



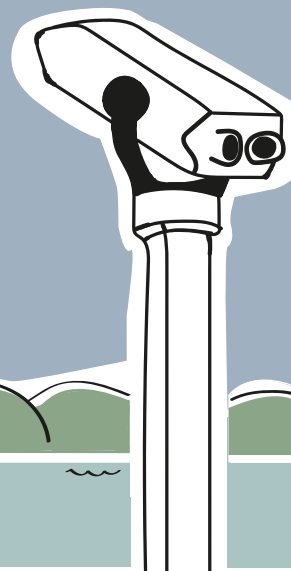
Studienzentrum  
der EKD für Genderfragen

# Kirche in Vielfalt führen

## 5 MAßNAHMENPAKETE

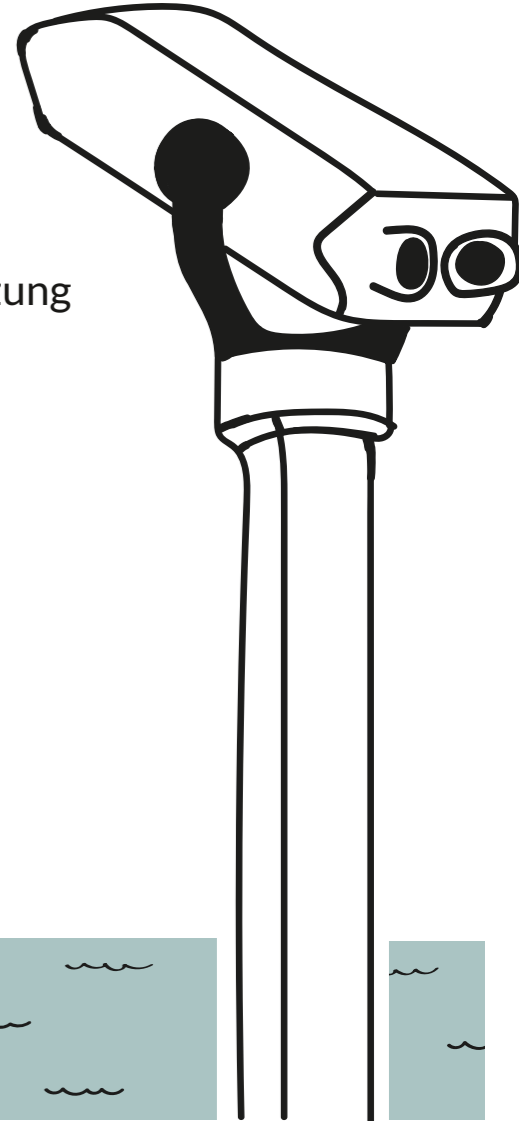
Auf dem Weg zu einer  
vielfältigen Leitung

Studie zum Download  
unter: [www.gender-ekd.de](http://www.gender-ekd.de)  
oder über den QR-Code:





- 1 Kirche in Vielfalt führen
- 2 Maßnahmen im Überblick
  - 2.1 Vielfältige Leitung ermöglichen
  - 2.2 Berufswege & Qualifikationsmechanismen
  - 2.3 Attraktives Amt schaffen
  - 2.4 Transparenz & Zuverlässigkeit in der Besetzung
  - 2.5 Basierend auf den Werten der ev. Kirche
- 3 Zukünftige Herausforderungen
- 4 Wer leitet die Kirche auf mittlerer Ebene?
- 5 Atlas zur Gleichstellung von Frauen & Männern

