast ein Drittel aller Neubesetzungen aus.
- Zu 54,7 Prozent wurden auf dieser Ebene Stellen mit Laien/Männern neu besetzt.
- Und zu 9,4 Prozent wurden Stellen auf dieser Ebene mit Klerikern besetzt.

Insgesamt zeigt sich, dass seit dem Erhebungszeitpunkt 2013 eine – im Vergleich zu den Vorjahren – bemerkenswerte Zahl von Frauen Stellen auf der oberen Leitungsebene und der mittleren Leitungsebene erlangt haben. Auf der oberen Ebene waren es jährlich zwei bis fünf Frauen, auf der mittleren jährlich mindestens zehn. Allerdings fällt auch ins Auge, dass prozentual und absolut am häufigsten Laien/Männer Leitungspositionen auf der oberen und mittleren Leitungsebene neu erlangt haben. Zusammen mit den Klerikern fallen ca. 75 Prozent aller Neubesetzungen auf der oberen und 64,1 Prozent auf der mittleren Leitungsebene Männern zu.

(3) Aufgabengebiete und Ausbildung/Studium

Obere Leitungsebene

Hinsichtlich der Aufgabengebiete, die überwiegend Frauen auf oberer Leitungsebene übertragen werden, lassen sich kaum Unterschiede zum Jahr 2013 feststellen. Frauen sind überwiegend in den Bereichen Pastoral, Bildung/Schule/Hochschule, Recht und Caritas tätig. Zum Erhebungszeitpunkt 2018 werden acht Seelsorgeämter in Deutschland von Frauen geleitet werden. 2013 waren es nur drei.

Mittlere Leitungsebene

Auf der mittleren Leitungsebene ähneln die Aufgabengebiete jenen auf der oberen Leitungsebene und jenen, die 2013 angegeben wurden. Die meisten Frauen sind im Bereich Schule/Hochschule tätig, hinzu tritt der Bereich außerschulische Bildung, dann folgen die Bereiche Pastoral, Finanzen, Personalverwaltung, Recht und Personal Pastoral.

Auf beiden Leitungsebenen ist der Anteil der Theologinnen seit 2013 leicht gestiegen. Darüber hinaus gibt es vor allem Frauen mit Qualifikationen in folgenden Bereichen: Jura, BWL, Erziehungswissenschaften, Psychologie, Journalismus, Architektur etc.

(4) Beschäftigungsumfang

Obere Leitungsebene

Die Erhebung 2018 zeigt ganz ähnlich wie 2013, dass fast alle Personen auf der oberen Leitungsebene mit einem Umfang von 100 Prozent beschäftigt sind. Unter den Frauen gibt es eine Ausnahme, ebenso unter den Laien/Männern und unter den Klerikern, die jeweils in Teilzeit beschäftigt sind.

Mittlere Leitungsebene

Auch fast alle Personen auf der mittleren Leitungsebene sind mit einem Umfang von 100 Prozent tätig. Es gibt jedoch mehr Teilzeit-Stellen als auf der oberen Leitungsebene, die in den häufigsten Fällen Frauen innehaben.

Neue Leitungsmodelle wie Leitung in Teilzeit oder geteilte Leitung werden auf diesen beiden Ebenen in den deutschen Ordinariaten/Generalvikariaten bislang kaum realisiert.

(5) Familienstand

Anders als in der Erhebung 2013 wurde 2018 der Familienstand erhoben. Die fehlenden Prozentzahlen entsprechen fehlenden Angaben.

Obere Leitungsebene

- Auf der oberen Leitungsebene gibt es mehr verheiratete als unverheiratete Frauen. Es gibt mehr Frauen, die keine Kinder haben (53,8 Prozent) als Frauen, die Kinder haben (41 Prozent).
- Unter den Laien/Männern gibt es deutlich mehr verheiratete Männer als unverheiratete. Es gibt deutlich mehr Laien/Männer, die Kinder haben (60,2 Prozent) als Laien/Männer, die keine Kinder haben (6,9 Prozent).

Mittlere Leitungsebene

- Auf der mittleren Leitungsebene gibt es deutlich mehr verheiratete als unverheiratete Frauen. Es gibt – respektive der fehlenden Angaben – etwas mehr Frauen, die Kinder haben (37,9 Prozent) als Frauen, die keine Kinder haben (35,6 Prozent).
- Unter den Laien/Männern gibt es deutlich mehr verheiratete als unverheiratete. Es gibt deutlich mehr Laien/Männer, die Kinder haben (54,2 Prozent) als Laien/Männer, die keine Kinder haben (8,7 Prozent).

Prozentual und vor allem absolut gibt es also deutlich mehr Väter als Mütter auf der oberen Leitungsebene deutscher Ordinariate/Generalvikariate. Auf der mittleren Leitungsebene gibt es mehr Frauen mit Kindern als auf der oberen Leitungsebene. Leitung in der Kirche sollte für Männer und Frauen vereinbar sein mit Privatleben, Partnerschaft und Sorge-Tätigkeiten. Dies gilt es organisational zu unterstützen. Das inkludiert auch eine Weiterentwicklung von prägenden Frauen-, Familien- und Führungsbildern.

