

Inhalt

I. Einleitung

II. Vision

III. (Sexualisierte) Gewalt gegenüber Mädchen, Frauen und LGBTQI+

IV. Weiheämter

V. Kirchenrechtlich Mögliches verbindlich installieren

VI. Struktur und Kultur

VII. Umsetzung und Monitoring

I. Einleitung

Der zentrale Auftrag der Kirche ist es, Zeichen und Werkzeug der unbedingten Liebe und des Heilswillens Gottes zu sein (nach LG 1); an den Strukturen und Ämtern, am Volk Gottes soll erkennbar sein, was Jesus Christus gelehrt und gelebt hat. Sexualisierte Gewalt gegenüber den Schwächsten pervertiert diese Botschaft und diesen Auftrag. Die MHG-Studie weist darauf hin, dass es nicht zuletzt männer- und vor allem priesterbündische Strukturen in der Kirche sind, die Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt und das Vertuschen von sexualisierter Gewalt begünstigt haben und begünstigen.

Im Bistum Essen untersucht die Aufarbeitungsstudie u. a. solche systemischen Hintergründe. So macht die MHG-Studie die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit der Geschlechterfrage in der Kirche offenbar.¹ Zugleich ist sie aber auch Anlass, den Fragen nach der Beschränkung von Diensten und Ämtern der katholischen Kirche auf Männer nachzugehen, die seit Jahren und Jahrzehnten gestellt werden, und für das Bistum Essen Konsequenzen zu formulieren.

Wir leben in einer zweigeschlechtlich strukturierten Gesellschaft, die Menschen aufgrund von Geschlechterstereotypen festlegt und LGBTQI+-Menschen² vielfach unsichtbar macht. Wir leben in einer Kirche, die von einer Geschlechterbinarität ausgeht und Frauen aufgrund ihres Geschlechts von allen Weiheämtern ausschließt. Wir gehen in dem vorliegenden Papier von der Vielfalt von Menschen aus und fokussieren auf die Charismen und den Sendungsauftrag jedes einzelnen Menschen, egal welchen Geschlechts. Entscheidendes Kriterium für uns ist der Sendungsauftrag der Kirche, die Glaubwürdigkeit ihrer Verkündigung und die Gerechtigkeit. Wir orientieren uns an der paulinischen Taufformel „Denn ihr alle, die ihr auf Christus getauft seid, habt Christus angezogen. Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht männlich und weiblich; denn ihr alle seid einer in Christus Jesus.“ (Gal 3,27f.)

Nach unserer Überzeugung wird die Kirche in ihren aktuellen Strukturen diesen Kriterien nicht gerecht. Sie weist Berufungen von Frauen und allen Menschen, die sich nicht dem männlichen Geschlecht zuordnen, zurück und vernachlässigt ihre Begabungen und Kompetenzen. Sie realisiert sich nicht als eine Kirche, in der alle Menschen je nach ihren Charismen eingesetzt und für andere als Kirche sichtbar werden. Frauen, die ehren- wie hauptamtlich viel Verantwortung für die Gestaltung von Kirche in der Pastoral und an anderen Kirchorten wie Caritas, Bildungsarbeit, Verbänden etc. übernehmen, werden weniger und

¹ Vgl. Die Rollen von Frauen und Männern in der Kirche: Gleichberechtigung. Teilprojekt 6, in: Bistum Limburg (Hg.), Projektdokumentation Betroffene hören – Missbrauch verhindern. Konsequenzen aus der MHG-Studie. Projektdokumentation, Frankfurt 2020, 323–358, hier: 326–327.

² LGBTQI+ steht für: Lesbian (lesbisch); Gay (schwul), Bisexual (bisexuell), Transgender / Transsexuell, Intersexuell, Queer (von der gesellschaftlichen Heteronormativität abweichend), + pan/omni und viele mehr.

unsichtbar, wenn es um Leitung und Sakramente geht. LGBTQI+-Personen werden in diesem Kontext oft komplett ignoriert.

Wie ein Brennglas macht die Corona-Pandemie diese Problematik noch greifbarer: Unter den Bedingungen des physical distancing wurden oftmals Eucharistiefiern mit Priestern gestreamed – und andere Formen von Verkündigung vernachlässigt. An anderen Orten wurden unter den Bedingungen der Pandemie neue Formen des Kircheseins, der Verkündigung, der Liturgie und der Diakonie, entworfen bzw. aufgewertet. Dadurch hat die Kirche im Bistum Essen an Vielfalt gewonnen und ein vielfältigeres Gesicht bekommen. Im Zuge der Pandemie mussten zahlreiche Taufen und Eheschließungen verschoben werden; manche Trauergesellschaft wartet noch auf einen gemeinsamen Trauergottesdienst. Zentral wird sein, dass das Bistum Essen auf diesen Bedarf mit einem guten Angebot antwortet. Hierfür stehen begabte und kompetente Menschen zur Verfügung, die nicht geweiht sind, aber diesen Dienst nach dem geltenden Kirchenrecht tun dürfen.

