



Vorlage

des Synodalforums III

„Frauen in Diensten und Ämtern in der Kirche“

zur Zweiten Lesung

auf der Vierten Synodalversammlung (8.-10.9.2022)

für den Handlungstext

„Präsenz und Leitung - Frauen in Kirche und Theologie“

[Abstimmungsergebnis im Forum: 18 Ja]

Einführung

Alle Das Ziel, eine geschlechtergerechte Kirche zu werden, verlangt die verstärkte Präsenz von Frauen in Leitungspositionen, in Theologie, Forschung und Lehre sowie in Entscheidungs- und Beratungsgremien. In vielen Bereichen ist dies auf der Grundlage der bestehenden kirchenrechtlichen Bestimmungen schon heute möglich.

Die Deutsche Bischofskonferenz hat sich im Jahr 2019 dazu verpflichtet, den Frauenanteil in den Leitungspositionen auf ein Drittel zu steigern.¹ Die Handlungsempfehlungen, die im Rahmen der dazugehörigen Studie „Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinariate und Generalvikariate“² erarbeitet wurde, liegen vor. 2014 hat auch das ZdK eine Befragung zu Frauen in Leitungspositionen im ZdK, in den Diözesanräten und in den Organisationen der AGKOD durchgeführt.³

¹ Vgl. Pressegespräch im Rahmen der Frühjahrs-Vollversammlung am 12.03.2019 in Lingen, <https://www.dbk.de/nc/presse/aktuelles/meldung/pressegesprach-zum-thema-studie-frauen-in-leitungspositionenbei-der-fruehjahrs-vollversammlung-201/detail/> (abgerufen am 20.08.2020).

² Vgl. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2019/2019-035d-FVV-Lingen-StudieFrauen-Leitungsposition.pdf.

³ Vgl. Frauen an der Spitze. Ergebnisse der Befragung Frauen in Leitungspositionen im ZdK, in den Diözesanräten und in den Organisationen der AGKOD, auf: <https://www.zdk.de/cache/dl-Broschuere-Frauen-an-der-Spitze-Ergebnisse-der-Bef-30cd5571d85bf9d5ee63fe4b4872c096.pdf> (abgerufen am 12.06.2022).

Desiderate sind erkannt worden. Gezielte Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung sowie in der strukturwirksamen Gleichstellungsarbeit mit klaren Zielsetzungen, Zeitvorgaben, Zuständigkeiten, Umsetzungsstrategien und ein Controlling der Prozesse stehen an.

In der Pastoral werden neue Leitungsmodelle praktiziert und erprobt. Es zeigt sich in den Diözesen ein differenziertes, breites Spektrum an Leitungskonzepten. Dabei ist zu unterscheiden zwischen der Ebene der Pfarreien, der ortsnahen Gemeinden oder Kirchorte und der größeren Räume wie etwa der Dekanate. Neben dem in den deutschen Diözesen überwiegend angewandten Modell des kanonischen Pfarrers gibt es auf der Ebene der Pfarrei verschiedene Leitungskonzepte, bei denen Leitungsaufgaben delegiert werden bzw. in gemeinsamer Verantwortung eines Teams wahrgenommen werden. In einigen Bistümern kommt can. 517 § 2 CIC zur Anwendung: Diakone und Lai*innen können „an der Ausübung der Hirtensorge“, d. h. an der umfassenden Seelsorge in Pfarreien, beteiligt werden. Der Diözesanbischof kann haupt- und ehrenamtlich Tätige allein oder im Team auf der Ebene einer Pfarrei oder einer Pfarreiengemeinschaft durch eine Beauftragung an der Ausübung der Hirtensorge beteiligen. In einigen Diözesen werden diese beauftragten Personen als „Pfarrbeauftragte“ bezeichnet. Sie nehmen dann die pastorale Verantwortung zusammen mit einem vom Bischof zu berufenden Priester wahr, der die Hirtensorge als „Moderator“ koordiniert und leitet, aber nicht Pfarrer der Pfarrei oder Pfarreiengemeinschaft ist.

Im Blick auf die Leitung von Dekanaten zeigen sich ebenfalls neue Leitungsmodelle wie etwa paritätisch besetzte Doppelspitzen, bei denen ein Priester und eine Frau zusammen Verantwortung für ein Dekanat wahrnehmen.

