

Frauen in Führungspositionen auf der mittleren Ebene der evangelischen Kirche

Eine Analyse und Reflexion
statistischer Daten aus
fünf evangelischen Landeskirchen

Jantine Nierop¹

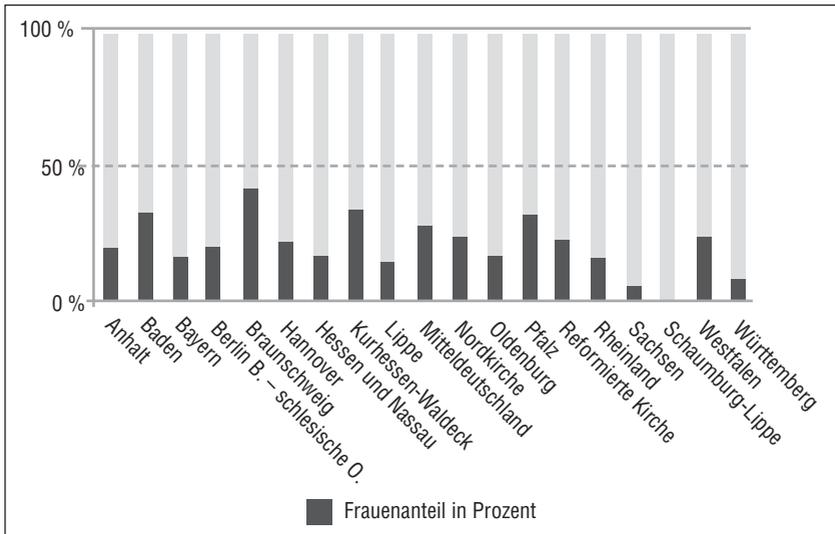


In allen evangelischen Landeskirchen in Deutschland, mit Ausnahme von Bremen, gibt es eine sogenannte „mittlere Ebene“. Diese mittlere Ebene meint die Leitungsebene des Kirchenbezirks, in manchen Landeskirchen auch Kirchenkreis genannt. Sie wird gemeinhin als die erste Ebene *über* den Gemeinden und die letzte *vor* dem höchsten landeskirchlichen Leitungsgremium gesehen – obwohl schon diese Terminologie eine Sicht auf Kirche verrät, die man diskutieren könnte. Aber auch wenn man die evangelischen Kirchen klassisch reformatorisch bottom-up statt top-down versteht, liegt die Ebene des Kirchenbezirks in der Mitte zwischen Landeskirche und Gemeinde.

Auf dieser Ebene gibt es Handlungsbedarf. Der erste Gleichstellungsatlas, im Jahr 2015 vom Studienzentrum der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) für Genderfragen in Kirche und Theologie herausgegeben (in Kooperation mit der Konferenz der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den Landeskirchen), machte deutlich, wie gering in den meisten Landeskirchen der Frauenanteil auf der mittleren Leitungsebene noch immer ist.² Lediglich 21 Prozent betrug der Anteil an Dekaninnen/ Superintendentinnen/Pröpstinnen im Durchschnitt – gegenüber einem Frauenanteil von 33 Prozent auf der Ebene der Theolog*innen im aktiven Dienst.

¹ PD Dr. Jantine Nierop ist Geschäftsführende Studienleiterin am EKD-Studienzentrum für Genderfragen in Kirche und Theologie und Privatdozentin für Praktische Theologie an der Universität Heidelberg.

² Vgl. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme, Hannover 2015, 28 und 48 (online abrufbar unter www.gender-ekd.de). Vgl. *Simone Mantei*: Mehr als ein Gleichstellungsatlas. Potenziale kirchlicher Statistik für Forschung und Lehre; in: *Praktische Theologie* 51 (2016), 42–49.



Leitungsämter auf mittlerer kirchlicher Ebene (Stand: 31.12.2013)

Quelle: Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme, Hannover 2015.

1. EKD-Synodenbeschluss 2014

Bereits im November 2014 war der Gleichstellungsatlas der 11. Synode der EKD auf ihrer Tagung in Dresden präsentiert worden. Diese fasste daraufhin folgenden Beschluss zur Geschlechtergerechtigkeit in der evangelischen Kirche: Der Rat der EKD wurde gebeten, das Studienzentrum für Genderfragen zu beauftragen, die Anforderungsprofile auf der mittleren Leitungsebene der evangelischen Kirche zu analysieren.³ Auf dieser Grundlage sollten Anregungen für eine Organisationskultur entwickelt werden, die es Männern und Frauen gleichermaßen ermöglicht, Führungsverantwortung zu übernehmen. Ebenso wurde bekanntgegeben, dass die Synode in der 12. Amtsperiode einen Bericht über den Stand der weiteren Entwicklung der Geschlechtergerechtigkeit in der evangelischen Kirche erwartet. In seiner Sitzung im Juli 2015 in Berlin hat der Rat der EKD das Studienzentrum für Genderfragen dann tatsächlich beauftragt, eine Studie

³ Vgl. www.ekd.de/archiv/synode2014/beschluesse/s14_xiv_14_geschlechtergerechtigkeit_in_evangelischer_kirche.html (aufgerufen am 05.07.2017).