Ferner schließen wir uns grundlegend der Argumentation des Teilprojekts 6 im Bistum Limburg „Die Rolle von Frauen und Männern in der Kirche: Gleichberechtigung“ (Abschlussbericht, Fassung 19.05.2020) an.³

II. Vision

Menschen jeden Geschlechts und jeder sexueller Orientierung sind in der katholischen Kirche anerkannt und in allen Aufgaben und Ämtern gleichberechtigt, und zwar an allen Orten, wo Kirche stattfindet. Das Bistum Essen geht in dieser Hinsicht mutig voran, setzt alles um, was teilkirchlich möglich ist und engagiert sich dafür, dass diese Vision auch weltkirchlich Realität wird. Damit setzt die katholische Kirche ein Zeichen weltweit für Toleranz und Gleichberechtigung.

III. (Sexualisierte) Gewalt gegenüber Mädchen, Frauen und LGBTQI+

1. Problemanzeige

Auch Mädchen und Frauen werden Opfer (sexualisierter) Gewalt in der Kirche. Dass die MHG-Studie auf das deutliche Überwiegen männlicher Betroffener hinweist, darf nicht dazu führen, dass die 34,9 Prozent weibliche minderjährige Betroffene aus dem Blick geraten.⁴ Dass auch erwachsene (Ordens-) Frauen sexualisierte und geistliche Gewalt in der katholischen Kirche erfahren, darauf weisen prominent Doris Reisinger⁵ sowie das Buch „Erzählen als Widerstand“ (2020)⁶ hin. Diese Tatsache hatte bis vor wenigen Jahren keinerlei Aufmerksamkeit; die betroffenen Frauen wurden mit ihren belastenden und oftmals zerstörerischen Erfahrungen nicht sichtbar. Ihre spezifische Problematik, als über 18-Jährige Opfer von Gewalt in der Kirche zu werden, bekommt erst jetzt zögerlich Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit. Die

³ Die Rollen von Frauen und Männern in der Kirche: Gleichberechtigung. Teilprojekt 6, in: Bistum Limburg (Hg.), Projektdokumentation Betroffene hören – Missbrauch verhindern. Konsequenzen aus der MHG-Studie. Projektdokumentation, Frankfurt 2020, 323–358, hier: 326–339.

⁴ Vgl. MHG-Studie, 6.

⁵ Vgl. u. a. Doris Reisinger, Gewalt gegen Frauen in Kirche und Orden. Vortrag bei der 1. Tagung „Gewalt gegen Frauen in Kirche und Orden“, 27.-28. September 2019, Katholisch-Soziales Institut, Siegburg, auf: https://www.kfd-bundesverband.de/fileadmin/Media/Aktuelles/2019/190927_GewaltGegenFrauenInKirche_Orden_ImpulsvortragDorisReisinger.pdf (Stand: 26.11.2020), sowie: Doris Reisinger, Spiritueller Missbrauch in der Kirche, Freiburg i. B. 2019.

⁶ Haslbeck, Barbara/Heyder, Regina/Leimgruber, Ute/Sandherr-Klemp (Hg.), Erzählen als Widerstand. Berichte über spirituellen und sexuellen Missbrauch an erwachsenen Frauen in der katholischen Kirche, Münster 2020.

Erfahrungen von LGBTQI+-Personen von (sexualisierter) Gewalt sind aus der sozialwissenschaftlichen Forschung bekannt. Die MHG-Studie liefert keine Informationen zu diesen Betroffenen.

2. Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen Folgendes:

- Der Stabsbereich „Prävention und Intervention“ nimmt die geschilderte Problematik der sexualisierten und nicht-sexualisierten Gewalt gegenüber Mädchen, Frauen und LGBTQI+-Personen ausdrücklich in ihre Arbeit auf und macht etwa auf der Homepage und in Präventionsveranstaltungen auf die Problematik aufmerksam.
- Der Stabsbereich „Prävention und Intervention“ kooperiert mit spezialisierten Beratungsangeboten für erwachsene Frauen, die in der Kirche sexualisierte und/oder geistliche Gewalt erfahren haben und stellt den Kontakt zur Verfügung.
- Im Zuge dessen macht der Stabsbereich „Prävention und Intervention“ auch ausdrücklich auf Formen geistlichen Missbrauchs (gegenüber Menschen jeden Geschlechts) aufmerksam und stellt Beratung bzw. den Kontakt zu spezialisierten Hilfsangeboten zur Verfügung.
- Die Verantwortlichen im Bistum Essen dringen überdiözesan auf die Beachtung der beschriebenen Problematiken in den Bemühungen der DBK mit dem UBSKM im Nachgang der MHG-Studie. Eine Anerkennung, Erfassung, Sichtbarmachung und strukturierte straf- und kirchenrechtliche Verfolgung der Verbrechen ist angezeigt.

IV. Weiheämter

1. Problemanzeige

Eine Gleichberechtigung in allen Aufgaben und Ämtern in der römisch-katholischen Kirche existiert nicht. Frauen ist der Zugang zu jeglichen Formen des Weiheamtes explizit auf Grund ihres Geschlechts verwehrt. Das führt dazu, dass Frauen, die sich zu einem Weiheamt berufen fühlen, ihre Berufung nicht leben und verwirklichen können. Die Gründe für die Nichtzulassung von Frauen zu den Weiheämtern werden zudem seit Jahren diskutiert; sie stehen aus guten theologischen Gründen infrage.⁷

In der Wahrnehmung der Öffentlichkeit wird die katholische Kirche häufig als „Männer-Kirche“ wahrgenommen. Sie wird dadurch zunehmend unglaubwürdig für alle, für die Gleichberechtigung selbstverständlich ist. Viele Menschen entfremden sich der Kirche, weil sie ihre Charismen dort nicht leben können und von Entscheidungsprozessen, die an die Weihe geknüpft sind, ausgeschlossen sind. Diese Ungleichheit ist in der heutigen Gesellschaft nicht vermittelbar.