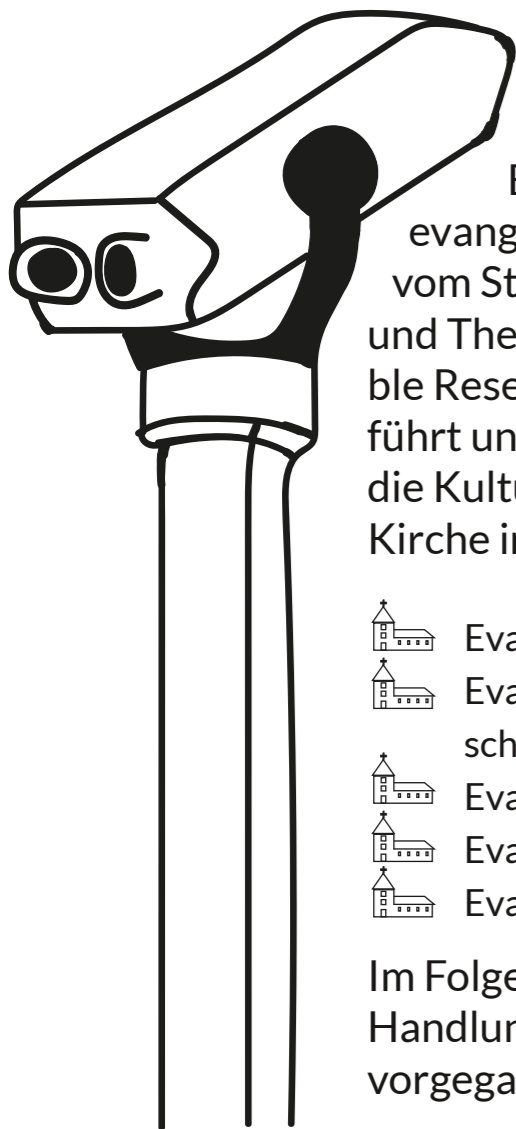


## Impressum






© Studienzentrums der EKD für  
Genderfragen in Kirche und Theologie 2024  
Arnswaldtsraße 6 | 30159 Hannover  
[www.gender-ekd.de](http://www.gender-ekd.de)

# 1 Kirche in Vielfalt führen

Wie gelingt es, mehr Frauen\* für leitende Positionen in der Kirche zu gewinnen?  
Wie kann Vielfalt proaktiv gefördert werden?  
Wie lässt sich die Attraktivität hauptamtlicher Leitungsaufgaben steigern?








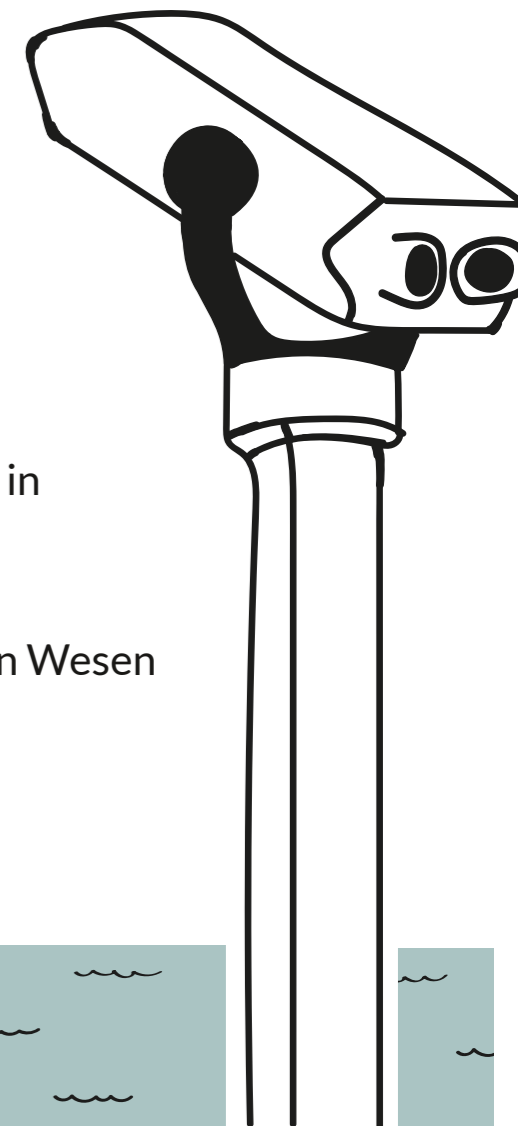
Immer wieder kommen Debatten über mehr Diversität innerhalb der evangelischen Kirche auf. 2017 erschien die Studie »Kirche in Vielfalt führen. Eine Kulturanalyse der mittleren Leitungsebene der evangelischen Kirche mit Kommentierungen«. Sie wurde vom Studienzentrum der EKD für Genderfragen in Kirche und Theologie in Kooperation mit dem Center for Responsible Research and Innovation am Fraunhofer IAO durchgeführt und nimmt exemplarisch in diesen fünf Landeskirchen die Kultur- und Organisationsstrukturen der evangelischen Kirche in den Blick:

-  Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern,
-  Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
-  Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannovers,
-  Evangelische Kirche von Westfalen und
-  Evangelische Landeskirche in Württemberg.