3. Teil 2: Informationen und Einschätzungen

(1) Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen

Unter dieser Fragestellung berichteten die Verantwortlichen, welche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Ordinariaten/Generalvikariaten getroffen werden und seit wann dies der Fall ist. Genannt wurden:

- Lokale Vereinbarungen und Leitlinien, wie z. B. interne Quoten, die Besetzung von Leitung und Stellvertretung durch je einen Mann und eine Frau;
- Personalentwicklung, Fortbildung, Coaching speziell für weibliche Potenzialträgerinnen, wie z. B. die Teilnahme am Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“;
- eine geschlechterbewusste Personalakquise, -förderung und -auswahl, wie z. B. eine gezielte Nachfolgeplanung, gezielte Ansprache von Frauen, Stellenausschreibungen mit dem Vermerk, dass die Organisation den Frauenanteil erhöhen will;
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Sorge-Tätigkeiten, wie z. B. Kinderbetreuungsangebote und flexible Arbeitszeiten und -orte;
- Gleichstellungsarbeit, wie z. B. Gleichstellungsanalysen und Gleichstellungsordnungen;
- Führungsmodelle, wie z. B. Leitung in Teilzeit sowie Top-Sharing.

Bereits vor 2013 wurden einige Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils in Leitungspositionen getroffen. Seit 2013 ist insgesamt – unterschiedlich je nach Diözese – eine deutliche Intensivierung des Engagements zu beobachten. Diese Entwicklung ist sehr positiv zu bewerten, da diese Maßnahmen eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen unterstützen.

(2) Erfolgreichste Maßnahmen

Als erfolgreichste Maßnahmen bzw. förderlichste Faktoren für mehr Frauen in Leitungspositionen wurden benannt:

- der Wille, die Haltung und Verantwortung der Bistumsleitung und der Führungsebene;
- definierte Ziele und die Konsequenz in der Umsetzung;
- eine gezielte Personalentwicklung und Fortbildung von Potenzialträgerinnen;
- eine geschlechterbewusste Personalauswahl;
- die Ermöglichung von Leitung in Teilzeit oder im Team;
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Sorge-Tätigkeiten sowie
- weibliche Vorbilder in kirchlichen Leitungspositionen.

(3) Größte Hindernisse

Hindernisse für den Aufstieg von Frauen wurden in erster Linie auf der Ebene der Organisation gesehen:

- die Besetzung von Leitungsfunktionen mit Klerikern;
- eine geringe Anzahl von Leitungsstellen und eine geringe Fluktuation;

- eine Personalauswahl, die durch bewusste und vor allem durch unbewusste Suchschemata vorstrukturiert zu sein scheint;
- fehlende neue Führungsmodelle wie Leitung in Teilzeit;
- die Präsenzkultur und die erwartete Flexibilität auf den Leitungsstellen in Vollzeit, die eine Vereinbarkeit mit Sorge-Aufgaben erschweren. Gekoppelt mit stereotypen Rollenbildern und Erwartungen stellt dies offenbar vor allem ein Hindernis für Frauen dar.
- Es wird erklärt, es gäbe wenige Bewerbungen von Frauen auf Leitungspositionen. Drei entscheidende Gründe werden hierfür identifiziert: die fehlende Attraktivität der Kirche als Arbeitgeberin, die Tatsache, dass weniger Frauen als Männer in bestimmten Bereichen die nötige Qualifizierung haben sowie der kleine Anteil von Frauen auf der mittleren Ebene.
- Hinsichtlich der Frauen wird ein Fehlen an Sichtbarkeit, Selbstvertrauen und Selbstmarketingkonzepten als personales Hemmnis beschrieben.

(4) Handlungsempfehlungen

Ich möchte schließen mit den Handlungsempfehlungen, die auf der Basis der Studie formuliert wurden:

- Der ausdrückliche Wille der Bistumsleitung und weiterer Leitungsverantwortlicher ist von immenser Bedeutung für 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. Unter dieser Überschrift ist auch zu reflektieren und zu befördern, was zur Attraktivität der Arbeitgeberin Kirche beiträgt.
- Definierte Ziele und die Konsequenz in der Umsetzung von Maßnahmen zeigen sich diözesan als wichtige Faktoren für die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen. Auch auf überdiözesaner Ebene legt sich eine erneute Überprüfung der Zahlen und Entwicklungen nahe.
- Gezielte personalentwicklerische Maßnahmen befördern nachhaltig den Aufstieg von Frauen. Dies inkludiert auch die Entwicklung einer Führungskultur, die mit entsprechenden Programmen für Führungskräfte und Potenzialträgerinnen verbunden ist.
- In der Personalakquise und Personalauswahl sind die Auswahlinstrumente daraufhin zu überprüfen, ob sie diskriminierungsanfällig sind, und geschlechterbewusst einzusetzen.
- Es braucht neue Führungsmodelle und die Etablierung einer Ergebniskultur.
- Ebenso braucht es einen weiteren Ausbau von Unterstützungsangeboten zur Vereinbarkeit von Leitungsaufgaben und Sorge-Tätigkeiten.
- Der Weg, den die Bischöfe mit der Trierer Erklärung von 2013 und dem Schreiben „Gemeinsam Kirche sein“ 2015 begonnen haben, ist weiterzugehen: Leitung ist

theologisch zu reflektieren; Dienste, Aufgaben und Ämter mit Leitungsfunktion sind weiterzuentwickeln.

- Schließlich: 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 und die Beobachtung und Erhöhung des Frauenanteils in Leitung auch hier.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!