In unserer demokratischen Gesellschaft gilt: Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Dies ist im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 GG) im Sinne der UN-Menschenrechts-Charta (1948, Art. 1 und 2) verankert.⁸ Die Kirche ist Sakrament des Heils für die Welt (LG 1; 9; 48; 59). Daraus folgt als zentrale Aufgabe, „eben dieser Welt vorzuleben, dass sie ein beispielhafter, ja mustergültiger Ort ist, wo Männer und Frauen (bereits) gleichberechtigt und partnerschaftlich leben und wirken.“⁹

⁷ Vgl. Demel, Sabine, Frauen und kirchliches Amt. Grundlagen - Grenzen - Möglichkeiten, Freiburg im Breisgau 2012.

⁸ Vgl. Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) Bundesverband e.V., gleich und berechtigt. Alle Dienste und Ämter für Frauen in der Kirche. Positionspapier der kfd., Düsseldorf 2019.

⁹ Demel, Sabine, Frauen und kirchliches Amt. Grundlagen - Grenzen - Möglichkeiten, Freiburg im Breisgau 2012, 16.

Gleichzeitig wird das pastorale Leben sowohl auf ehrenamtlicher als auch auf hauptamtlicher Seite in vielen pastoralen Handlungsfeldern von Frauen getragen. In den letzten Jahrzehnten werden zunehmend mehr Aufgaben von Frauen mit fundierten theologischen und religionspädagogischen Qualifikationen übernommen, die lange Zeit dem priesterlichen Amt vorbehalten waren. Beispiele hierfür sind: Glaubensvermittlung als Religionslehrerinnen und Katechetinnen, Taufvorbereitung, Vorbereitung auf die Beichte, Vorbereitung auf den Empfang der Kommunion, Firmvorbereitung, Beerdigungsdienst, Gemeindeleitung, Ehevorbereitungskurse, Predigtdienst in Wortgottesfeiern, Wortgottesdienste an Sonntag und Werktagen, Segensfeiern, Andachten, Ausbildung von pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Diakonen und Priestern. Die eigentliche Spendung der Sakramente bleibt dann jedoch den Priestern vorbehalten. Es ist nicht nachvollziehbar, dass Frauen auf Sakramente vorbereiten, sie allerdings nicht spenden dürfen. Überdies ist es pastoral nicht verstehbar und theologisch inkonsequent, dass das zeichenhafte Handeln der Frauen sakramental nicht bestätigt wird.¹⁰

Wir sehen es als eine Frage der Gerechtigkeit und der Glaubwürdigkeit der Kirche an, dass durch Studium und pastoraler Ausbildung qualifizierten Frauen und selbstverständlich allen Menschen der Zugang zur Weihe ermöglicht wird.¹¹ Dies wird seit vielen Jahren von vielen Verbänden, Gruppierungen und Institutionen in der katholischen Kirche gefordert, die eigene Positionspapiere dazu veröffentlicht haben, z.B. ZDK, kfd, KDFB, BDKJ, Maria 2.0.¹²

2. Handlungsempfehlungen

- Wir erwarten die Anerkennung und Wertschätzung des Anliegens und der Personen, die sich für die Zulassung von allen Menschen zu den Weiheämtern engagieren, z. B. durch Gespräche der Bistumsleitung mit Gruppen und Organisationen, z. B. kfd, KDFB, BDKJ, Maria 2.0. Darüber hinaus empfehlen wir die Begegnung und Gespräche mit Frauen und allen Menschen, die sich zu einem Weiheamt berufen fühlen.
- Wir empfehlen eine öffentliche zustimmende Positionierung der Bistumsleitung zum Thema Zulassung aller Menschen zu allen Weiheämtern, unabhängig von ihrem Geschlecht.
- Darüber hinaus wünschen wir uns von der Bistumsleitung den expliziten Einsatz für Gleichberechtigung beim Synodalen Weg und in den Konferenzen der Bischöfe und Generalvikare.
- Wir fordern, dass sich alle pastoralen Mitarbeitenden mit der Frage der Nichtzulassung zu den Weiheämtern auseinandersetzen und begründet positionieren können. Dazu gehört auch die Überprüfung des Auswahlverfahrens zukünftiger Priester auf die Eignung der Persönlichkeit und Haltung zum Weiheamt hin; Diversität muss in der Haltung sichtbar sein.

¹⁰ Vgl. Rahner, Johanna, "Die Frauenfrage hat Sprengpotential". Johanna Rahner über die Weihe von Frauen, Bonn 2017. Verfügbar unter: <https://www.katholisch.de/artikel/13195-die-frauenfrage-hat-sprengpotential>. Zuletzt geprüft am 03. November 2020.

