

„Chancenreich. Junge Frauen für Leitungspositionen der katholischen Kirche gewinnen.“ Bischofsgespräch am 17. April 2015 in Berlin

Mit diesem programmatischen Titel fand ein Fachgespräch unter dem Vorsitz von Bischof Dr. Franz-Josef Bode statt, das unsere „Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz“ initiiert und durchgeführt hat. Dabei rückten die Chancen sowohl für junge Frauen als auch für die Kirche in den Blick, die sich gegenwärtig neu eröffnen. Besonders intensiv wurden die Bedingungen diskutiert, die sich aus einem jungen weiblichen Leitungsengagement in der Kirche ergeben.

Von Seiten der Deutschen Bischofskonferenz nahmen neben **Bischof Dr. Franz-Josef Bode** (Osnabrück) **Weibischof Wolfgang Bischof** (München, Mitglieder der Frauenkommission), **Weihbischof Dr. Helmut Dieser** (Trier) und **Weihbischof Otto Georgens** (Speyer) teil.

Tagungsleitung: **Prof. Dr. Hildegund Keul**.

Expertinnen: **Prof. Dr. Barbara Schramkowski** (Professorin für Soziale Arbeit, Villingen-Schwenningen), **Alexandra Schmitz** (Leiterin des Projekts „Erhöhung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen im Bistum Essen“).

Gesprächspartnerinnen: sechs junge Frauen, die sich mit verschiedenen Anliegen kirchlich engagieren (**Martina Fornet Ponse**, Leverkusen; **Karin Buchholz**, Osnabrück; **Regina Illeemann**, Bonn; **Sr. Bernadette Wagner**, Zell am Main; **Sandra Lohs**, Würzburg; **Alina Rafaela Oehler**, Tübingen).



Junge Frauen heute: Sie arbeiten gern in einer Kultur, in der sie mit ihren Stärken und Charismen gefragt sind (Ermöglichungs- statt Verbotskultur). Sie engagieren sich nicht mehr *selbstverständlich* in der Kirche, und sie kämpfen nicht um einen Platz, wie dies frühere Generationen noch getan haben. Verstärkend kommt hinzu, dass die Personaldecke auch bei jungen, qualifizierten Frauen dünn wird. Dies stellt die Kirche vor eine Herausforderung, denn sie braucht die jungen Frauen und muss neue Wege gehen, um sie zur beruflichen Mitarbeit und für eine Leitungsposition zu gewinnen.

Sowohl Alexandra Schmitz als auch Prof. Dr. Barbara Schramkowski betonten in ihren Impulsen die Notwendigkeit eines Kulturwandels. Alexandra Schmitz unterstrich die Dringlichkeit der Herausforderung: Aktuell wäre Kirche so stark wie nie zuvor auf junge Menschen in Leitungsfunktionen angewiesen, die sich in einer stark veränderlichen, vernetzten und flexiblen Gesellschaft zurechtfinden müssen und diese aktiv gestalten wollen. Diese Flexibilisierung ist bei der Gestaltung und praktischen Ausformung von Leitungspositionen zu berücksichtigen.

Prof. Dr. Barbara Schramkowski legte die Notwendigkeit einer geschlechtersensiblen Personalentwicklung dar. Neben einer Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen sowie einer Veränderung der genderbedingten Rollenmuster sei eine positive Bewertung weiblicher Lebensläufe sowie eine gezielte Förderung von Aufstiegschancen durch Mentoring und Fortbildung notwendig. Der anstehende Wandel der Unternehmenskultur gründe vor allem in einer Bereitschaft zur gendersensiblen Reflexion von Strukturen und Rollenstereotypen.

Die intensive Diskussion zeigte folgende Perspektiven auf:

Wodurch wird die Kirche als Arbeitgeberin für junge Frauen in Führung attraktiv?

- Besonders wichtig ist jungen Frauen, in der Erwerbsarbeit etwas zu tun, das aus ihrer Sicht „Sinn macht“. Sie wollen sich für Ziele engagieren, hinter denen sie stehen und die sie überzeugen. Hier kann die Kirche mit dem Evangelium punkten, auch mit sozialer Verantwortung, ökologischer Orientierung sowie ihrem Engagement für Gerechtigkeit.
- Junge Frauen wollen Karriere und Familie vereinbaren. Familienfreundliche Unternehmen, die Frauen und Männer (!) offensiv in diesem Anliegen unterstützen, können punkten. Besonders attraktiv ist „Führung in Teilzeit“: Die Kirche könnte neue Modelle entwickeln, die dann auch Strahlkraft in Gesellschaft und Arbeitswelt hinein entwickeln.
- Von der Kirche wünschen sie einen anderen Umgang mit Scheitern. Zwar streben sie nach einer intakten Familie und haben eine hohe Wertebindung, erwarten aber auch Verständnis für Brüche im Leben; dies betrifft auch den Umgang mit Scheidung und Wiederheirat.

Handlungsoptionen – was kann in der Kirche getan werden?

- Überdiözesan könnte ein Studientag „Junge Frauen für Führungspositionen gewinnen“ entwickelt werden, der den Bistümern angeboten und in Kooperation mit der jeweiligen diözesanen Personalentwicklung durchgeführt wird.
- Modul zur geschlechtersensible Personalentwicklung und Unternehmenskultur.
- Es könnte eine überdiözesane „Denkwerkstatt“ (Think Tank) initiiert werden, in der engagierte junge Frauen zusammenkommen, um Ideen zu entwickeln und die Konzeptionierung von Projekten zu unterstützen.
- Bei Führungspositionen, die nicht von einem Priester wahrgenommen werden müssen, wäre eine Quotenregelung zielführend; evtl. zeitlich befristet.
- Es ist eine größere Durchlässigkeit der pastoralen Berufe, auch der Gemeindereferentin, für Führungspositionen zu schaffen.
- Da viele junge Frauen nicht wissen, welche Chancen sie als potentielle Führungskraft in der katholischen Kirche haben, ist eine gezielte Kommunikationsstrategie notwendig (Werbekampagne in sozialen Netzwerken, Flyer an Hochschulen und Universitäten, Katholikentag ...). Dazu könnte das Pilotprojekt eines Bistums dienen.

Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz, Prof. Dr. Hildegund Keul