Im Folgenden werden fünf Maßnahmenpakete mit einzelnen Handlungsempfehlungen vorgestellt, die aus der Studie hervorgegangen sind.

# 2 Maßnahmen im Überblick

-  1. *Vielfältige* Leitung ermöglichen
-  2. Berufswege aktiv aufzeigen und Qualifikationsmechanismen entwickeln
-  3. Ein attraktives Amt für weibliche\* und männliche\* Leitungspersonen schaffen
-  4. Transparenz und Zuverlässigkeit auf dem Weg in (mittlere) Leitungsämter schaffen
-  5. Dabei dem werte- und beteiligungsorientierten Wesen der evangelischen Kirche Rechnung tragen



## Probleme & Wünsche: O-Töne aus der Studie

Befragter: »[I]ch wurde [nach Vereinbarkeit] nicht gefragt. Meine Kinder oder unsere Kinder waren damals sieben und zehn. Da hat niemand gefragt. Man ging wahrscheinlich davon aus, dass die Frau sich drum kümmert.« (51)

Befragte: »Das fände ich unglaublich attraktiv, Superintendenten-Stellen [...] gabenorientiert zu teilen. Zu gucken wo sind deine Vorlieben und Stärken und wo meine, wie können wir uns ergänzen und dadurch Freiraum zu schaffen für anderes.« (66)

## 2.1 Vielfältige Leitung ermöglichen



Pluralistische Berufswege und Leitungskonzepte zulassen und unterstützen

z.B. Leiten im Team nach »gabenorientierter« Zuständigkeit



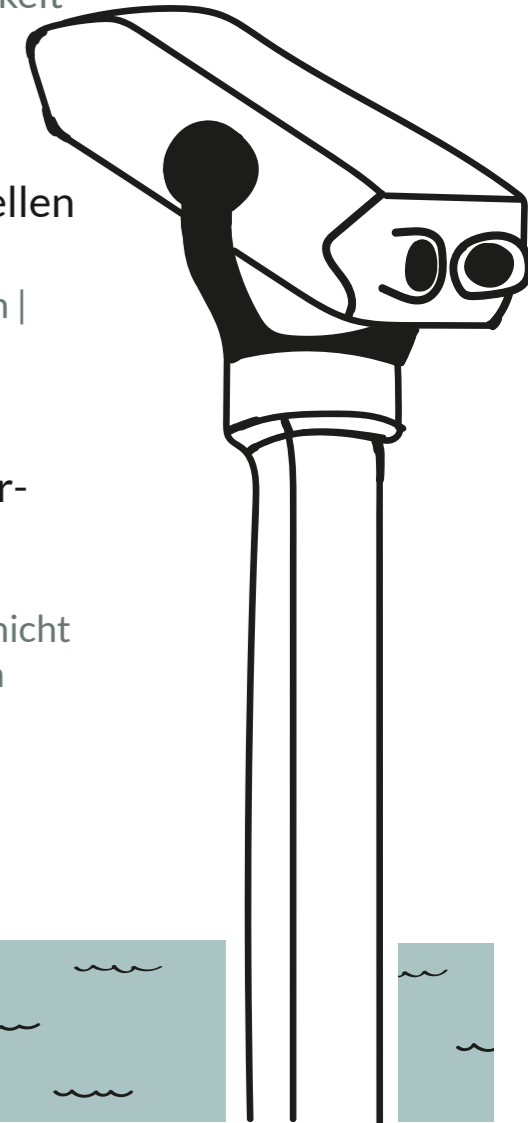
Chancengerechtigkeit für Frauen\* und Männer\* in unterschiedlichen Lebenssituationen sicherstellen

z.B. Vereinbarkeit von Amt und Sorgeverantwortung fördern | Duale Karriere



Stereotype Zuschreibungen mindern und Genderkompetenz in der Kirche fördern

z.B. Scheinargumente auflösen: »Frauen\* interessieren sich nicht für Leitung« | Unbewusste Vorurteile erkennen und auflösen (Tool: [www.unbewusste-vorurteile.de](http://www.unbewusste-vorurteile.de))