514 durchzuführen, in der die oben genannten Forschungsdesiderate untersucht werden.

Das Studienzentrum für Genderfragen hat daraufhin in Kooperation mit dem Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI) in Berlin eine Studie durchgeführt unter dem Titel: „Kirche in Vielfalt führen. Eine Kulturanalyse der mittleren Leitungsebene in der evangelischen Kirche.“ An der Studie, die im Jahr 2015 anfang und im Herbst 2017 fertiggestellt wird, haben sich folgende Landeskirchen beteiligt: die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern, die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, die Evangelische Landeskirche in Württemberg, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers sowie die Evangelische Kirche von Westfalen.

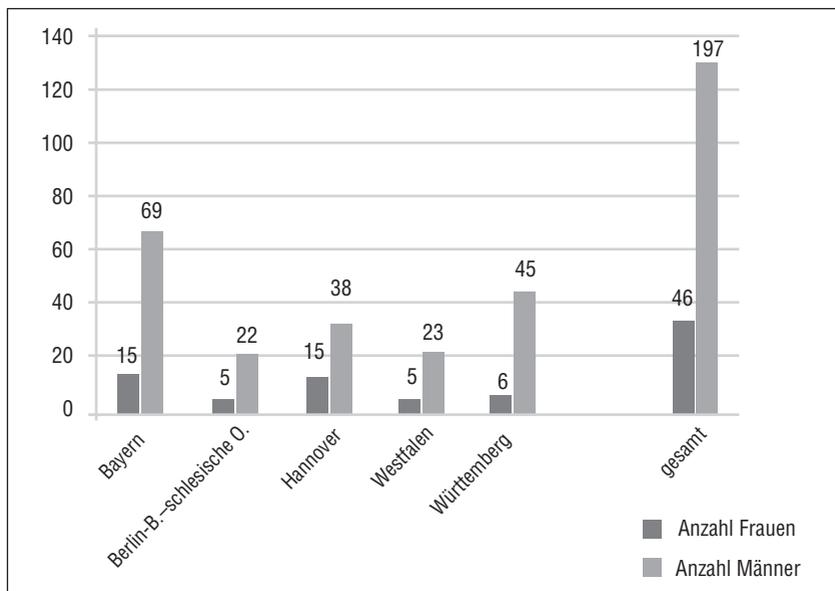
2. *Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI)*

Die Kooperation mit dem Fraunhofer CeRRI hat sich als Glücksfall erwiesen. Nachdem sein Kompetenzteam „Diversity and Change“, gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, schon neun Großunternehmen (darunter BASF, Deutsche Bahn, Bayer, Bosch und Microsoft) analysiert und wissenschaftlich fundiert beraten hat, berät es nun erstmals das „Großunternehmen Kirche“. Auch wenn die Kirche theologisch vorrangig als Gemeinde Jesu Christi zu verstehen ist, stellt sie in ihrer verfassten Gestalt eine Organisation dar, die einem Großunternehmen gleicht. Die Kooperation mit dem Fraunhofer CeRRI steht für eine unabhängige Außensicht auf Kirche als *Organisation* – eine Sicht, die blinde Flecken aufdecken kann, die kirchenintern aus unterschiedlichsten Gründen unsichtbar bleiben. Sie kann mit Hilfe der hauseigenen, vielfach erprobten Expertise eine Betriebsblindheit aufdecken, die gerade im Bereich Diversity wesentliche Fortschritte verhindert, auch wenn alle guten Willens sind. So gesehen stellt die Zusammenarbeit mit den Expert*innen vom Fraunhofer CeRRI eine einmalige Chance für die Kirche dar, die Selbstwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung abzugleichen.

Die Ergebnisse der Studie „Kirche in Vielfalt führen“ werden zur 4. Tagung der 12. EKD-Synode veröffentlicht. Sie findet in der Zeit vom 9. bis 15. November 2017 in Bonn statt. Unter www.gender-ekd.de/publikationen.html ist ab Mitte November eine PDF-Datei der Studie abrufbar.