¹¹ „Es ist weder nachvollziehbar noch akzeptabel, dass Frauen bestimmte Leitungspositionen, Dienste und Ämter innerhalb der Kirche aufgrund ihres Geschlechtes verwehrt werden. Der Ausschluss von Frauen widerspricht unserer Gesellschaftsordnung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Demokratie und muss korrigiert werden.“ In: Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) Bundesverband e.V., gleich und berechtigt. Alle Dienste und Ämter für Frauen in der Kirche. Positionspapier der kfd., Düsseldorf 2019.

¹² Z.B. Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) Bundesverband e.V., gleich und berechtigt. Alle Dienste und Ämter für Frauen in der Kirche; Z.B. Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) Bundesverband e.V., gleich und berechtigt. Alle Dienste und Ämter für Frauen in der Kirche; Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) Diözesanverband Rottenburg-Stuttgart, „Liebt einander“. Positionspapier des BDKJ Rottenburg-Stuttgart zu sexueller Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit in der Kirche, Rottenburg-Stuttgart 2020.

V. Kirchenrechtlich Mögliches verbindlich installieren

1. Problemanzeige

Der Sendungsauftrag der Kirche ergeht an alle Getauften und Gefirmten, da sie durch die Taufe an „einem geistigen Bau“ teilhaben und zu „einem heiligen Priestertum geweiht“¹³ werden. Im Bistum Essen gibt es Laiinnen und Laien mit den notwendigen Begabungen und Kompetenzen. Das geltende Kirchenrecht ermöglicht, dass sie stärker als bisher am Sendungsauftrag der Kirche in Leitung, Liturgie und Verkündigung mitwirken. Aktuell werden im Bistum Essen jedoch diese Möglichkeiten nicht ausgeschöpft.

Zwar werden bereits in verschiedenen Feldern haupt- und ehrenamtlich tätige Laiinnen und Laien eingesetzt: Sie leiten Wortgottesdienste, Begräbnisfeiern, stehen Segensfeiern vor und spenden den Krankensegen. Dies begrüßen wir ausdrücklich. Allerdings beobachten wir, dass diese Möglichkeiten von Pfarrei zu Pfarrei unterschiedlich gehandhabt werden; manche Pfarrer lassen die Partizipation von Laiinnen und Laien nicht oder nur im Ausnahmefall zu.

Wir sind uns bewusst, dass das geltende Kirchenrecht Laiinnen und Laien zu bestimmten Aufgaben nur als Ausnahme bzw. Einzelfall zulässt. Wir sehen den entscheidenden Grund für ihre Zulassung zu den im Folgenden genannten Aufgabenfeldern in der Taufwürde, den Charismen und den Kompetenzen von Laiinnen und Laien.¹⁴

1. Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen der Bistumsleitung, diese kirchenrechtlichen Möglichkeiten für das Bistum Essen auszuschöpfen und verbindlich zu installieren. Wir empfehlen, dass die Bistumsleitung deutlich macht, dass es sich bei den Möglichkeiten der Partizipation von Laiinnen und Laien in Leitung, Liturgie und Verkündigung nicht um Ausnahmen oder Optionen, sondern um die sicherzustellende Regel handelt und dass die Umsetzung dieser Regel nachgehalten wird.

(1) Pfarreileitung:

Wir empfehlen die Installation verschiedener Pfarreileitungsmodelle auf der Basis von can. 517 § 2/ CIC 1983, in denen auch Laiinnen und Laien – allein oder in einem Team – Leitungsaufgaben übernehmen. Es ist bei der Besetzung von Leitungsteams sicherzustellen, dass diese vielfältig besetzt sind, also keine reinen Frauen- oder Männerteams eingesetzt werden.

(2) Verkündigungsdienst/Predigtendienst auch in Eucharistiefeiern:

Der can. 759 CIC/1983 erlaubt eine Beteiligung von Laiinnen und Laien am Predigtendienst in Gottesdiensten. Eine gleichmäßige Beteiligung von ehren- und hauptamtlichen Laiinnen und Laien, die entsprechend ausgebildet sind, ist sicherzustellen. In einigen Pfarreien und (Erz-) Diözesen ist es bereits gelebte Praxis, dass Laiinnen und Laien in Eucharistiefeiern nach dem Evangelium predigen. Dieser Zeitpunkt der Auslegung der biblischen Texte ist deutlich sinnvoller als die Statio zu Beginn eines Gottesdienstes. Daher empfehlen wir, eine Brücke zu bauen zwischen kirchenrechtlichen Normen und gelebter Predigtpraxis und die Predigt durch Laiinnen und Laien in Eucharistiefeiern nach dem Evangelium in den Pfarreien und Gemeinden des Bistums Essen zeitnah einzuführen.

¹³ Vgl. 1 Petr 2, 4-10.

¹⁴ Vgl. can. 208 CIC (1983): "Unter allen Gläubigen besteht, und zwar aufgrund ihrer Wiedergeburt in Christus, eine wahre Gleichheit in ihrer Würde und Tätigkeit, kraft der alle je nach ihrer eigenen Stellung und Aufgabe am Aufbau des Leibes Christi mitwirken."

Vgl. Gal 3, 27-28: Denn ihr alle, die ihr auf Christus getauft seid, habt Christus angezogen. Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht männlich und weiblich; denn ihr alle seid einer in Christus Jesus.