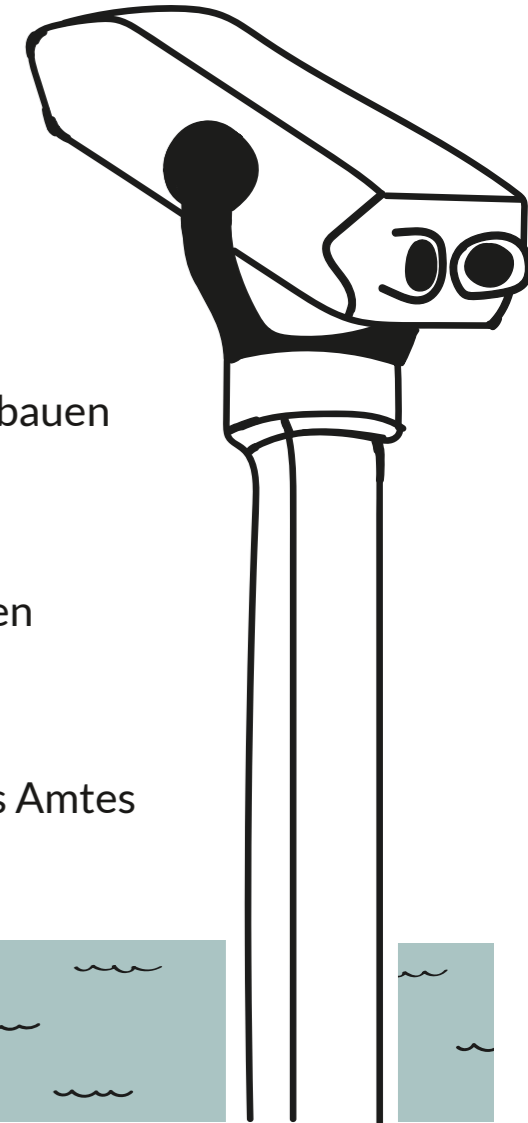
## Probleme & Wünsche: O-Töne aus der Studie

Befragter: »Ich glaube, das Wort [Karriere] benutzen wir nicht so gerne, wenn ich ganz ehrlich bin. Ich glaube, man guckt eher dahin, wo man sich hin entwickelt. Man muss sagen, das Ziel unserer Ausbildung ist ja tatsächlich das Gemeindepfarramt. Daraufhin werden wir auch ausgebildet, das muss man ganz klar so sehen. Alles andere sind ja im Grunde genommen Spezialisierungen und Entwicklungen.« (45)

Befragte: »Von daher war das völlig unklar, was ich mit diesen Erkenntnissen [der Fortbildung] mal würde machen können. [...] Also, wenn es dafür nicht gut ist, dass ich es wirklich mal machen werde, dann ist es für mein eigenes Leitungshandeln vielleicht in der Gemeinde gut. Oder ich gehe noch mal ganz woanders hin.« (69)

## 2.2 Berufswege & Qualifikationsmechanismen

-  Karriereoptionen schon in Studium und Vikariat thematisieren
-  Shadowing amtierender Leitungspersonen, um tägliche Arbeit kennenzulernen
-  Unabhängige Personalberatungsstellen einrichten
-  Seminarangebote, um Leitungskompetenz auszubauen
-  Stellvertretung als Qualifikationsamt ausgestalten
-  Neue Leitungspersonen in der Ausgestaltung des Amtes unterstützen