Für die Studie „Kirche in Vielfalt führen“ füllten alle fünf beteiligten Landeskirchen eine ausführliche Checkliste mit Fragen zur mittleren Leitungsebene aus. Die auf diese Weise erhobenen Daten sind in die Studie organisch eingeflossen. Sie bilden die Basis, auf der die qualitative Kulturanalyse aufbaut. In diesem Aufsatz findet erstmals eine gesonderte Auswertung und grafische Aufbereitung der (absoluten) Zahlen der Checklisten statt.

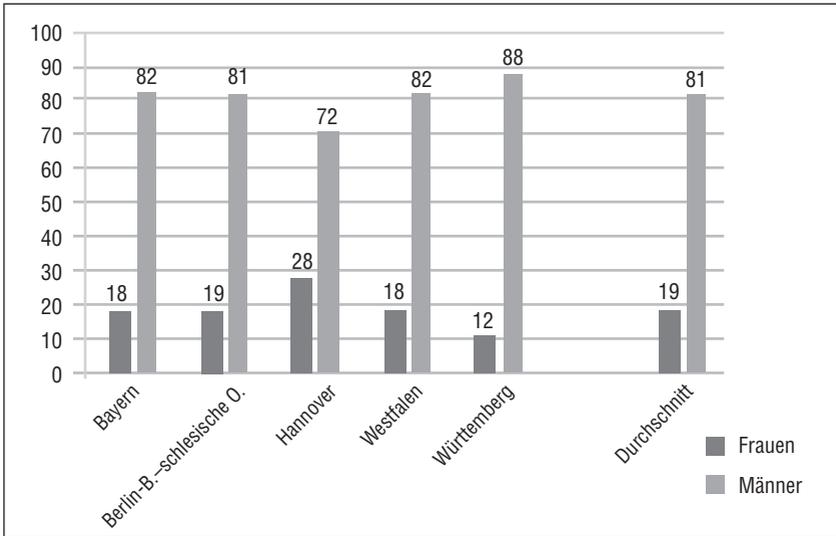
Um die Größenordnung der Sachverhalte, von denen hier die Rede ist, einschätzen zu können, gibt die erste Grafik eine Antwort auf die Frage, wie viele Menschen in den fünf beteiligten Landeskirchen in Leitungsämtern auf der mittleren Ebene tätig sind. Für das Jahr 2015 ergaben sich für die beteiligten Kirchen folgende Zahlen bezüglich Frauen und Männern auf der mittleren Leitungsebene:



Frauen und Männer auf der mittleren Leitungsebene

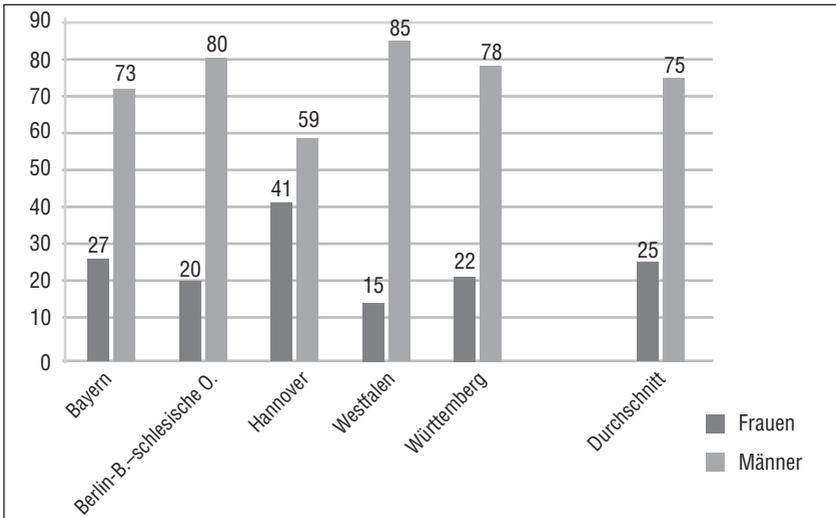
Vergleich prozentualer Anteile von Frauen und Männern

Um die Anteile von Frauen und Männern in verschiedenen kirchlichen Ämtern vergleichen zu können, braucht man bekanntlich relative Zahlen. Wenn man die absoluten Zahlen bezüglich Frauen und Männern in mittleren Leitungsämtern in prozentuale Anteile umwandelt, sieht die Grafik so aus:



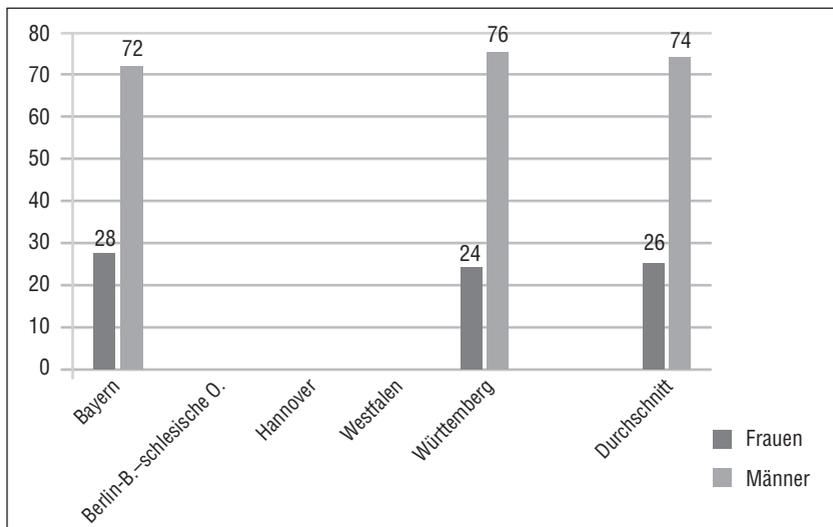
Frauen und Männer auf der mittleren Leitungsebene in Prozent der Gesamtzahl der mittleren Leitungsämter⁴

Alle fünf an der Studie beteiligten Landeskirchen kennen das Stellvertretungsamt auf der mittleren Ebene. Zum Vergleich zeigt die nächste Grafik die prozentualen Anteile von Frauen und Männern unter den Stellvertreter*innen.



*Frauen und Männer als Stellvertreter*innen in Prozent der Gesamtzahl der stellvertretenden mittleren Leitungsämter*

Von den fünf an der Studie beteiligten Landeskirchen kennen nur die bayerische und die württembergische Landeskirche die Institution des geschäftsführenden Pfarramtes. Die untenstehende Grafik zeigt den Prozentsatz Pfarrerinnen und Pfarrer mit geschäftsführenden Aufgaben in Prozent der Gesamtzahl der Pfarrer*innen. Der berechnete Durchschnitt bezieht sich auf Bayern und Württemberg.



*Frauen und Männer mit geschäftsführenden Aufgaben in Prozent der Gesamtzahl der Pfarrer*innen im geschäftsführenden Pfarramt*

Wenn man nach den prozentualen Anteilen von Frauen und Männern unter den Pfarrer*innen in den fünf beteiligten Landeskirchen fragt, ergibt sich für Pfarrerinnen ein Durchschnittswert von 37 Prozent und für Pfarrer ein Durchschnittswert von 63 Prozent.

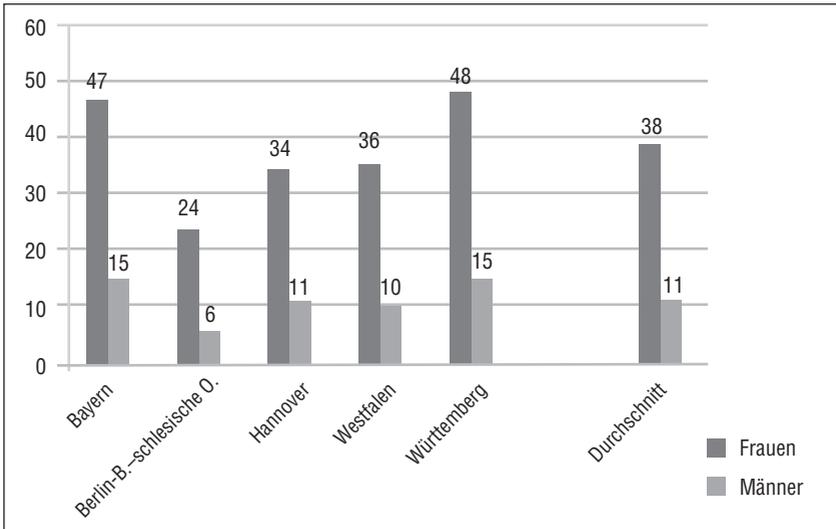
Das Fazit des Vergleichs der Anteile von Frauen und Männern in verschiedenen kirchlichen Ämtern lautet: Man kann deutlich beobachten, *dass der durchschnittliche prozentuale Anteil von Frauen zunimmt, wenn die Leitungsebene abnimmt* (19 Prozent auf der mittleren Leitungsebene – 25 Prozent bei den Stellvertreter*innen – 26 Prozent im geschäftsführenden Pfarramt – 37 Prozent bei den Pfarrer*innen).