Um die Frauen, die heute bereits Kirche in Leitungspositionen verantwortlich mitgestalten, in das öffentliche Bewusstsein zu rücken, ist auf eine ausgeglichene Repräsentanz von Personen unterschiedlichen Geschlechts in der medialen Darstellung, auf Podien, bei Fachveranstaltungen, bei Interviews zu achten. Darüber hinaus ist eine geschlechtersensible Auswahl von Bildmaterial und die Verwendung einer inklusiven Sprache in allen Berichten kirchlicher Presse- und Öffentlichkeitsarbeit unverzichtbar.

Seit vielen Jahren sind Frauen aus den theologischen Fakultäten, Instituten und Kirchlichen Hochschulen in Deutschland nicht mehr wegzudenken. Sie bringen die theologische Forschung maßgeblich mit voran und tragen so zur Entfaltung und Vertiefung der Lehre bei. Sie bilden das zukünftige pastorale und religionspädagogische Personal aus und haben an der amtlichen Verkündigung der katholischen Glaubenslehre gemäß can. 747 CIC Anteil.⁴ Der Beitrag der Wissenschaftler*innen zur Lehre der Kirche und der Verkündigung des Evangeliums soll ausdrücklich gewürdigt werden. Gleichwohl muss ihre Repräsentation in den Professorien der römisch-katholischen theologischen Fakultäten, Institute und kirchlichen Hochschulen immer noch deutlich verbessert werden. Zudem ist auch bei akademischen Beziehungen in die Weltkirche auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten.

Eine stärkere und sichtbarere Beteiligung von Frauen ist zudem in der Priesterausbildung wichtig, um ein vielseitiges und ausgewogenes Persönlichkeitswachstum der angehenden Priester zu

⁴ Vgl. „Berufung von Professoren und Professorinnen der Katholischen Theologie. Normen - Vorgaben - Informationen“ (2014) Die deutschen Bischöfe - Kommission für Wissenschaft und Kultur 38. Online: https://www.dbk-shop.de/media/files_public/3ec5298bfb36dfabfbf6087c53660710/DBK_1238.pdf.

fördern, um sie auf die spätere Tätigkeit in Teams mit haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden aller Geschlechter vorzubereiten und ihnen Impulse für eine geschlechtersensible Pastoral mitzugeben. Wichtig ist dabei, dass Frauen strukturell relevante Entscheidungen treffen und Beurteilungen abgeben.

Manche Gremien und Räte sind überproportional durch ein Geschlecht besetzt, so z. B. viele Kirchenvorstände in den Pfarreien. In diesen Zeiten ist es eine wachsende Herausforderung, überhaupt Menschen für ehrenamtliche Mitarbeit zu gewinnen. Dennoch besteht das Ziel weiterhin darin, auch in diesen Gremien Frauen gleichberechtigt an Beratung und Entscheidung zu beteiligen.

Beschlussfassung

Geschlechtergerechte Besetzung von Leitungspositionen

Bischöfe, Generalvikare und Personalverantwortliche vereinbaren auf Basis der Handlungsempfehlungen von 2019 konkrete, terminierte und wirksame Maßnahmen für die Ordinariate und weitere kirchliche Einrichtungen (wie z. B. Akademien, Pressestellen, Kirchengerichte) und führen hierfür bis Mitte 2024 eine strukturwirksame Gleichstellungsarbeit mit entsprechenden personellen Ressourcen ein.

Geeignete Maßnahmen sind unter anderen:

- die Definition von Zielen für die geschlechtergerechte Besetzung von Leitungspositionen auf der Grundlage einer entsprechenden Altersstruktur- und/oder Gleichstellungsanalyse,
- ein Controlling des Erreichens der Ziele,
- Personalentwicklungsmaßnahmen für Potentialtragende und Führungskräfte,
- Beschreibung von Kriterien für die Übernahme von Leitungspositionen,
- offene und transparente Ausschreibung von Leitungspositionen,
- geschlechterbewusste Bewerbungsverfahren,
- Einführung verschiedener Leitungsmodelle (Top-Sharing, Leitung in Teilzeit etc.)
- Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorge-Tätigkeiten,
- öffentliche und regelmäßige Berichterstattung über die gefassten Zielsetzungen und die Fortschritte in der Gleichstellung⁵.