## Probleme & Wünsche: O-Töne aus der Studie

Befragter: »Ich glaube, das Superintendenten-Amt gehört zu den Ämtern in der Kirche, die ein extrem unbestimmtes Aufgabenprofil haben. Und das ist sozusagen negativ formuliert. Und positiv formuliert ist, dass es eine ganz eigene Gestaltungsfreiheit gibt, Schwerpunkte zu setzen. [...] Mein Schwerpunkt ist nicht die Verwaltung. Deshalb konnte ich aber Mitarbeitende einstellen, die mir das abnehmen.« (46)

Befragter: »Was ich aber glaube, was es Frauen erleichtern würde, ist, wenn es noch klarere Regeln dafür gäbe. Es gibt bestimmte Dinge wenn ich mich auf eine neue Stelle irgendwie einlassen will, Dinge, die einfach kommen. Aber die Regeln, wie bestimmte Dinge gehen, die sind mir nicht klar genug.« (72)

## 2.3 Attraktives Amt schaffen

Ein realistisches, positives Bild von Amt und Aufgaben kommunizieren

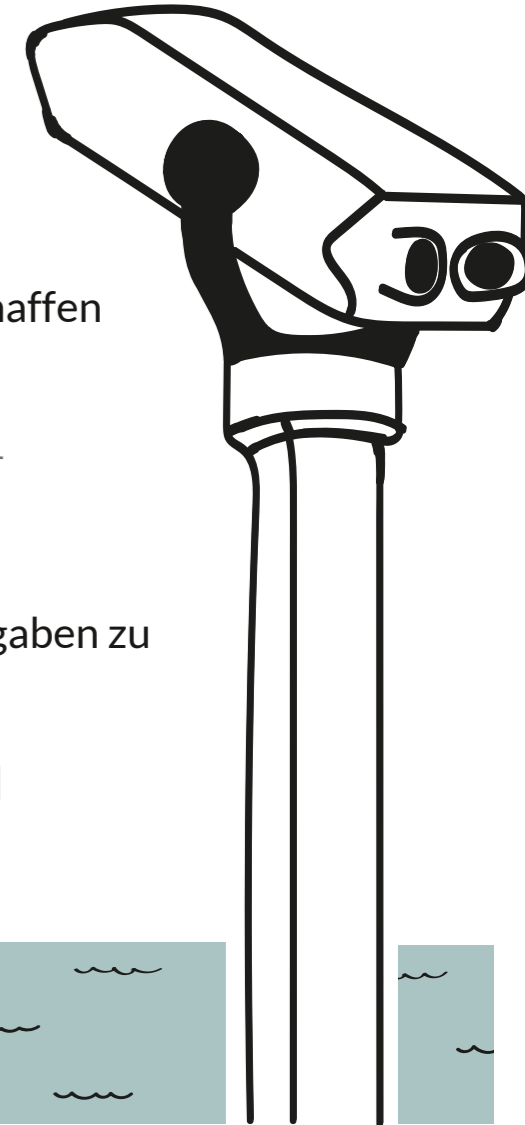
z.B. Wert der Brückenfunktion zwischen Landeskirche und Pfarrämtern herausstellen | Gestaltungsspielräume kommunizieren → Booklet »Vielfältige Gesichter kirchlicher Leitung«

Attraktive und variable Rahmenbedingungen schaffen

z.B. Predigt-/Seelsorgeauftrag, der an pastorale Identität anknüpft, jedoch flexibel angepasst werden kann

Unterstützung bereitstellen, die Vielfalt der Aufgaben zu bewältigen

z.B. zusätzliche Stellen für Pfarrer\*innen zur Dienstaushilfe | Referent\*innen | Dienstwagen



## Probleme & Wünsche: O-Töne aus der Studie

Befragter: »Das entzieht sich meiner Kenntnis und auch meiner rationalen Wahrnehmung; ganz ehrlich. Da wüsste ich jetzt nicht. Ich weiß nicht, warum manche das schaffen und manche nicht.« (77)

Befragte: »Leitung ist kein Amt, um das man sich bewerben kann bei uns. Sondern da muss man angesprochen werden. Alles andere wäre Provokation, das macht man eigentlich nicht.« (76)