⁴ In Württemberg gibt es als einziger Landeskirche auch Leitungsämter auf der mittleren Ebene, die als Funktionsdienst gestaltet sind (beispielsweise als Schuldekanat). Im Jahr 2015 waren sechs Frauen und 19 Männer in solchen Funktionsdekanaten tätig. Der Frauenanteil im Funktionsdekanat liegt damit bei 24 Prozent. Das ist doppelt so hoch wie der Frauenanteil von Dekan*innen in den württembergischen Flächendekanaten (12 Prozent).

Teildienst

In der Bayerischen sowie in der Hannoverschen Landeskirche arbeiten Frauen und Männer auf der mittleren Leitungsebene teilweise im Teildienst. Dies gilt in Bayern für 20 Prozent der Frauen und vier Prozent der Männer. In Hannover arbeiten sieben Prozent der Frauen sowie drei Prozent der Männer auf der mittleren Ebene im Teildienst.

Wie viele von den Pfarrer*innen im Teildienst arbeiten, zeigt die folgende Grafik in Prozent der Gesamtzahl der Pfarrerrinnen beziehungsweise Pfarrer. Hieraus geht hervor, dass Teildienst im Pfarramt – im Gegensatz zu den Leitungssämtern auf der mittleren Ebene – etabliert ist.

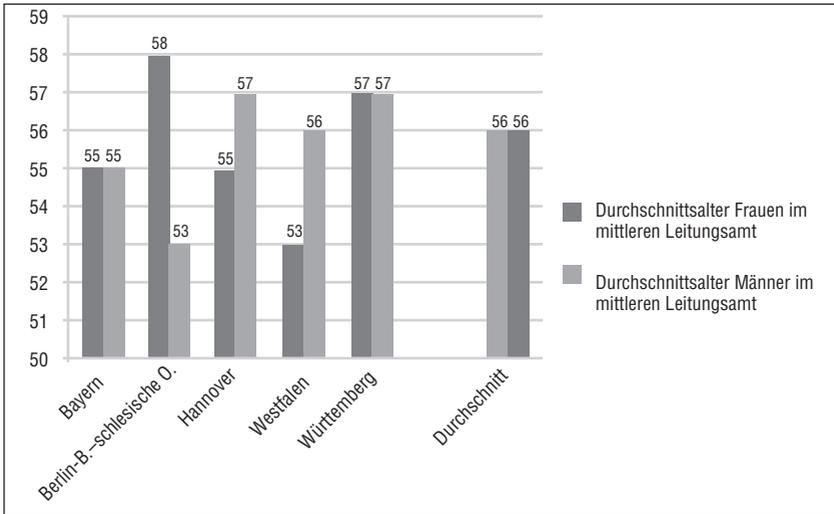


*Pfarrer*innen im Teildienst in Prozent der Gesamtzahl der Frauen bzw. Männer*

Als Fazit kann man sagen, dass der geringe Frauenanteil auf der mittleren Ebene auch mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu tun haben könnte.

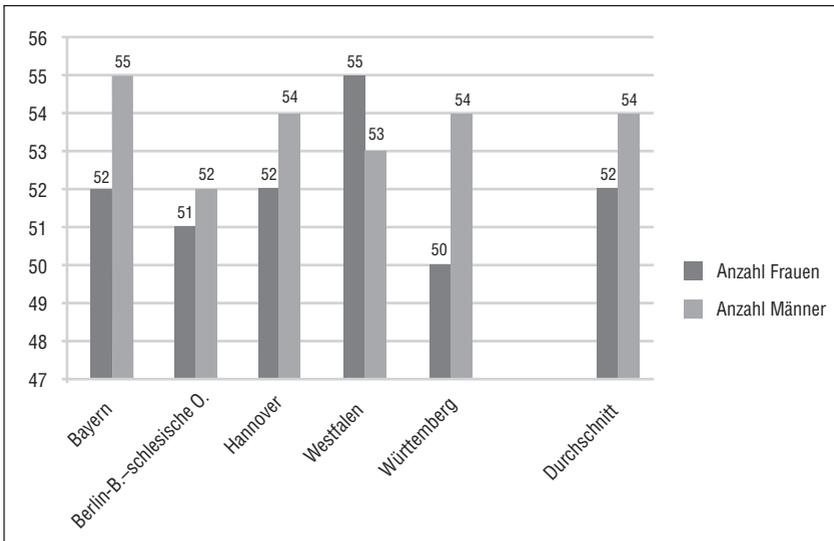
Alter

Die an der Studie beteiligten Landeskirchen machten zum Durchschnittsalter der Leitungspersonen auf der mittleren Ebene im Jahr 2015 folgende Angaben:



Durchschnittsalter von Frauen und Männern auf der mittleren Leitungsebene in Jahren (Stand: 01.01.2016)

Das Durchschnittsalter ihrer Stellvertreter*innen zeigt die untenstehende Grafik:

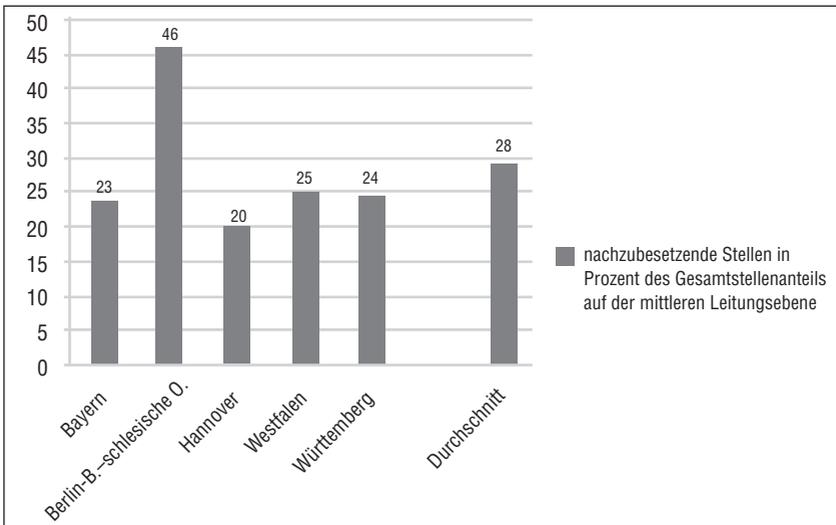


*Durchschnittsalter der Stellvertreter*innen in Jahren (Stand: 01.01.2016)*

In der Checkliste wurde auch das Durchschnittsalter der Leitungspersonen *zum Zeitpunkt ihrer Wahl* abgefragt (nur für die Stellenbesetzungen der letzten fünf Jahre, also im Zeitraum 01.01.2011 bis 01.01.2016). Interessant ist es, diese Daten zu vergleichen mit dem Durchschnittsalter der Stellvertreter*innen. Auffällig ist, dass in den fünf Landeskirchen das Durchschnittsalter der Stellvertreter*innen bei den Frauen im Durchschnitt gleich hoch ist (52 Jahre) wie bei den Leitungspersonen zum Zeitpunkt ihrer Wahl und bei den Männern im Durchschnitt sogar noch höher (54 Jahre gegenüber 51 Jahren).⁵ Somit deuten die Daten darauf hin, dass das Stellvertretungsamt im Moment kein Qualifikationsamt darstellt.

Freiwerdende Stellen

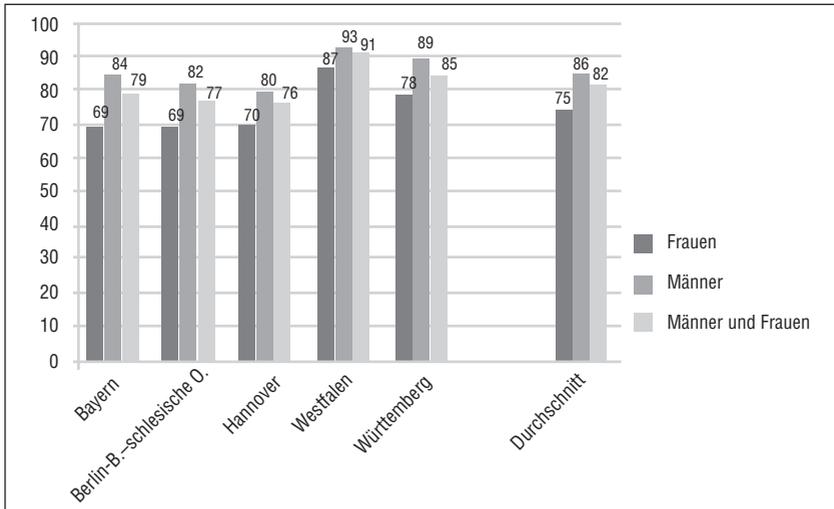
Alle fünf Landeskirchen wurden um eine Einschätzung gebeten, wie viele Stellen auf der mittleren Ebene in den nächsten fünf Jahren wahrscheinlich nachzubesetzen sind. Ihre Einschätzung geht aus der folgenden Grafik hervor. Dargestellt wird die Zahl in Prozent des Gesamtstellenanteils auf der mittleren Leitungsebene. Es stellt sich heraus, dass in den befragten Landeskirchen zwischen einem Fünftel und knapp der Hälfte der Leitungsstellen auf mittlerer Ebene in den nächsten fünf Jahren nachzubesetzen sind.