Die Personalwesenkommission des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) begleitet den Prozess. Das ZdK verpflichtet sich, ausgehend von der Befragung „Frauen an der Spitze“ eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen im ZdK, in den Diözesanräten und den Organisationen der AGKOD anzustreben und durch beschriebene Ziele und Maßnahmen daran mitzuwirken.

⁵ Eine Handreichung zur Implementierung einer Gleichstellungsordnung in deutschen Diözesen findet sich hier: https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/Unterbereiche/Gleichstellung/Ordnung_zur_Gleichstellung_von_Frauen_und_Maennern_-_Ein_Entwurf_fuer_die_deutschen_Dioezesen_12-2018.pdf

Leitung von Pfarreien

- Alle Diözesen fördern verschiedene Modelle der Leitung in gemeinsamer Verantwortung in Gemeinden, Pfarreien und Dekanaten, mit denen die Kompetenzen und Charismen von Menschen unterschiedlichen Geschlechts gemeinsam wirksam werden können. Teams werden grundsätzlich gemischt besetzt. Dabei fördern die Diözesen eine größere Geschlechtergerechtigkeit in der Wahrnehmung von Leitung im seelsorglichen Bereich. Sie nutzen die Gestaltungsräume, die das Kirchenrecht bietet, stärker und kreativer.
- Innerhalb von drei Jahren legen die Diözesen dazu ihren diözesanen Gremien Konzepte vor.
- Die Erfahrungen mit neuen Leitungsmodellen werden in den Diözesen evaluiert, die Auswertungen den anderen Diözesen zur Verfügung gestellt.
- Die Diözesen überarbeiten die Kirchenvermögensverwaltungsgesetze (KVVGs) und Vermögensverwaltungsgesetze (VVGs) mit dem Ziel, dass auch Pfarrbeauftragten (nach can. 517 § 2 CIC) ein Sitz im Kirchenvorstand (Verwaltungsrat) ermöglicht wird. In einem zweiten Schritt sind entsprechende Geschäftsordnungen zu entwickeln.
- Haltungen und Kompetenzen, die ein zeitgemäßes Führungsverständnis und Geschlechtersensibilität anzielen, sind intensiv in der Aus- und Fortbildung des pastoralen Personals und in der Begleitung von Ehrenamtlichen zu fördern.

Sichtbarkeit in den Medien

Die Pressestellen aller kirchlichen Institutionen und die kirchlichen Medien, wie Onlineportale und Kirchenzeitungen, verantworten die Sichtbarkeit von Frauen in Person und Sprache und sorgen für eine ausgewogene mediale Darstellung. Die deutsche Bischofskonferenz macht die Mitarbeit der beteiligten Berater*innen und anderweitig berufener oder eingebundener Frauen öffentlich sichtbar. Alle Bistümer stimmen gemeinsam mit den ehrenamtlichen Gremien die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache ab und führen gemeinsam Regelungen ein. Entsprechende Fortbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung und Umsetzung werden angeboten.

Theologische Fakultäten, Institute und Kirchliche Hochschulen

Die Synodalversammlung fordert die römisch-katholischen theologischen Fakultäten, Institute und kirchlichen Hochschulen auf, bis 2024 verbindliche Maßnahmen zu beschreiben, wie sie den Abschluss von Promotionen und Habilitationen von Frauen fördern und verstärkt Lehrstühle mit Menschen unterschiedlichen Geschlechts besetzen möchte. Die DBK (Kommission für Wissenschaft und Kultur) lässt sich diese Maßnahmenbeschreibungen zum 31. Januar 2024 vorlegen und berät diese zusammen mit dem Katholisch-theologischen Fakultätentag. Die (Erz-)Diözesen ermöglichen Frauen in den Phasen Promotion und Habilitation eine (teilweise) befristete Freistellung vom Dienst (mit Fortzahlung der Bezüge). Außerdem stellen die (Erz-)Diözesen die für die Anerkennung einer Habilitation nötigen Stellen pastoraler Praxis zur Verfügung, sofern dies nötig ist und ehrenamtliche Tätigkeiten nicht adäquat anerkannt werden können. Sie benennen eine Ansprechperson, die entsprechende Gesuche entgegennimmt und koordiniert.