Befragter: »Die Vorstellungen von dem Amt waren vage und diffus. Ich weiß gar nicht, ob ich völlig falsche Vorstellungen hatte. Ich hatte einfach nur die Hoffnung, dass ich mit meinem Stil dieses Amt irgendwie auch ausfüllen kann.« (72)

## 2.4 Transparenz & Zuverlässigkeit in der Besetzung

Mythen über (mittlere) Leitungsämter und Stellenbesetzungsverfahren durch Transparenz und Verständlichkeit ersetzen

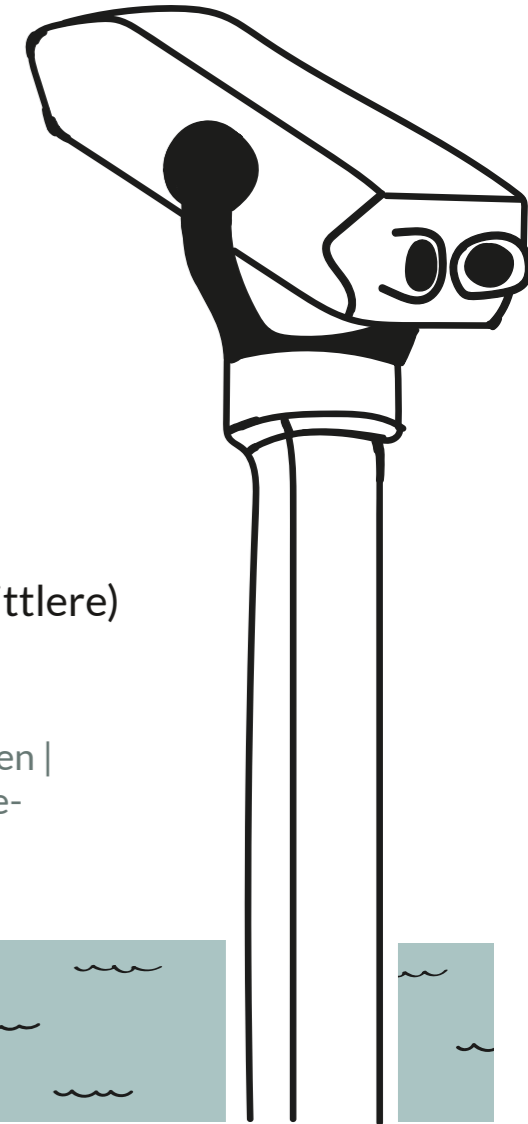
z.B. Rolle von Gatekeeper\*innen kritisch reflektieren | nach Abschluss des Verfahrens qualifizierte Rückmeldung geben, um zu weiteren Bewerbungen zu ermutigen

Informelle durch professionelle und zuverlässige Prozesse ersetzen: z.B. durch Formalisierung der Ansprache geeigneter Kandidat\*innen

z.B. Ansprache geeigneter Kandidat\*innen formalisieren | Besetzungsgremien geschlechterparitätisch aufstellen | Berichtspflicht

Klare Anforderungs- und Aufgabenprofile für (mittlere) Leitungsämter erarbeiten

z.B. tradierte Amtsvorstellungen überprüfen und aktualisieren | Aufgabenprofil für jede ausgeschriebene Stelle passgenau definieren und operationalisieren



## 2.5 Basierend auf Werten der ev. Kirche

»Reformatorische Kirche und Theologie müssen noch weiter lernen, Geschlechtergerechtigkeit als genuin evangeliumsgemäßen Wert zu verstehen und deswegen Geschlechterhierarchien entschlossen abzubauen.«

Rechtfertigung und Freiheit. 500 Jahre Reformation 2017: Ein Grundlagentext des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Gütersloh<sup>4</sup>2015, 41.