Nachzubesetzende Stellen auf der mittleren Leitungsebene bis 2021 – schätzungsweise

⁵ Nota bene: Im Zeitraum 01.01.2011 bis 01.01.2016 wurden in der EKBO keine Frauen gewählt. Ebenso fehlen die Angaben für das Durchschnittsalter der Amtsinhaber*innen zum Zeitpunkt ihrer Wahl für die Westfälische Landeskirche. Sie fehlen daher auch beim berechneten Durchschnitt.

Die letzte Grafik zeigt, welcher Prozentsatz der Pfarrer*innen 45 Jahre alt oder älter ist. Diese haben, mit anderen Worten, das inoffizielle „ephorable Alter“.



*Pfarrer*innen 45 Jahre alt oder älter in Prozent der Gesamtzahl der Frauen/Männer/Pfarrer*innen*

Fazit: Es gibt in allen fünf an der Studie beteiligten Landeskirchen genug Frauen im „ephorablen Alter“, die auf die bis 2021 freiwerdenden Stellen gewählt werden können. Welche Weichen man stellen muss, um den Frauenanteil auf der mittleren Ebene zu erhöhen, darüber informiert die ab November 2017 vorliegende Studie „Kirche in Vielfalt führen“. Dabei hat sich das ursprüngliche Ziel des Projektes, die Förderung von Frauen in Leitungspositionen auf mittlerer Ebene, unter dem Einfluss der Kooperation mit dem Kompetenzteam „Diversity and Change“ vom Fraunhofer CeRRI im Laufe der Studie erweitert zur – der Titel der Studie sagt es schon – *Förderung von Menschen mit vielfältigen Lebensentwürfen*.

4. Qualitative Tiefenbohrung

Kann denn ein Fremder, sprich: ein säkulares Forschungsinstitut, die Kirche verstehen? Schnell ist man geneigt, die Frage zu verneinen. Zu eigen ist die Kirche, zu sehr historisch gewachsen sind ihre Strukturen, zu kompliziert und mehrdimensional ist ihr Leitungsverständnis. Methodisch liegt die große Chance der Studie in ihrem betont qualitativen Charakter.

Nur durch ausführliche, tiefgehende Interviews mit Personen in unterschiedlichen Funktionen und Positionen kann man der Kultur einer solchen Organisation wirklich auf die Spur kommen. Nur eine solche „Tiefenbohrung“ sichert die Wahrnehmung der vielen Aspekte, die alle zusammen die Kultur der evangelischen Kirche ausmachen. Als qualitative Tiefenbohrung ist die Kulturanalyse der beteiligten Landeskirchen nicht repräsentativ im statistischen Sinn, dafür aber – über die Methode der sogenannten „theoretischen Sättigung“ bei der Auswahl der Interviewpartner*innen – inhaltlich vielschichtig, formal multiperspektivisch und dadurch in vielen Bereichen aussagekräftig.

An der Kulturanalyse – das Herzstück der Studie – schließen sich differenzierte und kontextsensible Handlungsempfehlungen vom Fraunhofer CeRRI an. Fein abgestimmt auf die spezifische evangelisch-landeskirchliche Kultur wollen sie auf struktureller Ebene Stärken nutzen und Schwächen beheben, damit Kirche in Zukunft „in Vielfalt“ geführt werden kann. Die Empfehlungen sind breitgefächert und regen zum Umdenken in verschiedenen Bereichen an. Die verfremdende Außenperspektive vom Fraunhofer CeRRI ist dabei Herausforderung und Chance zugleich.

5. Stärkung der mittleren Leitungsebene

Die Ursprungsgeschichte des Projektes „Kirche in Vielfalt führen“, die Auswahl des Kooperationspartners sowie das spezifische Forschungsdesign machen zusammen den besonderen, ungewöhnlichen Charakter der Studie aus. Eine solche Studie gibt es noch nicht. Ihr potentieller Gewinn liegt neben der Förderung von Vielfalt in Bezug auf kirchliche Leitungspositionen auch darin, dass sie auf der theoretischen Ebene aktuelle kirchentheoretische und ekklesiologische Debatten um eine neue Dimension bereichert.