Die DBK und das ZdK streben eine deutliche Erhöhung des Anteils an Wissenschaftler*innen in ihren beratenden Gremien und Kommissionen an. DBK und Katholisch-Theologischer Fakultätentag streben einvernehmlich an, dass es zu einer Neuregelung des Nihil-Obstat-Verfahrens kommt, wobei die Benachteiligung von Frauen thematisiert wird. Dabei sind Formen der Partizipation von Frauen - zumindest in beratender Funktion - einzuführen. Die deutschen Diözesen verpflichten sich, die finanzielle Förderung von Promotionen von Frauen aus außereuropäischen Ländern der Förderung der Promotion von Priestern gleichzustellen. Die DBK und die einzelnen Diözesen lassen ihre theologischen Stipendienprogramme in Hinsicht auf deren Geschlechtergerechtigkeit evaluieren. Das Sekretariat der DBK prüft zusammen mit den Bischöflichen Hilfswerken deren Statuten, ob sie systemische Hürden enthalten, die einer verstärkten Förderung von Frauen aus anderen Ortskirchen entgegenstehen.

Frauen in der Priesterausbildung

Die Bischöfe und Verantwortlichen für die Priesterausbildung erhöhen sowohl auf diözesaner als auch auf überdiözesaner Ebene den Anteil von verantwortlichen Frauen in der Priesterausbildung und erproben hierfür folgende Modelle:

- die Einführung einer Doppelspitze aus Regens und einer Frau,
- die Bestellung einer Frau als zweiter Spiritualin,
- eine Verknüpfung der Ausbildung von angehenden Priestern, Pastoralreferent*innen, Gemeindeferent*innen und Religionslehrer*innen,
- eine Verschränkung der Ausbildungsleitungen mit gegenseitigen Befugnissen,
- die Berücksichtigung von Erkenntnissen aus theologischer Frauenforschung und feministisch-theologischer Wissenschaft in der Aus- und Fortbildung aller pastoralen Berufsgruppen.

Gremien und Räte

Bereits im Vorfeld von Wahlen, Neubesetzungen von Gremien oder der Einrichtung neuer Gremien sprechen die Verantwortlichen Personen unterschiedlichen Geschlechts geplant und gezielt an und werben um ihre Mitarbeit. Die vorbereitenden Arbeitsgruppen werden paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. Diejenigen, welche die Rahmenbedingungen der Gremienarbeit gestalten, respektieren die Bedürfnisse der Gewählten und berücksichtigen die vielfältigen Lebensrealitäten wie Kommunikationsgewohnheiten. So ist eine Vereinbarkeit der Mitwirkung in Räten und Gremien mit Sorge-Arbeit sicherzustellen (Tageszeiten, Dauer, Ort, digitale Möglichkeiten etc.). Darüber hinaus stellt eine Quotierung ein hilfreiches Instrument dar, das in einem zu definierenden Zeitraum eine paritätische Beteiligung von Frauen und Männern ermöglicht. Hierfür überarbeiten die (Erz-)Diözesen die Zugangsregelungen für die diözesanen Gremien und Räte und für die Gremien auf der Dekanats-, Pfarrei- und Gemeindeebene. Wenn diözesane Gremien, die ausschließlich aus Klerikern bestehen bzw. zu denen der Zugang durch ihr Amt geregelt ist (z. B. Domkapitel, Priester- und Diakonenrat), Themen beraten, welche die gemeinsame Verantwortung aller Gläubigen für die Teilkirche tangieren, werden Lai*innen in die Beratungen einbezogen. Im Priester- und Diakonenrat wird hierzu Lai*innen ein Gastrecht

als beratende Personen eingeräumt. Unter den Beratenden sollen mindestens 50 % Frauen sein. Es wird eine neue Rechtsgrundlage für die Besetzung der Domkapitel geschaffen, die sicherstellt, dass auch Frauen in das Kapitel aufgenommen werden können.

Begründung

Die Kirche hat den Auftrag, das Evangelium zu verkündigen sowie das Leben aller Geschöpfe zu fördern. Dies gelingt, wenn auch auf Leitungsebene unterschiedliche Sichtweisen auf ein und dieselbe Wirklichkeit zusammenfinden. Teams erhöhen die Innovationskraft, arbeiten transparenter und zielorientierter. Alle profitieren von den unterschiedlichen Sichtweisen und Kompetenzen.