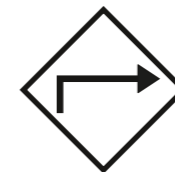
»Es ist wie bei unserem Körper: Der eine Leib besteht aus vielen Körperteilen, aber nicht alle Teile haben dieselbe Aufgabe. Genauso bilden wir vielen Menschen, die zu Christus gehören, miteinander einen Leib. Aber einzeln betrachtet sind wir wie unterschiedliche und doch zusammengehörende Körperteile. Wir haben verschiedene Gaben, so wie Gott sie uns in Gnade geschenkt hat.«

Römer 12,4-6 (BasisBibel 2021)



## 3 Zukünftige Herausforderungen

- 📍 Kontinuierliches Gleichstellungs-Monitoring
- 📍 Regelmäßige Evaluation der umgesetzten Maßnahmen
- 📍 Geschlechtliche Vielfalt (m/w/d) ernst nehmen
- 📍 Vielfalt noch umfassender denken (Alter, sexuelle Identität, Rassismusbetroffenheit, Behinderung etc. und wie sie jeweils miteinander verschränkt sind)



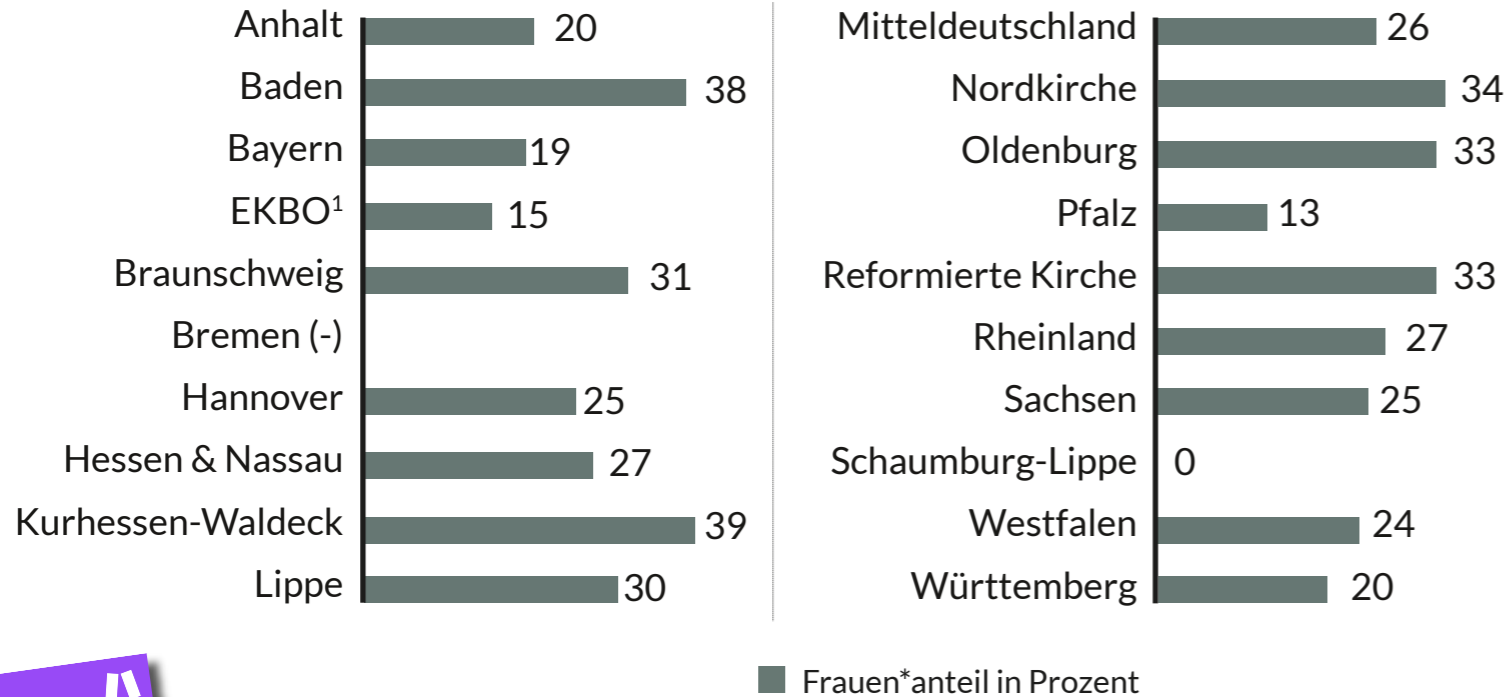
Beste Route





## 4 Wer leitet die Kirche auf mittlerer Ebene?

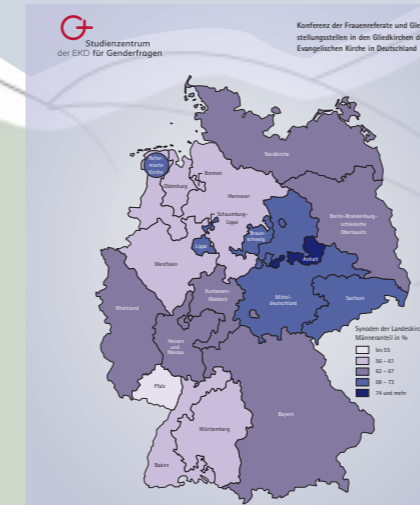
Im Zentrum der Studie „Kirche in Vielfalt führen“ standen kirchliche Leitungsämter auf der mittleren Ebene (Dekanate, Superintendenturen etc.). Hier lag der Frauen\*anteil 2020 im Schnitt bei 25 %.



Aus: Antje Buche: Wer leitet die Kirche? Tabellenband 2020 mit aktualisierten Daten zum Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche 2015, Hannover 2020, 10f.