Eine solche aktuelle Debatte betrifft beispielsweise die Diskussion um eine Stärkung der mittleren Leitungsebene in den evangelischen Kirchen und damit verbunden die Frage, wie Führung in der Kirche unter den neuen strukturellen Bedingungen aussehen soll. Allgemein wird das EKD-Impulspapier „Kirche der Freiheit“ von 2006 als Startpunkt der Debatte gesehen, obwohl in einzelnen Landeskirchen schon vorher vergleichbare Papiere eingebracht worden waren. „Kirche der Freiheit“ plädierte für einen Paradigmen- und Mentalitätswechsel, der eine Offenheit für neue kirchliche Formen sowie für weitreichende Strukturveränderungen umfasst. Ein wichtiger Fokus liegt dabei auf der Region statt auf den Ortsgemeinden: „Aus Parochialgemeinden entwickeln sich in Situationen der Re-

gionalisierung oder der Fusion *Regionalkirchen*, die Kräfte einer Region zusammenfassen und zugleich die geistliche Versorgung in der Region sicherstellen. Regionalkirchen bündeln die Ressourcen dort, wo Gemeinden in Stadt oder Land aus demografischen Gründen kleiner werden.“⁶ In den vergangenen zehn Jahren sind in vielen Landeskirchen (beispielsweise in der Hannoverschen wie auch in der Bayerischen Landeskirche) tatsächlich weitreichende strukturelle Veränderungsprozesse auf den Weg gebracht worden, die den Schwerpunkt kirchlichen Lebens aus den Ortsgemeinden heraus in die übergeordnete Ebene der Region verlagern wollen.

Mit dem Stichwort der Regionalisierung verbindet sich auf der Personalebene die Diskussion um eine neue, kirchliche Leitungskultur. Der Prozess der Regionalisierung bedeutet ja faktisch eine Stärkung der mittleren Ebene, da Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse, die ehemals den Gemeinden vor Ort zugeordnet waren, nun auf Bezirksebene geregelt werden. Mit dem Prozess einer Regionalisierung geht darum eine Professionalisierung des kirchlichen Führungsverständnisses auf der mittleren Ebene einher. Aus dem ehemals „Pfarrer unter Pfarrern“ wird ein Vorgesetzter, aus der ehemals kirchlichen Repräsentationsfigur auf Bezirksebene wird eine Entscheidungsträgerin, aus ehemals Seelsorger*innen für Kolleg*innen werden Chef*innen.

6. Dritte Stimme

Die Debatte um eine Stärkung der mittleren Leitungsebene kennt sowohl vehemente Kritiker*innen als auch begeisterte Fürsprecher*innen.⁷ Argumentationen pro oder kontra einer solchen Stärkung berühren fast immer auch die Diskussion über das Leitungsverständnis auf der mittleren Ebene sowie die faktische Ausgestaltung ihrer Leitungspositionen. In diesen Diskussionen meldet sich nun eine dritte Stimme zur Wort. Die dritte Stimme plädiert freilich nicht für oder gegen Stärkung der mittleren Ebene bzw. für oder gegen Professionalisierung der hier verorteten Führungsrolle.

⁶ Siehe www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/kirche-der-freiheit.pdf (S.5), (aufgerufen am 05.07.2017).

⁷ Für Kritik vgl. beispielsweise *Andreas Dreyer*: „Stärkung der mittleren Ebene“. Wie sich die Hannoversche Landeskirche von ihren Kirchengemeinden distanzierte; in: *Gisela Kittel/Eberhard Mechels* (Hg.): *Kirche der Reformation? Erfahrungen mit dem Reformationsprozess und Notwendigkeit der Umkehr*, Göttingen 2016, 128–139. Eine positive Darstellung kirchlicher Regionalisierungsprozesse findet sich beispielsweise bei *Uta Pohl-Patalong/Eberhard Hauschildt*: *Kirche verstehen*, Gütersloh 2016 (vor allem 6.2).

Diese Stimme plädiert für Förderung von Vielfalt. Nicht zu vermeiden ist freilich, dass die Empfehlungen vom Fraunhofer CeRRI die Argumentationen pro oder kontra Professionalisierung an der einen oder anderen Stelle streifen.

Die dritte Stimme, die das Fraunhofer CeRRI mit seiner Kulturanalyse und mit seinen anschließenden Empfehlungen einbringt, macht die Debatten um die mittlere Leitungsebene nicht leichter, wohl aber aspektreicher. Die dritte Stimme steht für eine Dimension, die bisher kaum Aufmerksamkeit in den Debatten bekommen hat und doch eine enorme Tragweite besitzt. Denn die Dimension der Vielfalt steht für Anteilhabe und Einflussnahme von Gruppierungen, die nicht dem traditionell gewachsenen, durch Stereotype geprägten Verständnis von Leitung entsprechen. Ohne die Anteilhabe und Einflussnahme von Menschen mit vielfältigen Lebensentwürfen (Frauen, Mütter, Transgender, Homosexuelle, ...) wird Kirche in Zukunft nicht schlagfertig sein – weder auf der lokalen noch auf der regionalen Ebene. Die Dimension der Vielfalt als kirchliche Ressource zu entdecken und sie zu fördern bis in die Leitungsfunktionen hinein – dabei hilft die Studie „Kirche in Vielfalt führen“ vom Fraunhofer CeRRI.