(3) Wortgottesfeiern:

Wir empfehlen eine Etablierung von Formen, in denen Laiinnen und Laien in der Liturgie tätig und sichtbar werden. Hierzu gehören Wortgottesfeiern auch an Sonntagen. Für hilfreich erachten wir eine Erstellung bzw. Überprüfung der Gottesdienstformulare, um Handlungssicherheit für die Vorsteherinnen und Vorsteher und Gottesdienstgemeinden zu erreichen.

(4) Eheassistenz:

Nach can. 1057 § 1, 2 können auch Laiinnen und Laien der Eheschließung assistieren. Diese Möglichkeit sollte im Bistum Essen Anwendung finden.

(5) Taufe:

Nach can. 861 § 2 ist es möglich, dass Laiinnen und Laien taufen. Auch hier empfehlen wir der Bistumsleitung, diese Möglichkeit im Bistum Essen zu installieren.

(6) Liturgie:

Die Abteilung Glaube, Liturgie und Kultur entwickelt Kriterien und Empfehlungen für eine herrschaftsfreie und geschlechterbewusst gestaltete Liturgie.¹⁵ Die Verantwortlichen bzw. Gremien vor Ort führen die entsprechenden Veränderungen ein.

2. Struktur und Kultur**1. Problemanzeige**

In einer zweigeschlechtlich strukturierten Gesellschaft und Kirche werden Menschen aufgrund ihres Geschlechts und anderer intersektionaler Faktoren differenziert und hierarchisiert. Das führt zu Ungerechtigkeiten. Dem gegenüber haben sich die deutschen Bischöfe schon 1981 selbst den Auftrag gegeben, dass die Kirche „Modell für das gleichwertige und partnerschaftliche Zusammenleben und -wirken von Männern und Frauen“ sein soll.¹⁶

In unseren gesellschaftlichen Strukturen ist das Bild vom Mann als Prototyp des Menschen stark ausgeprägt. Das generische Maskulinum wird aus Gründen der Einfachheit genutzt und auch kulturell steht das Bild vom Mann im Vordergrund (Bsp. auf Statuen und Geldscheinen, im Sport und bei Nationalmannschaften, in Wikipedia-Artikeln, bei der Vergabe von Hauptrollen in Filmen, bei der Nennung bedeutender Komponistinnen und Komponisten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern etc.). Sprache und Bilder prägen Menschen und schaffen Realitäten im Alltag. In unseren Köpfen entstehen Bilder, die Stereotype und Geschlechterklischees reproduzieren. Rollenbilder werden so unbewusst an die nächste Generation weitergegeben. Ein Beharren auf den „männlichen Standard“ verfestigt die Ungerechtigkeiten der Vergangenheit.

Auch im Kontext des Bistums Essen erleben wir strukturelle und kulturelle Differenzierungen und Hierarchisierungen, die zu Geschlechterungerechtigkeiten führen:

- Nach wie vor nutzt die Pressestelle des Bistums Essen in der öffentlichen Kommunikation die exklusive Sprache. Damit werden Menschen sprachlich unsichtbar gemacht.
- Bereits 2014 wurde ein Leitfaden zur geschlechtersensiblen Sprache im Bistum Essen erarbeitet, der nicht bzw. nur wenig bekannt ist und daher auch nicht wirksam werden kann.¹⁷

¹⁵ Vgl. Kranemann, Benedikt, Probleme hinter Weihrauchschwaden: was die Liturgie mit der Kirchenkrise zu tun hat, in: Herder Korrespondenz (5) (2019) 13–16; Liturgiekommission der Deutschen Bischofskonferenz, Gottesdienst und Macht – Klerikalismus in der Liturgie. 28./29. Oktober 2020 online, Bonn 2020. Verfügbar unter:

https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/Veranstaltungen/2020_2021/2020-10-28-29_Flyer_Liturgiefachtagung-Gottesdienst-u-Macht-online-Veranstaltung.pdf. Zuletzt geprüft am 03. November 2020.

¹⁶ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Zu Fragen der Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft, Bonn 1981, 19

¹⁷ Vgl. Bistum Essen, Geschlechtersensible Sprache. Leitfaden 2014. Verfügbar unter: <https://intranet.bistum-essen.net/bereiche/personalundverwaltung/personalentwicklunggesundheits/berufundfamilie/frauenfoerderung/geschlechtersensible-sprache.html>. Zuletzt geprüft am 03. November 2020.

- Wir sehen eine Sensibilität für eine geschlechtergerechte Besetzung von Stellen. Trotzdem sind die obersten Leitungspositionen im Bistum Essen¹⁸ ausschließlich von Männern besetzt.
- Geteilte Leitung, Leitung auf Zeit und Leitung in Teilzeit sind strukturelle Möglichkeiten, mehr kompetenten Menschen und gerade auch solchen, die Care-Aufgaben nachkommen (wollen), den Zugang zu einer Leitungsposition zu eröffnen.¹⁹ Auch die deutschen Bischöfe ermutigen in ihrem Schreiben „Gemeinsam Kirche sein“ zur Weiterentwicklung von Leitungsmodellen. Im Bistum Essen werden solche Modelle noch kaum realisiert.
- Ein wichtiger Indikator für die Gleichstellung ist die Entgeltgleichheit. Wir beobachten im Bistum Essen, dass mehrheitlich Frauen in Berufen mit traditionell schlechterer Entlohnung tätig sind, so z. B. im Bereich der Gemeindefereferentinnen und Gemeindefereferenten²⁰, Erzieherinnen und Erzieher²¹. Belastbare Zahlen im Blick auf verschiedene pastorale und nicht-pastorale Berufsgruppen über die regelmäßigen statistischen Erhebungen hinaus würde eine Gleichstellungs- bzw. Altersstrukturanalyse liefern.
- Das Bistum Essen ist für den Bereich des Generalvikariates zertifiziert mit dem Audit Beruf und Familie, allerdings ist das Anliegen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie weder im BGV noch in den Pfarreien strukturell ausreichend verankert. Sogar in den Führungsprinzipien wird die Thematik nicht festgehalten. Das bedeutet, dass die Umsetzung von Vereinbarkeit stark abhängig von den jeweils handelnden Personen und damit mitunter intransparent ist und nicht von einer formellen Vereinbarung der Verantwortlichen in der Organisation getragen wird.
- Konkret, dies zeigte auch eine Umfrage unter Mitarbeiterinnen des Bistums Essen, fehlen etwa notwendige Bemühungen zur Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf Väter, damit sie mehr und länger in Elternzeit/Teilzeit gehen (können).²²

Die Ergebnisse der MHG-Studie verstärken die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit der Geschlechterfrage in der Kirche. Wir fordern, dass im Bistum Essen alle Strukturen und Kulturen daraufhin überprüft werden, ob durch Geschlechterstereotype und Machtmissbrauch die Potenziale und die Sichtbarkeit von Menschen missachtet und eingeschränkt werden.

¹⁸ Vgl. Bistum Essen, Organisationsstruktur. Bischof, Weihbischöfe, Bischofsvikare, Generalvikariat, Offizialat und bistumseigene Einrichtungen, Essen 2020 und Qualbrink, Dr. Andrea, Studie „Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinate/Generalvikariate 2018“. Studie im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz, Münster 2019.

¹⁹ Vgl. Beobachtungen und Einschätzungen: Erfolgreichste Maßnahmen, in: Qualbrink, Dr. Andrea, Studie „Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinate/Generalvikariate 2018“. Studie im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz, Münster 2019, 19–20.

²⁰ Im Bistum Essen gibt es 208 (davon 5 aktuell nicht im Dienst) Gemeinde- und Pastoralreferent*innen (inklusive der Assistent*innen): In der deutlich niedriger eingruppierten Berufsgruppe der Gemeindefereferent*innen (EG 10 bzw. EG 11) arbeiten mehr als fünfmal so viele Frauen wie Männer (131 Frauen, 24 Männer). Bei der Berufsgruppe der Pastoralreferent*innen (EG 13 bzw. 14) arbeiten im Vergleich dazu fast doppelt so viele Männer (34) wie Frauen (19) (Stand 02.11.2020).

²¹ Zum Stichtag Juli 2020 gibt es im Kita-Zweckverband des Bistums Essen 3.035 Mitarbeitende insgesamt, davon 95 männlich (3,1 %) und 2.940 (96,9%) weiblich.

²² In einer internen Umfrage unter angestellten Frauen mit Klein-, Vor- und Grundschulkindern im Bistum Essen wurde im Freitext mehrfach der Wunsch auf Veränderungen in Bezug auf junge Väter benannt. Siehe: Holte, Cordula, Angestellte Frauen mit Klein-, Vor- und Grundschulkindern. Spezifische Herausforderungen interner Supervision im Bistum Essen. (unveröffentlichte Master-Thesis), Frankfurt 2019; Vgl. Wippermann, Prof. Dr. Carsten, Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung der Bevölkerung, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2016, 9–14; Vgl. Mahler Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga, Kinder und Karrieren: Die neuen Paare, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) (41) (2009) 13–18, hier: 17.

2. Handlungsempfehlungen

(1) Diversity²³/Gleichstellung:

Wir fordern die Installation einer Stabsstelle Diversity und einer/mehrerer Diversity-Beauftragten zur Erstellung und Umsetzung einer Diversity-Ordnung²⁴ im Bistum Essen. Die Stabsstelle sollte direkt dem Generalvikar unterstellt sein. Die Diversity-Ordnung sollte den Fokus auf die Fragen der Gleichstellung legen, aber darüber hinaus weitere intersektionale Faktoren berücksichtigen, denn neben dem Geschlecht beeinflussen weitere Faktoren wie das Alter, die Ausbildung, die Herkunft und die sexuelle Identität in ihren Verschränkungen die Möglichkeiten im Arbeitskontext. Im Rahmen der katholischen Kirche stellt sich zusätzlich die Frage nach dem Stand.

Bei allen informellen und persönlichen Bemühungen im Bistum Essen sorgt eine Gleichstellungs-/Diversity-Ordnung für eine strukturelle Sicherstellung von Fairness und Gerechtigkeit, Motivation und Zufriedenheit im Arbeitsleben und damit auch für eine Attraktivität von Kirche als Arbeitgeberin.

Damit wird auch ein modernes und zeitgemäßes Bild von Kirche in der Öffentlichkeit gezeigt; für uns heißt christlich auch geschlechtergerecht.