<sup>1</sup>EKBO: Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

## 5 Atlas zur Gleichstellung von Frauen & Männern



Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland  
Eine Bestandsaufnahme



Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland - Eine Bestandsaufnahme

Atlas zum Download

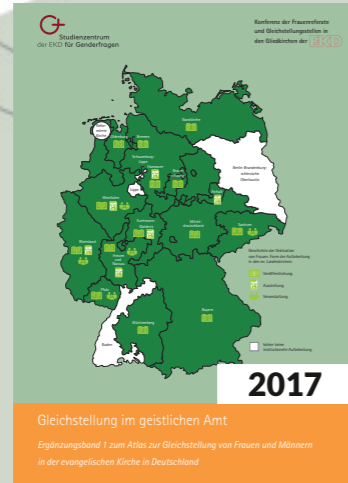
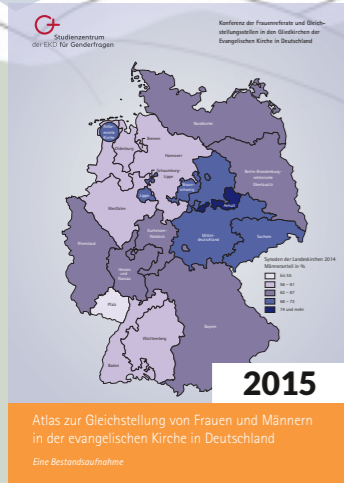


Wer leitet die Kirche? Tabellenband 2020 mit aktualisierten Daten zum Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland | von Antje Buche

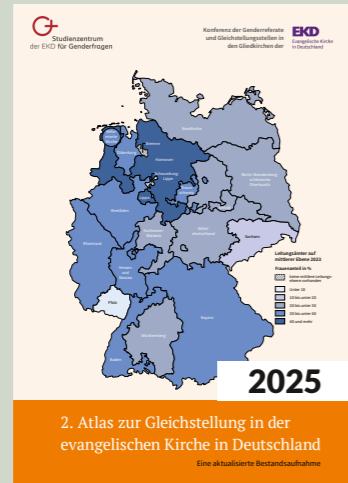
Teilband zum Download



# STAY TUNED! Gleichstellungsatlas 2025



Der aktualisierte Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland erscheint im März 2025.



Ansprechpartnerin:  
Dr. Kathrin Wahnschaffe-Waldhoff  
[Kathrin.Wahnschaffe-Waldhoff@sfg.ekd.de](mailto:Kathrin.Wahnschaffe-Waldhoff@sfg.ekd.de)

Publikationen zum Download unter:  
[www.gender-ekd.de](http://www.gender-ekd.de)



Studienzentrum  
der EKD für Genderfragen

Arnswaldtstr. 6  
30159 Hannover

Die gesamte Studie zum  
kostenlosen Download unter:

[www.gender-ekd.de](http://www.gender-ekd.de)

oder über den QR-Code:

