

DIÖZESANVERSAMMLUNG

# ANTRAG FRAUEN- FÖRDERUNG

19.02.2022 ~ Digital





**VERÄNDERUNG DA BEWIRKEN,  
WO ES JETZT SCHON GEHT.**

# INHALTE DES ANTRAGS:

1

## DEFINIERTES ZIEL

Anteil von Frauen in Leitung  
auf 35% bis 2030

2

## ZWISCHEN- SCHRITT

Erarbeitung eines  
Frauenförderplans, um das  
gesetzte Ziel zu erreichen

3

## RESSOURCEN

DV-Ausschuss und  
Schaffung einer  
hauptamtlichen Stelle  
(„Gleichstellungs-  
beauftragte“)

# INHALTE DES ANTRAGS:

1

## DEFINIERTES ZIEL

Anteil von Frauen in Leitung  
auf 35% bis 2030

2

## ZWISCHEN- SCHRITT

Erarbeitung eines  
Frauenförderplans, um das  
gesetzte Ziel zu erreichen

3

## RESSOURCEN

DV-Ausschuss und  
Schaffung einer  
hauptamtlichen Stelle  
(„Gleichstellungs-  
beauftragte“)





35

# 35 / 2030

## MAGISCHES DRITTEL

- ~ das magische Drittel
- ~ moderat, aber wirkungsvoll
- ~ orientiert an (gesetzlichen) Quotenregelungen

## ZIELPUNKT 2030

- ~ moderat, aber wirkungsvoll
- ~ orientiert am Strategieprozess





# DA GEHT NOCH MEHR

## ANTRAG ALS ETAPPENZIEL

Wir betrachten die genannte Quote von 35% als ambitionierten, aber auch realistischen Zwischenschritt hin auf dem Weg zu einer angestrebten paritätischen Besetzung aller Leitungspositionen. Insofern definiert der Antrag lediglich ein Etappenziel.

# INHALTE DES ANTRAGS:

1

## DEFINIERTES ZIEL

Anteil von Frauen in Leitung  
auf 35% bis 2030

2

## ZWISCHEN- SCHRITT

Erarbeitung eines  
Frauenförderplans, um das  
gesetzte Ziel zu erreichen

3

## RESSOURCEN

DV-Ausschuss und  
Schaffung einer  
hauptamtlichen Stelle  
(„Gleichstellungs-  
beauftragte“)





# WEG(E) ZUM ZIEL

## FRAUENFÖRDERPLAN

- ~ Feststellung des **Qualifikationspotenzials von Frauen**, d.h. Durchführung einer Personalentwicklungsplanung
- ~ Einstieg in das **Mentoring**-Programm „Frauen steigen auf“ des Hildegardis-Vereins und der DBK
- ~ Vorantreiben der kirchenrechtlichen Möglichkeiten, um **Leitung in Pfarreien im Team** wahrzunehmen und Frauen Zugang zu diesen Teams zu ermöglichen. Gleiches gilt für die Ebene der Dekanate.
- ~ **Geschlechtergerechte Ausschreibung aller Stellen** durch Neuordnung des Ausschreibungsverfahrens. Auch Pfarreileitung wird ausgeschrieben und inhaltlich definiert.
- ~ **Leitungsmodelle** wie Leitung im Team und Leitung in Teilzeit werden auf allen Ebenen der Verwaltung möglich gemacht.
- ~ **usw.**



# INHALTE DES ANTRAGS:

1

## DEFINIERTES ZIEL

Anteil von Frauen in Leitung  
auf 35% bis 2030

2

## ZWISCHEN- SCHRITT

Erarbeitung eines  
Frauenförderplans, um das  
gesetzte Ziel zu erreichen

3

## RESSOURCEN

DV-Ausschuss und  
Schaffung einer  
hauptamtlichen Stelle  
(„Gleichstellungs-  
beauftragte“)





# JEMAND

## MUSS ES MACHEN

"Es ist nicht genug zu wissen - man muss auch anwenden.  
Es ist nicht genug zu wollen - man muss auch tun."

~ Johann Wolfgang von Goethe



# INHALTE DES ANTRAGS:

1

## DEFINIERTES ZIEL

Anteil von Frauen in Leitung  
auf 35% bis 2030

2

## ZWISCHEN- SCHRITT

Erarbeitung eines  
Frauenförderplans, um das  
gesetzte Ziel zu erreichen

3

## RESSOURCEN

DV-Ausschuss und  
Schaffung einer  
hauptamtlichen Stelle  
(„Gleichstellungs-  
beauftragte“)

# GUTE GRÜNDE FÜR'S "WARUM"

- ~ UNSER GEMEINSAMES ZIEL: SEGENSORT SEIN
- ~ AUFARBEITUNG VON MACHTMISSBRAUCH: SYNODALER WEG





# UNSERE VISION

## WIR WOLLEN SEGENSORT SEIN

"Berührt und bewegt von der Menschenfreundlichkeit Gottes wollen wir Segensort in der Welt sein (...)

Wir engagieren uns anwaltlich für Gerechtigkeit und Frieden, für unser gemeinsames Haus Erde und für die gleiche Würde und die gleichen Rechte aller Menschen. Uns ermutigt unser Glaube an Gott, der „alles neu machen“ will (Offenbarung 21,5)"

~ Zentrale Vision

"Wir setzen uns für Gleichberechtigung und gegen jede Form von Diskriminierung ein."

~ Wertefundament



# SYNODALER WEG

## WIR WOLLEN AUFARBEITUNG UND VERÄNDERUNG.

"Angesichts des Erschreckens über geistliche und sexualisierte Gewalt an Frauen und angesichts der anhaltenden Marginalisierung und Diskriminierung von Frauen in der Römisch-katholischen Kirche ist ein Schuldeingeständnis und eine Bewusstseins- und Verhaltensänderung dringend geboten. Eine solche beinhaltet eine konkrete Korrektur und Neudefinition der Situation und Stellung von Frauen in der Kirche."

VORLAGE DES SYNODALFORUMS III „FRAUEN IN DIENSTEN UND ÄMTERN IN DER KIRCHE“ ZUR ERSTEN LESUNGAUF DER DRITTEN SYNODALVERSAMMLUNG (3.-5.2.2022) FÜR DEN GRUNDTEXT „FRAUEN IN DIENSTEN UND ÄMTERN IN DER KIRCHE“

# UNSER BEITRAG

## VORBILD SEIN IM BEREICH DER (GESCHLECHER)GERECHTIGKEIT



### **Deutschland:**

Der Staat fördert „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Art 3 (2) GG) -> Noch nicht erreicht; vgl. Quoten in deutschen Unternehmen.

### **Weltweit:**

Geschlechtergerechtigkeit: Definiertes Ziel der UN-Nachhaltigkeitsstrategie (SDG).