Die Charismen aller Menschen sind ungeachtet ihres Geschlechts zu achten und zu fördern. Die Römisch-katholische Kirche gewinnt durch mehr Vielfalt in ihren Leitungsebenen an Innovation und Identifikationsmöglichkeit. Zwar mag das Ziel einer paritätischen Besetzung von Leitungspositionen angesichts des Fach- und Führungskräftemangels in der Kirche nicht sofort erreichbar sein, doch helfen mittel- und langfristig vielfältige Instrumente, diesem Ziel näher zu kommen. Zudem braucht es weibliche Rollenvorbilder, um junge Frauen für ein Engagement in der Kirche zu gewinnen.

Es geht um „einen neuen Stil der Zusammenarbeit, der Begegnung, der Nähe, der Barmherzigkeit und der Sorge für die Verkündigung des Evangeliums“ (Instruktion der Kongregation für den Klerus „Die pastorale Umkehr der Pfarrgemeinde“ 1). Dieser Kulturwandel bedeutet: Nur im Zusammenwirken der verschiedenen Charismen und Kompetenzen von Frauen und Männern kann die Kirche ihrem Sendungsauftrag gerecht werden; nur im Miteinander der Gaben kann sie der Seelsorge angemessenen Raum geben und für die Menschen in ihren vielfältigen Lebenssituationen da sein. Wenn es darum geht, „neue Wege für die Verkündigung des Evangeliums“ zu suchen (Instruktion „Die pastorale Umkehr der Pfarrgemeinde“ 1), sind die Erfahrungen gerade von Frauen in Leitungsaufgaben unverzichtbar.

Leitungsmodelle, die eine Kooperation von geistlicher Leitung, pastoraler und administrativer Verantwortung vorsehen, können und müssen weiterentwickelt und erprobt werden. Dazu bedarf es der weiteren theologisch-wissenschaftlichen Reflexion und der Neubestimmung des Verhältnisses von Weihe und Leitung. Die dem 2. Vatikanischen Konzil folgenden rechtlichen Wegweisungen sind konsequenter auszuschöpfen und anzuwenden. Lai*innen nehmen kraft ihrer eigenständigen Sendung durch Taufe und Firmung Kirchenämter wahr (can. 145 CIC). Es ist notwendig, dass in den verschiedenen Leitungsmodellen die Aufgaben nach Charismen, Ausbildung, Profession, Beauftragung, Sendung und Weihe unterschieden werden, jedoch frei von Über- und Unterordnung bleiben. Wenn Lai*innen Leitungsaufgaben in Pfarreien und Gemeinden übernehmen, sollte diese Aufgabe auch als "Leitung" gekennzeichnet und bezeichnet werden. Notwendig sind begleitende Kirchenentwicklungsprozesse, in denen an Haltungen und Kompetenzen der Beteiligten, wie etwa Transparenz, Vertrauen, gegenseitige Achtsamkeit und Lernbereitschaft gearbeitet wird.

Sprache ist ein lebendiges Ausdrucksmittel und passt sich seit jeher an gesellschaftliche Veränderungen an. Als Kirche und als Christ*innen müssen wir alle Menschen in den Blick nehmen und uns einer Sprache bedienen, die niemanden verschweigt oder marginalisiert.

In manchen Ortskirchen erhalten Frauen kaum Zugang zu theologischer Bildung und zur wissenschaftlichen Qualifikation, auch wenn sie sich dies dringend wünschen. Dies schließt sie nicht nur aus kirchlichen Entscheidungsprozessen aus, sondern macht sie auch anfälliger für Machtmissbrauch und Ausbeutung. Aus diesem Grund haben alle Akteure, die im akademischen und kirchlichen Bereich Verantwortung für den internationalen theologischen Austausch tragen, auf Geschlechtergerechtigkeit in ihrem Wirkungsbereich zu achten und zu sorgen.

Gerade die Ausbildungssituation angehender Priester befindet sich derzeit in großen Umbrüchen. Daraus ergibt sich die Chance, die Ausbildungswege unterschiedlicher pastoraler Berufe enger miteinander zu verzahnen und Menschen unterschiedlichen Geschlechts - ordinierte wie nicht-ordinierte Personen - zusammenarbeiten zu lassen. Wichtig ist, dass auch Entscheidungs- und Beurteilungsbefugnisse breiter verteilt werden. Auf diese Weise gewinnen alle Beteiligten ein umfassenderes Bild von den Kandidat*innen für pastorale Dienste, aber auch der Ausbildungswege insgesamt.