Die Stabsstelle Diversity ist zuständig

- für die Erstellung einer Diversity-Analyse/Gleichstellungsanalyse (Vergleich Mann – Frau zu verschiedenen Aspekten, wie Anzahl, Zusammensetzung von Teams, BU, Voll- vs. Teilzeit, Entgeltgruppe etc.) (IST-Zustand),
- für die Erstellung einer Diversity-Ordnung (oder Gleichstellungsrichtlinie) mit Präambel und Zielformulierungen (SOLL-Zustand) sowie des formulierten Geltungsbereichs,
- für die Überwachung der Umsetzung auf allen Handlungsebenen,
- für die Evaluierung durch Wiederholung der Analyse,
- bei Fragen zur Gleichstellung von Männern und Frauen,
- bei Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, auch schon bei der Neubesetzung von Stellen,
- bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- bei Fragen zur geschlechtergerechten Formulierung von Texten,
- bei Anregungen und Wünschen, z. B. bezüglich Fortbildung oder Austausch,
- bei Ideen zur Verbesserung des beruflichen Miteinanders,
- bei der Schaffung von Reflexionsräumen, um miteinander ins Gespräch zu kommen,
- bei der Schaffung eines Entwicklungsteams „Diversity/Gleichstellung“/einer Kommission Diversity/Geschlechtergerechtigkeit, welche/s die Vernetzung von Frauen-Gruppierungen, die Auswertung und Reflexion der vielfältigen Geschlechterrollen in der Kirche, sowie den Stand der Einführung von Doppelspitzen im Blick hat und auf eine ausgeglichene Repräsentanz von Frauen und Männern in der Öffentlichkeitsarbeit achtet.

²³ „Diversity“ ist der internationale Gegenbegriff zu Diskriminierung; Im Ergebnisteil der MHG-Projektgruppe „Sexuelle Identitäten und Sexualmoral“ wird dieser Begriff vertiefend erklärt.

²⁴ Vgl. Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten der deutschen Diözesen, Handout zur Implementierung einer Gleichstellungsordnung 2018. Verfügbar unter: https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/PDFs/Gleichstellung/Ordnung_zur_Gleichstellung_von_Frauen_und_Maennern_-_Ein_Entwurf_fuer_die_deutschen_Dioezesen_12-2018.pdf. Zuletzt geprüft am 03. November 2020.

(2) Geschlechtergerechte Sprache und Sichtbarkeit

Wir fordern eine geschlechtergerechte/inklusive Sprachregelung auf allen Ebenen des Bistums Essen sowie Geschlechterbewusstsein hinsichtlich der medialen Sichtbarkeit der Vielfalt der Menschen im Bistum Essen und verantwortlicher Vertreterinnen und Vertreter.

- Der Leitfaden des Bistums Essen zur geschlechtergerechten Sprache wird überarbeitet und eine gemeinsame Sprachregelung wird für alle Organisationen und Verantwortlichen im Bistum Essen verpflichtend eingeführt, d. h. Pressestelle, BENE, Pfarrbriefe, Homepages, Caritas, KEFB, KiTa ZV, Dienstleitungsverband, Tagungshäuser etc.
- Auch in Liturgien im Bistum Essen wird grundsätzlich geschlechtergerechte Sprache verwendet.
- Führungskräfte sowie Verantwortliche für Kommunikation und Liturgie werden sensibilisiert und geschult.
- Nicht nur Sprache stellt Sichtbarkeit her. Auch Bilder sind wirksam und Ausdruck und Motor von Realität. Daher ist darauf zu achten, dass medial und etwa auch bei Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen paritätisch Frauen, Männer, Diverse, Laiinnen, Laien und Priester sichtbar werden.

(3) Ehrenamtliches Engagement

Im Bistum Essen, in pfarrlichen, verbandlichen und diözesanen Aufgabenfeldern und darüber hinaus engagieren sich zahlreiche Freiwillige, darunter sehr viele Frauen.

- Wir empfehlen, das Freiwilligenmanagement auf Geschlechterrollenstereotype und auf Machtmissbrauch zu überprüfen.
- Ehrenamtliches Engagement ist wertzuschätzen, auch etwa durch Zertifikate, Fortbildungen etc., wenn Freiwillige davon profitieren können und wollen.
- Das Thema der Geschlechtergerechtigkeit wird von verschiedenen Gruppierungen im Bistum Essen sichtbar gemacht. Durch regelmäßige Frauen- oder Diversity-Foren gewinnen die Anliegen an Tiefenschärfe, Sichtbarkeit, Commitment und Kraft.

(4) Personalentwicklung

Wir empfehlen dem Bistum Essen die Einführung einer geschlechterbewussten Personalentwicklung für Hauptamtliche in pastoralen und nicht-pastoralen Berufen. Dies impliziert:

- Prozesse des Recruitings, Stellenausschreibungen und Instrumente in Auswahlverfahren werden auf ihre Diskriminierungsanfälligkeit überprüft und überarbeitet.
- Es wird eine strategische, geschlechterbewusste Personalentwicklung entwickelt. D. h. auf der Basis von Altersstruktur- und Gleichstellungsanalysen werden Potentialträgerinnen und -träger identifiziert und gezielt entwickelt.
- Im Blick auf die unterschiedlichen pastoralen und nicht-pastoralen Berufsgruppen wird geprüft und transparent gemacht, welche Aufstiegsmöglichkeiten es gibt, die auch mit einer besseren Entlohnung verbunden sind.
- Elternzeitphasen werden in der Berechnung von CP berücksichtigt.
- Für alle Mitarbeitenden in den pastoralen Diensten gelten gleiche, transparente Möglichkeiten zur Weiterqualifikation, z. B. auch Freistellung zu umfangreichen Weiterbildungen und Promotion.
- Das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Care-Aufgaben/Privatleben wird fest installiert in den Führungsprinzipien und findet Umsetzung etwa durch Jahresgespräche, deren Vereinbarungen nachgehalten werden.
- Pastoralteams werden grundsätzlich divers besetzt.

- Es wird eine Schiedsstelle installiert, die im Konfliktfall von Hauptamtlichen pastoralen und nicht-pastoralen Mitarbeitenden angefragt werden kann.
- Geschlechtergerechtigkeit wird als Ausbildungsinhalt für pastorale Berufe und als Fortbildungsinhalt für alle Berufe implementiert. Geeignete Orte hierfür sind Präventionsschulungen, Führungskräftefortbildungen und der Aufbaukurs „Pastorale Herausforderungen“.

(5) Frauen in Führungspositionen²⁵:

Um den Anteil von Frauen in den Führungspositionen des Bistums Essen zu erhöhen, empfehlen wir auf der Basis der Ergebnisse der Studie „Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinariate/Generalvikariate 2018“ folgende Maßnahmen:

- Das Bistum verpflichtet sich selbst auf eine Quote von mindestens 30 %, perspektivisch 50 % Frauen in allen Führungspositionen und der Berücksichtigung diverser Geschlechter. Die Entwicklung wird befristet, evaluiert und im Rahmen eines Berichts öffentlich gemacht.
- Auch und gerade im Blick auf Führungspositionen findet eine strategische, geschlechterbewusste Nachfolgeplanung statt.
- Es wird eine diözesane Richtlinie zur Schaffung von neuen Leitungsmodellen und Arbeitszeitmodellen erstellt und findet in Form von Leitung in Teilzeit, Leitung auf Zeit und Top-Sharing-Modellen Umsetzung. Auch im Blick auf die Position des Generalvikars ist das Modell der Doppelspitze zu prüfen.
- Es werden Aufgabenfelder identifiziert, in denen mehr Frauen in Leitung kommen sollen z. B. im Bereich Bauen, Finanzen, Schule, Hochschule, Bildung, Personal, Territorial- und Kategorialpastoral etc.
- Ein „Netzwerk Frauen in Führung“ wird installiert, das die Umsetzung der genannten Maßnahmen unterstützt und regelmäßig mit der Bistumsleitung kommuniziert.

(6) Ratsstrukturen und Gremien²⁶:

In den diözesanen Gremien im Bistum Essen sollte eine ausgewogene Verteilung von Priestern und Laiinnen und Laien und Menschen diverser Geschlechter herrschen. Es ist sicherzustellen, dass LaiInnen und Laien an allen Beratungen und Entscheidungen beteiligt werden. Daher empfehlen wir:

- Die Zugänge zu allen Gremien, Ausschüssen, Räten und Konferenzen auf diözesaner und pfarrlicher Ebene werden überprüft. Laiinnen und Laien sind an Beratungen und Entscheidungen zu beteiligen. Das Bistum überarbeitet die Berufungs- und Zugangsregelungen für die Gremien und stellt darin eine Beteiligung von Frauen und LGBTQI+-Personen, von Laiinnen, Laien und Priestern sicher.
- Für die einzelnen Gremien sind Quoten zu beschreiben und zu veröffentlichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Kulturwandel erst bei mindestens 30 % eintreten kann, weshalb eine paritätische Besetzung anzustreben ist.
- Hinsichtlich des Domkapitels gibt es keine zwingenden theologischen Gründe, dieses Gremium nur mit Priestern zu besetzen. Es könnte also eine neue Rechtsgrundlage für die Besetzung des Domkapitels geschaffen werden, so dass auch Laiinnen und Laien mitarbeiten.

²⁵ Qualbrink, Dr. Andrea, Studie „Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinariate/Generalvikariate 2018“. Studie im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz, Münster 2019 (Fassung zur internen Nutzung).

²⁶ Vgl. Die Rollen von Frauen und Männern in der Kirche: Gleichberechtigung. Teilprojekt 6, in: Bistum Limburg (Hg.), Projektdokumentation Betroffene hören – Missbrauch verhindern. Konsequenzen aus der MHG-Studie. Projektdokumentation, Frankfurt 2020, 323–358, hier: 331–333.

- Auch bei der Wahl eines neuen Bischofs sollten Laiinnen und Laien am Prozess der Kandidatenfindung beteiligt werden.
- Gremien sollten von divers besetzten Doppelspitzen geleitet werden, wie dies etwa bereits beim Diözesanrat der Fall ist.
- Listen von Rednerinnen und Rednern sind nach dem Beispiel des BDKJs im „Reißverschlussverfahren“ zu führen.
- Wir empfehlen eine Fachberatung des Bischofs durch Expertinnen und Experten in theologischen Fragen, Fragen der Glaubenslehre, ihrer Deutung und angemessenen Vermittlung.

2. Umsetzung und Monitoring

Wir empfehlen die Einsetzung einer Monitoringgruppe im Blick auf die Umsetzung, Evaluierung und öffentliche Berichterstattung zu den hier und in den anderen Projekten beschriebenen Maßnahmen.