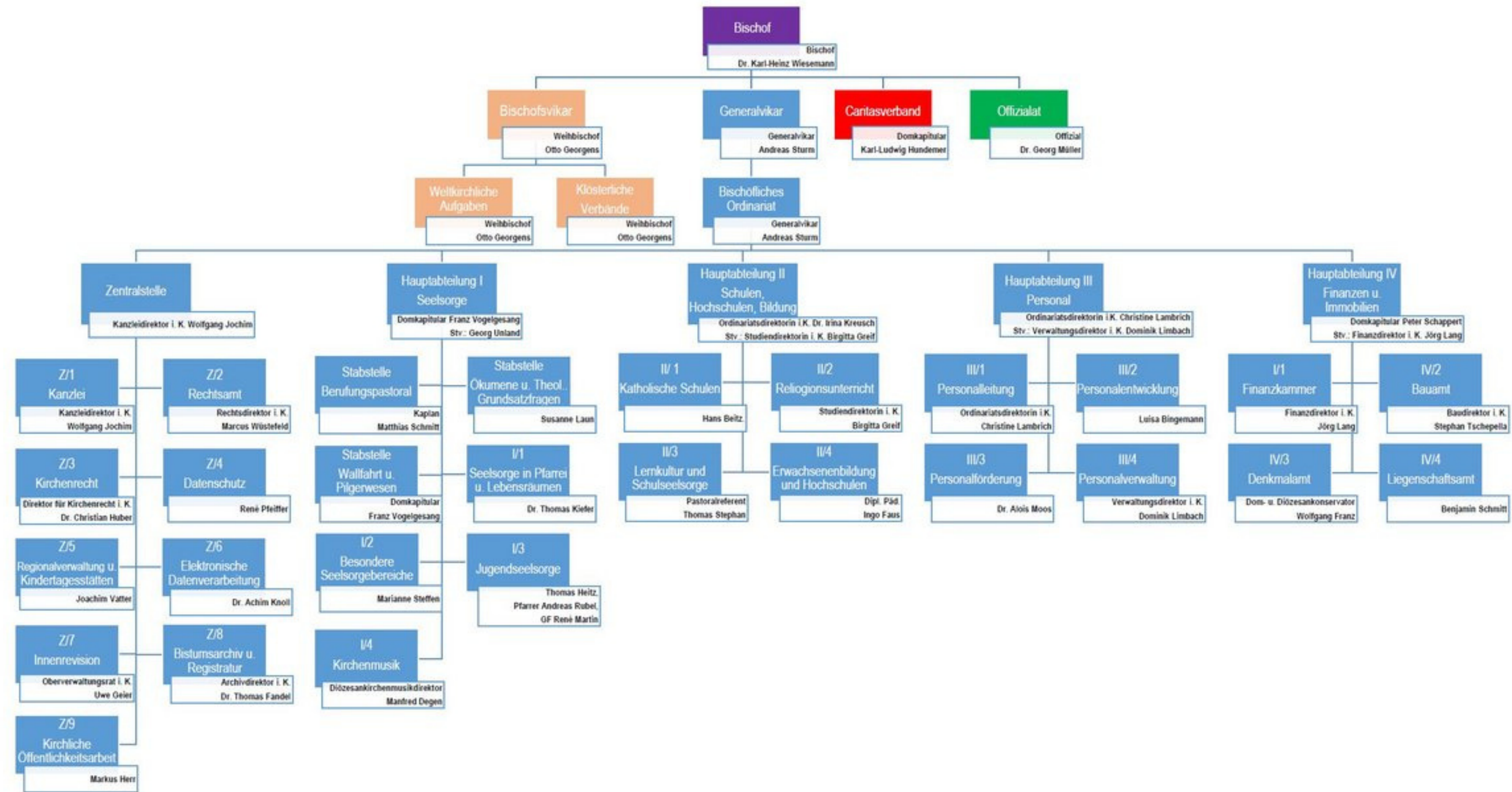
Benachteiligung von Frauen, aktuell verstärkt durch die Pandemie

# GUTE GRÜNDE FÜRS "WIE"

- ~ BESCHREIBUNG DER EBENEN
- ~ ERFOLGVERSPRECHENDE MASSNAHMEN  
(1/3-FAKTOR | DBK-STUDIE)

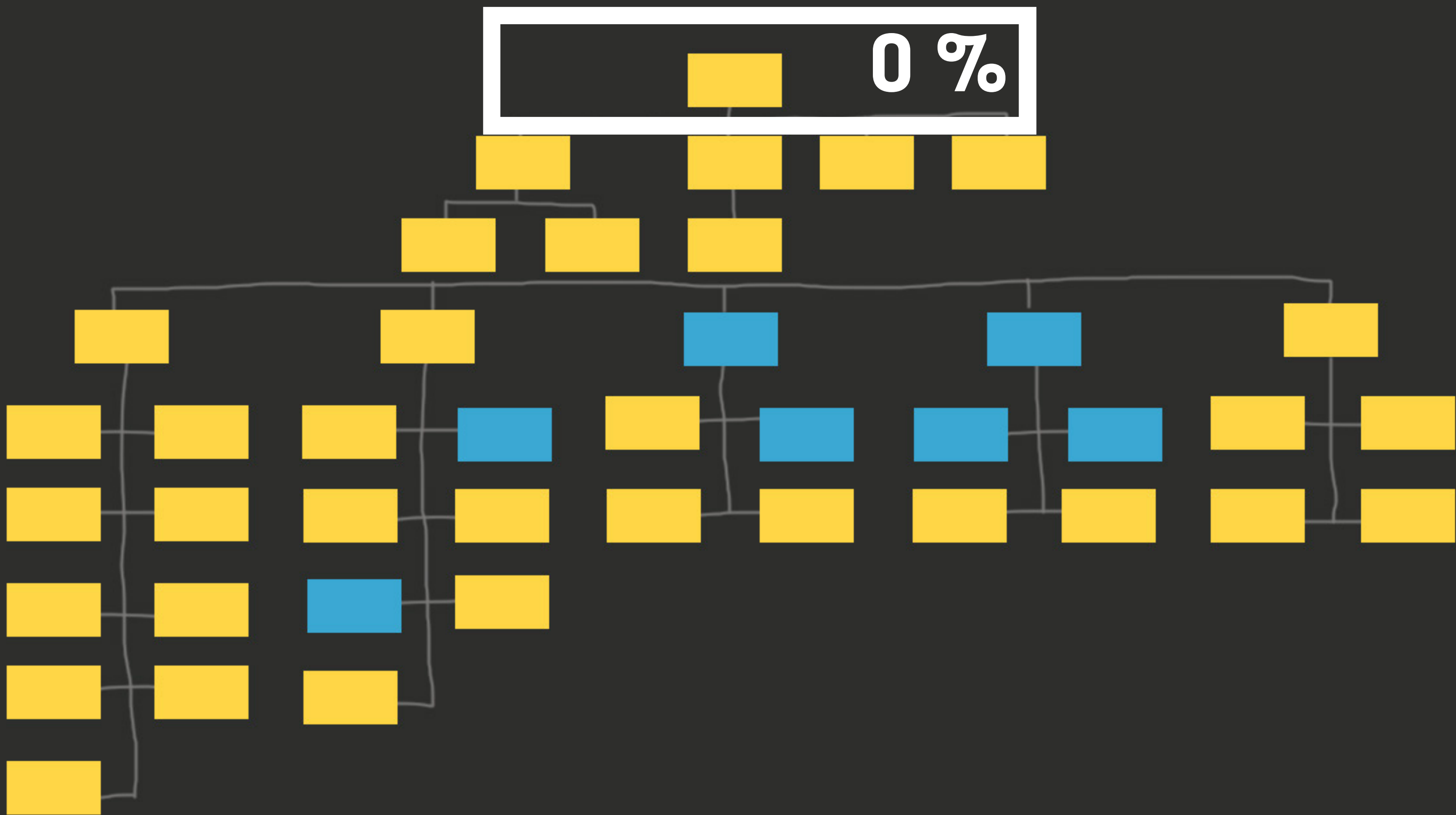


# ZENTRAL/SPEYER: ORDINARIAT

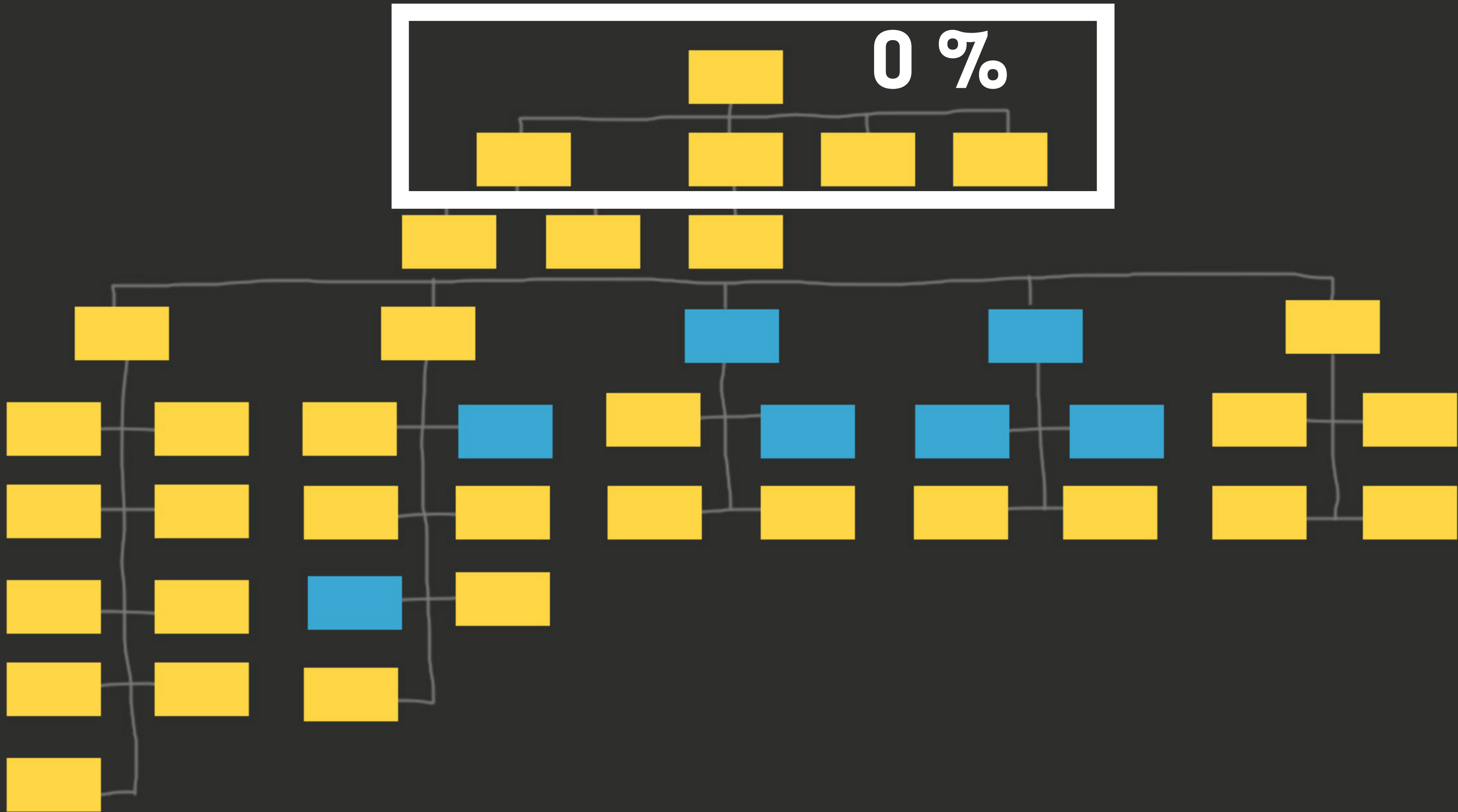




ZENTRAL/SPEYER: ORDINARIAT

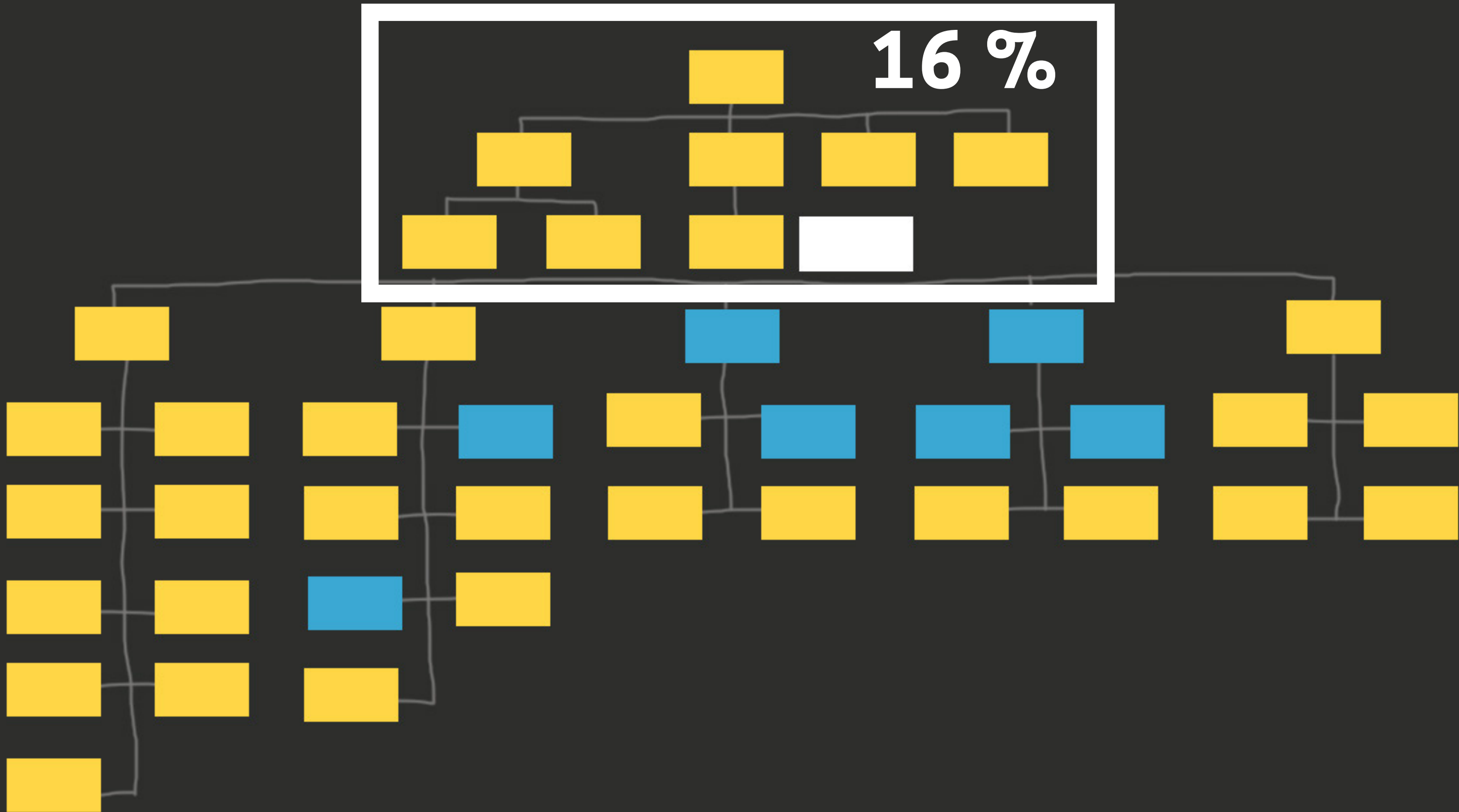


ZENTRAL/SPEYER: ORDINARIAT

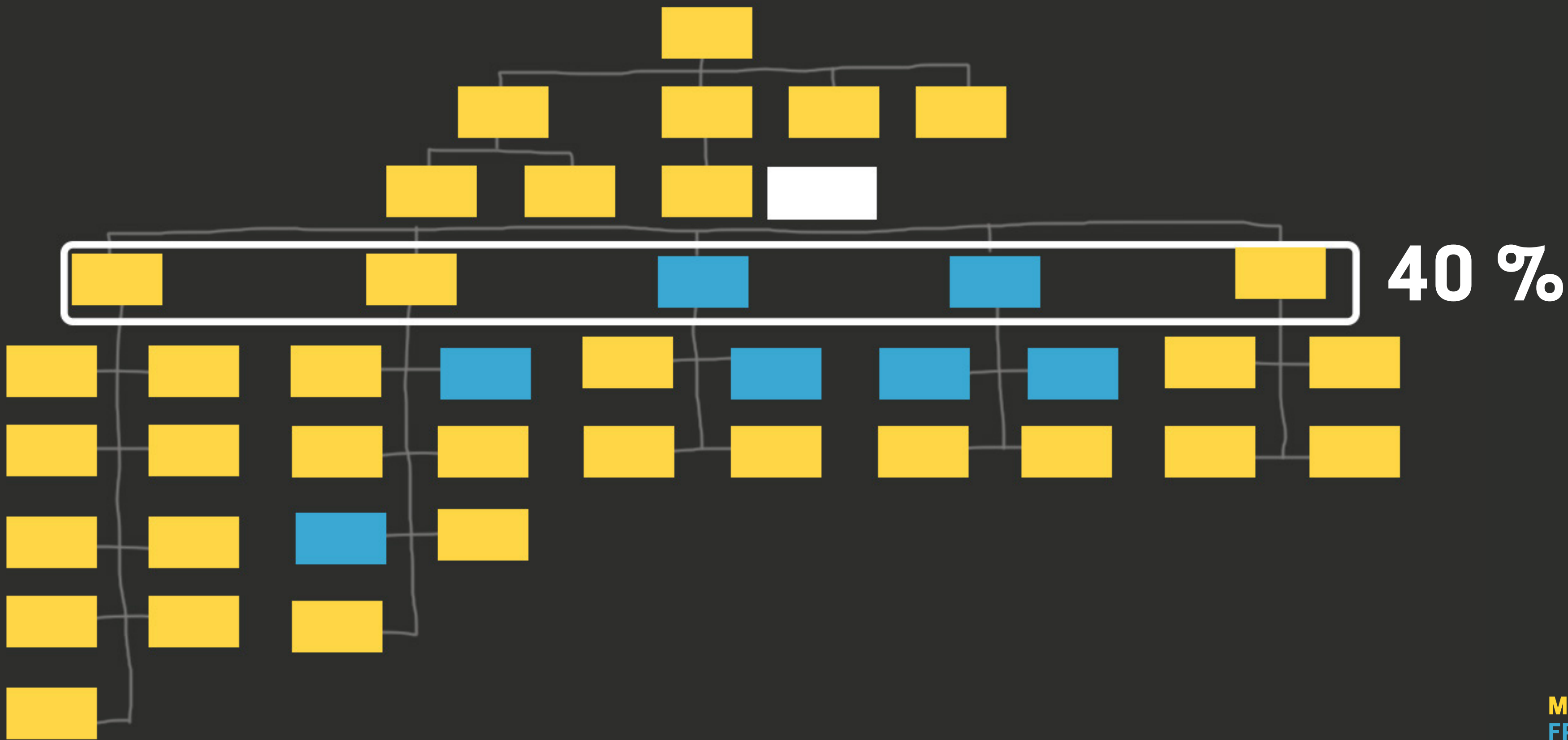




ZENTRAL/SPEYER: ORDINARIAT



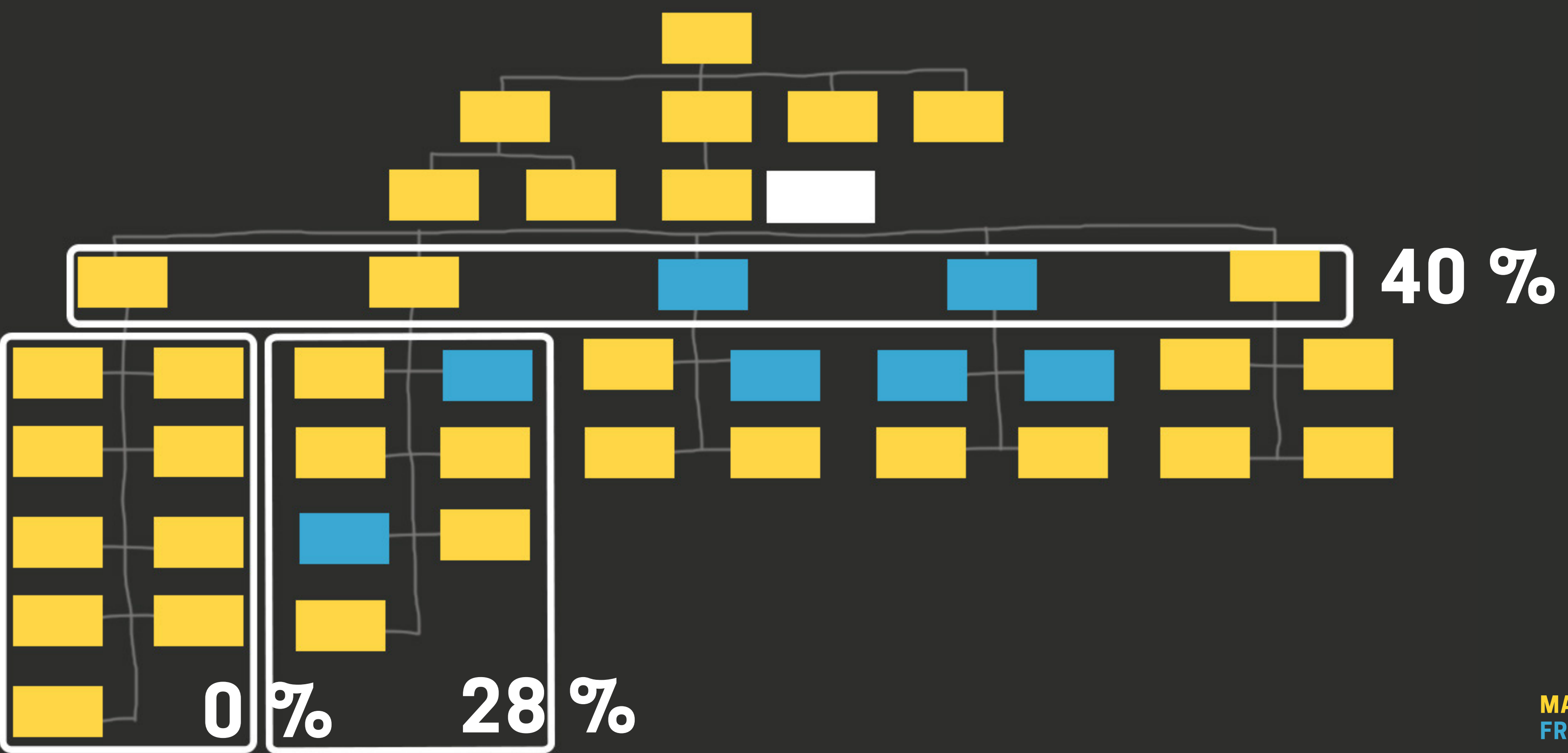
# ZENTRAL/SPEYER: ORDINARIAT



ZENTRAL/SPEYER: ORDINARIAT

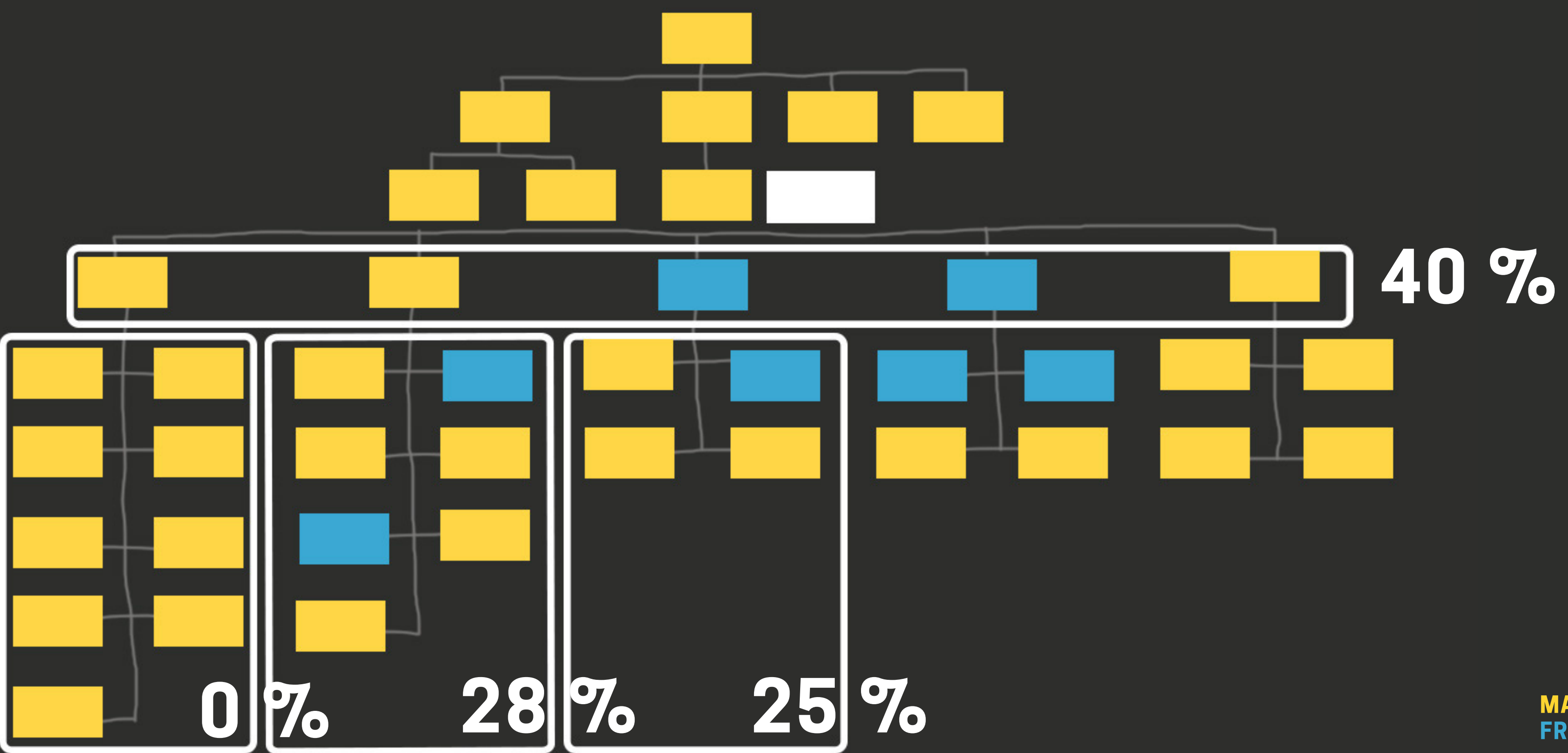


ZENTRAL/SPEYER: ORDINARIAT

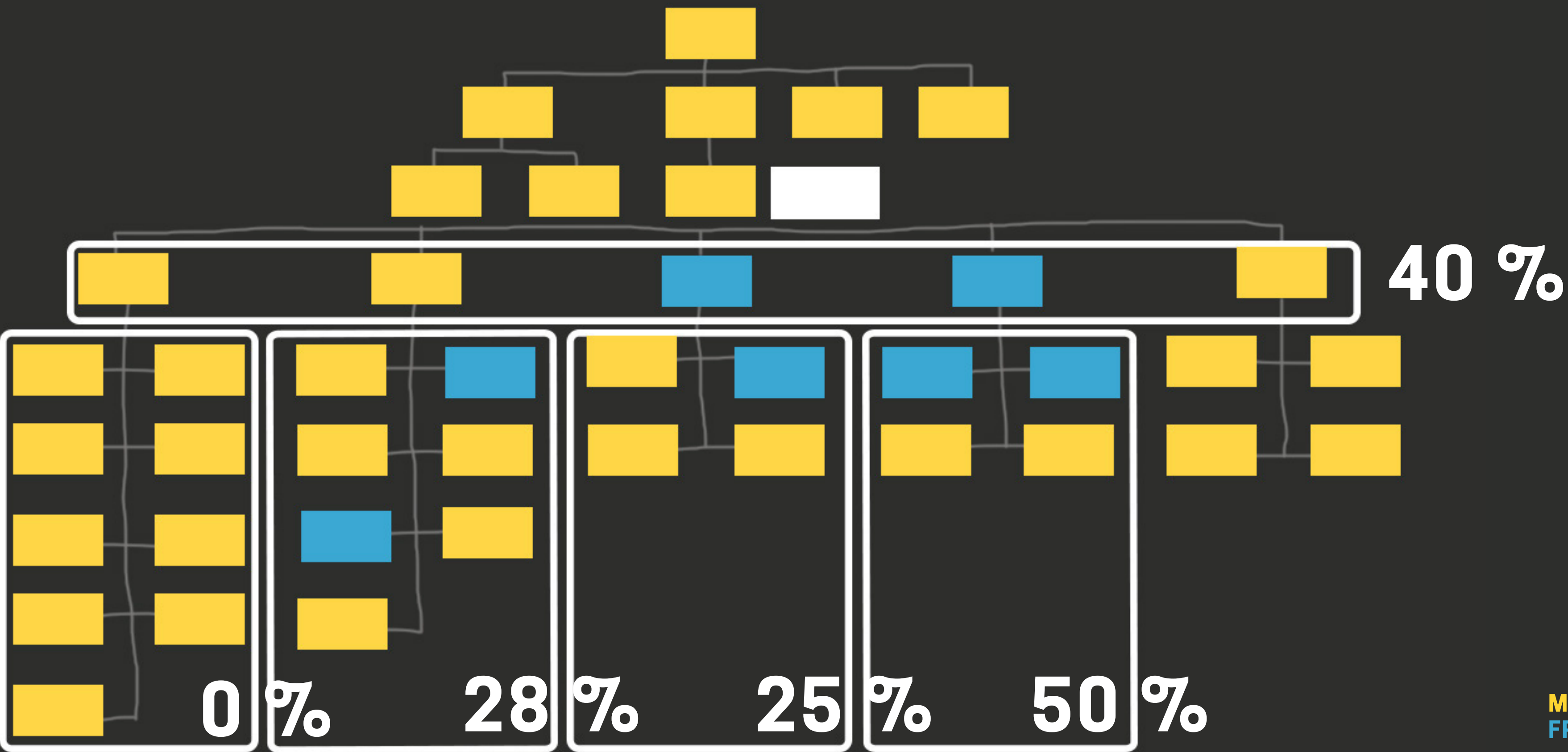




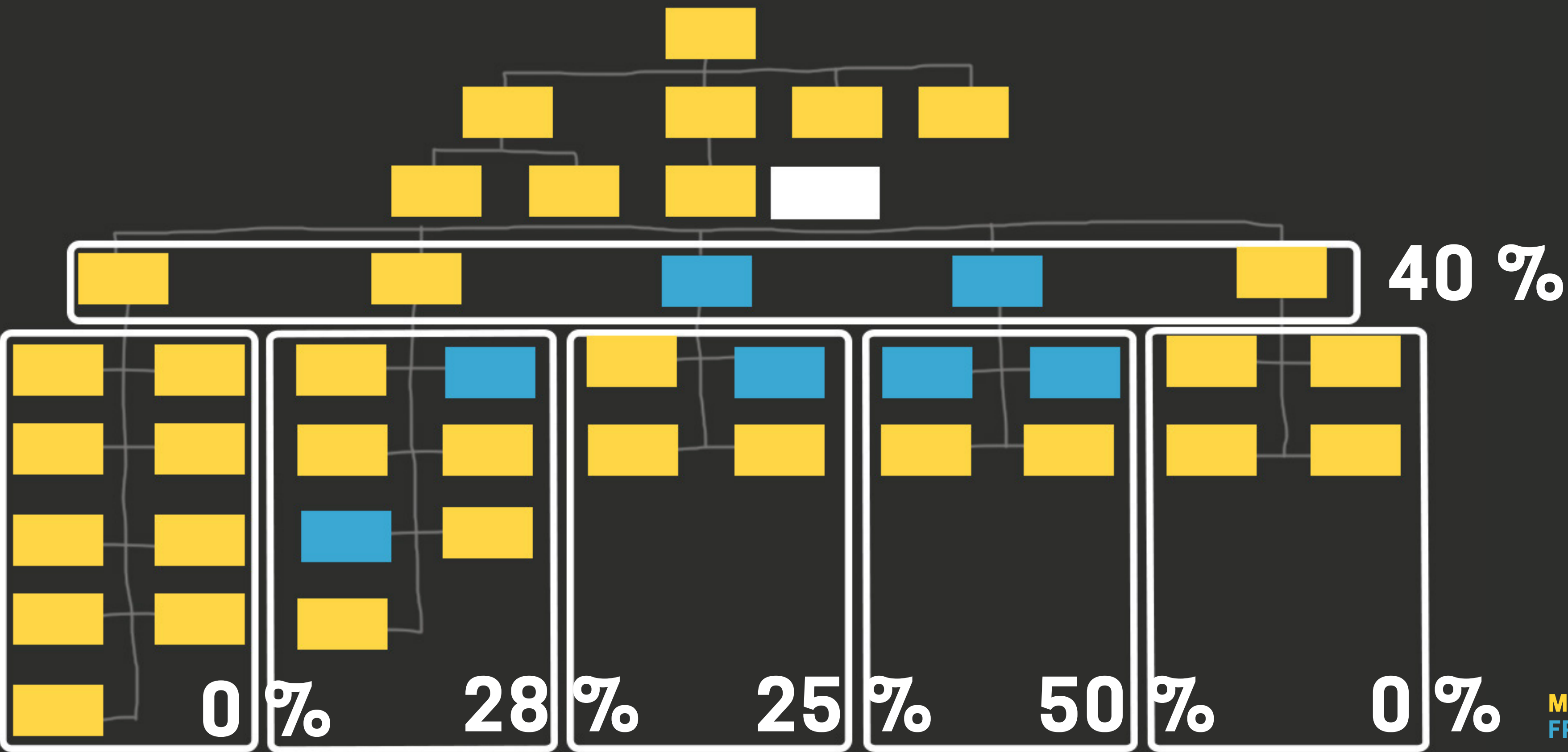
ZENTRAL/SPEYER: ORDINARIAT



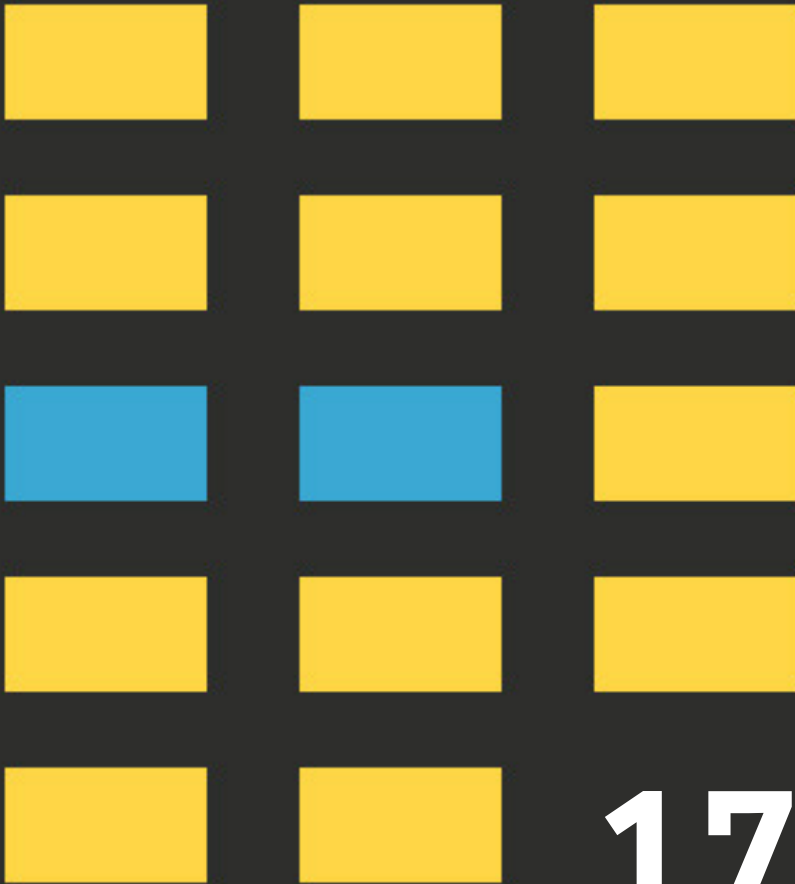
ZENTRAL/SPEYER: ORDINARIAT



ZENTRAL/SPEYER: ORDINARIAT



ZENTRAL/SPEYER: AGR



17 %  
(14 %)



## Einrichtungen in der Diözese Speyer

### 1. Bischöfliches Priesterseminar St. German

#### "Pastoralseminar des Bistums Speyer"

Am Germansberg 60, 67346 Speyer; Postanschrift: 1220, 67322 Speyer,  
T. 06232/6030-0, Fax 06232/6030-30, [priesterseminar@sankt-german-speyer.de](mailto:priesterseminar@sankt-german-speyer.de)

*Hausleitung und Gesamtleitung* Markus Magin, Regens, T. 06232/6030-22  
*der Ausbildung der vier*  
*pastoralen Berufsgruppen:*

*Ausbildungsleitung Priester* Markus Magin, Regens  
*und Bischöflicher Beauftragter*  
*für den Ständigen Diakonat:*

*Ausbildungsleitung Diakone:* Mathias Reitnauer, DiH

*Ausbildungsleitung GR:* Patrick Stöbener, GR

*Ausbildungsleitung PR:* Matthias Zech, PR

*Spiritual:* Martin Seither, Pfr., T. 06232/6030-32

*Geistliche Mentorin:* Annette Schulze, PR (Begleitung der Bewerber(innen) Kreise  
PR und GR)

*Seminarkommission:* Dr. Karl-Heinz Wiesemann, Bischof (Vorsitzender)  
Markus Magin, Regens

*Dozentenkollegium:* Tatjana Blumenstein (Religionspädagogik)  
Dr. Andreas Braun, PR (Pastoraltheologie)  
Dr. Thomas Fandel, Archivdirektor i.K.  
Dr. Christian Huber, Direktor für Kirchenrecht i.K. (Kirchen-  
recht)  
Markus Magin, Regens (Liturgik)  
Günter Scheurer (Kirchenmusikgeschichte, Lit. Gesang)  
Volker Sehy, Pfr. (Homiletik)  
Georg Treuheit (Stimmbildung)

*Ausbildungskonferenz:* Markus Magin, Regens (Leiter)  
Mathias Reitnauer, DiH  
Patrick Stöbener, GR  
Matthias Zech, PR

## SCHNITTSTELLE ZENTRAL / DEZENTRAL



## Einrichtungen in der Diözese Speyer

### 1. Bischöfliches Priesterseminar St. German

#### "Pastoralseminar des Bistums Speyer"

Am Germansberg 60, 67346 Speyer; Postanschrift: 1220, 67322 Speyer,  
T. 06232/6030-0, Fax 06232/6030-30, [priesterseminar@sankt-german-speyer.de](mailto:priesterseminar@sankt-german-speyer.de)

*Hausleitung und Gesamtleitung* Markus Magin, Regens, T. 06232/6030-22  
*der Ausbildung der vier*  
*pastoralen Berufsgruppen:*

*Ausbildungsleitung Priester* Markus Magin, Regens  
*und Bischöflicher Beauftragter*  
*für den Ständigen Diakonat:*

*Ausbildungsleitung Diakone:* Mathias Reitnauer, DiH

*Ausbildungsleitung GR:* Patrick Stöbener, GR

*Ausbildungsleitung PR:* Matthias Zech, PR

*Spiritual:* Martin Seither, Pfr., T. 06232/6030-32

*Geistliche Mentorin:* Annette Schulze, PR (Begleitung der Bewerber(innen) Kreise  
PR und GR)

*Seminarkommission:* Dr. Karl-Heinz Wiesemann, Bischof (Vorsitzender)  
Markus Magin, Regens

*Dozentenkollegium:* Tatjana Blumenstein (Religionspädagogik)  
Dr. Andreas Braun, PR (Pastoraltheologie)  
Dr. Thomas Fandel, Archivdirektor i.K.  
Dr. Christian Huber, Direktor für Kirchenrecht i.K. (Kirchen-  
recht)  
Markus Magin, Regens (Liturgik)  
Günter Scheurer (Kirchenmusikgeschichte, Lit. Gesang)  
Volker Sehy, Pfr. (Homiletik)  
Georg Treuheit (Stimmbildung)

*Ausbildungskonferenz:* Markus Magin, Regens (Leiter)  
Mathias Reitnauer, DiH  
Patrick Stöbener, GR  
Matthias Zech, PR

## SCHNITTSTELLE ZENTRAL / DEZENTRAL





## Einrichtungen in der Diözese Speyer

### 1. Bischöfliches Priesterseminar St. German "Pastoralseminar des Bistums Speyer"

Am Germansberg 60, 67346 Speyer; Postanschrift: 1220, 67322 Speyer,  
T. 06232/6030-0, Fax 06232/6030-30, [priesterseminar@sankt-german-speyer.de](mailto:priesterseminar@sankt-german-speyer.de)

*Hausleitung und Gesamtleitung* Markus Magin, Regens, T. 06232/6030-22  
*der Ausbildung der vier*  
*pastoralen Berufsgruppen:*

*Ausbildungsleitung Priester* Markus Magin, Regens  
*und Bischöflicher Beauftragter*  
*für den Ständigen Diakonat:*

*Ausbildungsleitung Diakone:* Mathias Reitnauer, DiH

*Ausbildungsleitung GR:* Patrick Stöbener, GR

*Ausbildungsleitung PR:* Matthias Zech, PR

*Spiritual:* Martin Seither, Pfr., T. 06232/6030-32

*Geistliche Mentorin:* Annette Schulze, PR (Begleitung der Bewerber(innen) Kreise  
PR und GR)

*Seminarkommission:* Dr. Karl-Heinz Wiesemann, Bischof (Vorsitzender)  
Markus Magin, Regens

*Dozentenkollegium:* Tatjana Blumenstein (Religionspädagogik)  
Dr. Andreas Braun, PR (Pastoraltheologie)  
Dr. Thomas Fandel, Archivdirektor i.K.  
Dr. Christian Huber, Direktor für Kirchenrecht i.K. (Kirchen-  
recht)  
Markus Magin, Regens (Liturgik)  
Günter Scheurer (Kirchenmusikgeschichte, Lit. Gesang)  
Volker Sehy, Pfr. (Homiletik)  
Georg Treuheit (Stimmbildung)

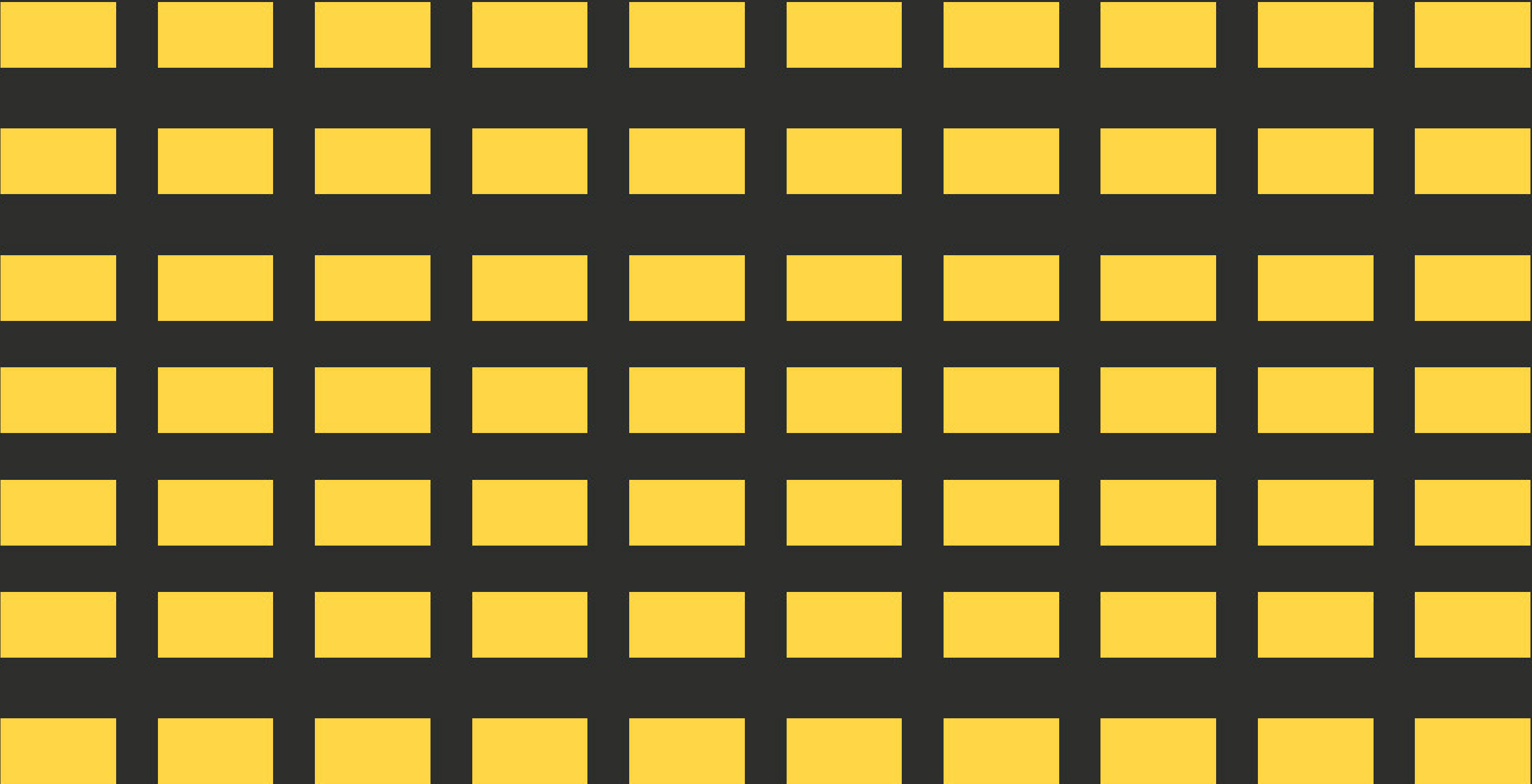
*Ausbildungskonferenz:* Markus Magin, Regens (Leiter)  
Mathias Reitnauer, DiH  
Patrick Stöbener, GR  
Matthias Zech, PR

## SCHNITTSTELLE ZENTRAL / DEZENTRAL





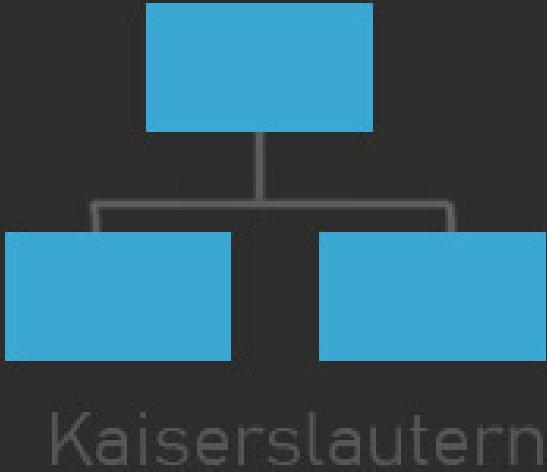
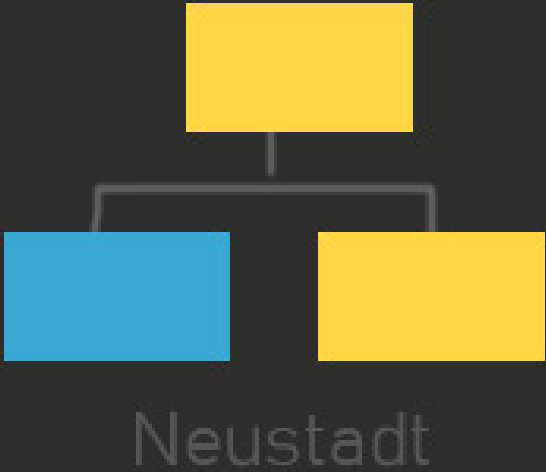
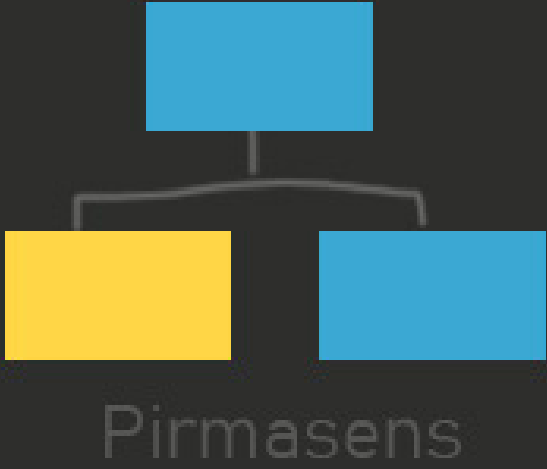
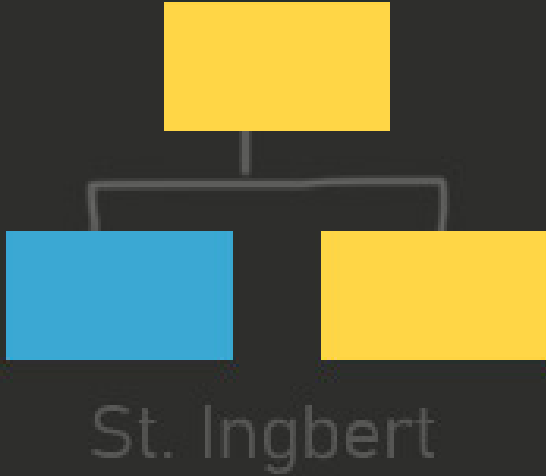
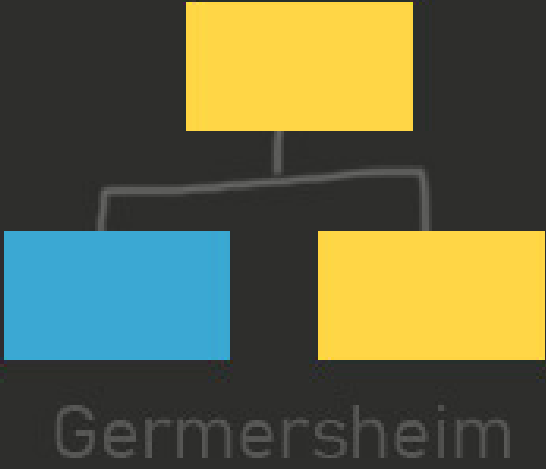
# FLÄCHE: PFARREIEN



0 %

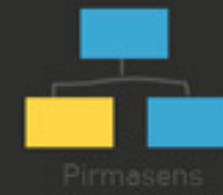
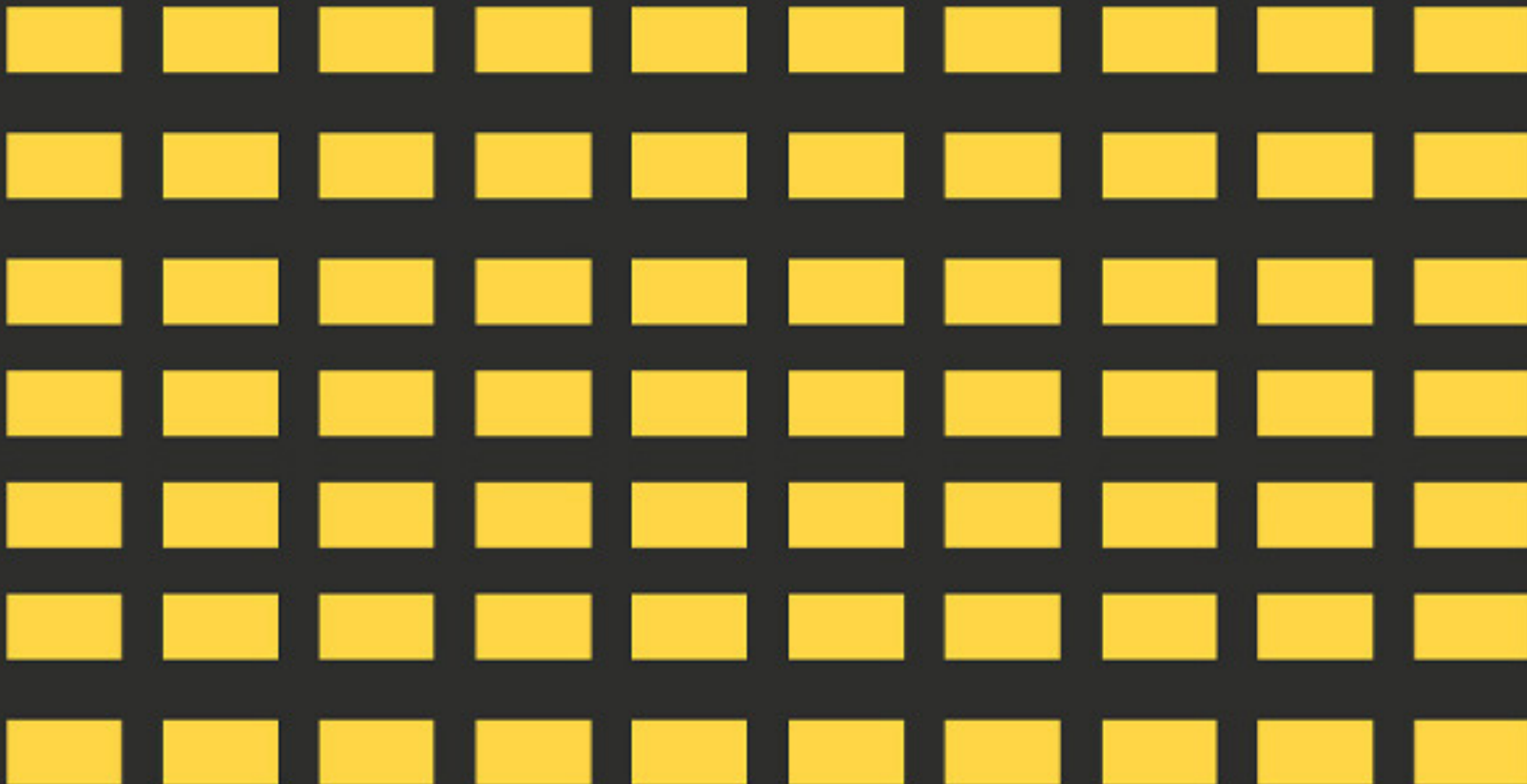
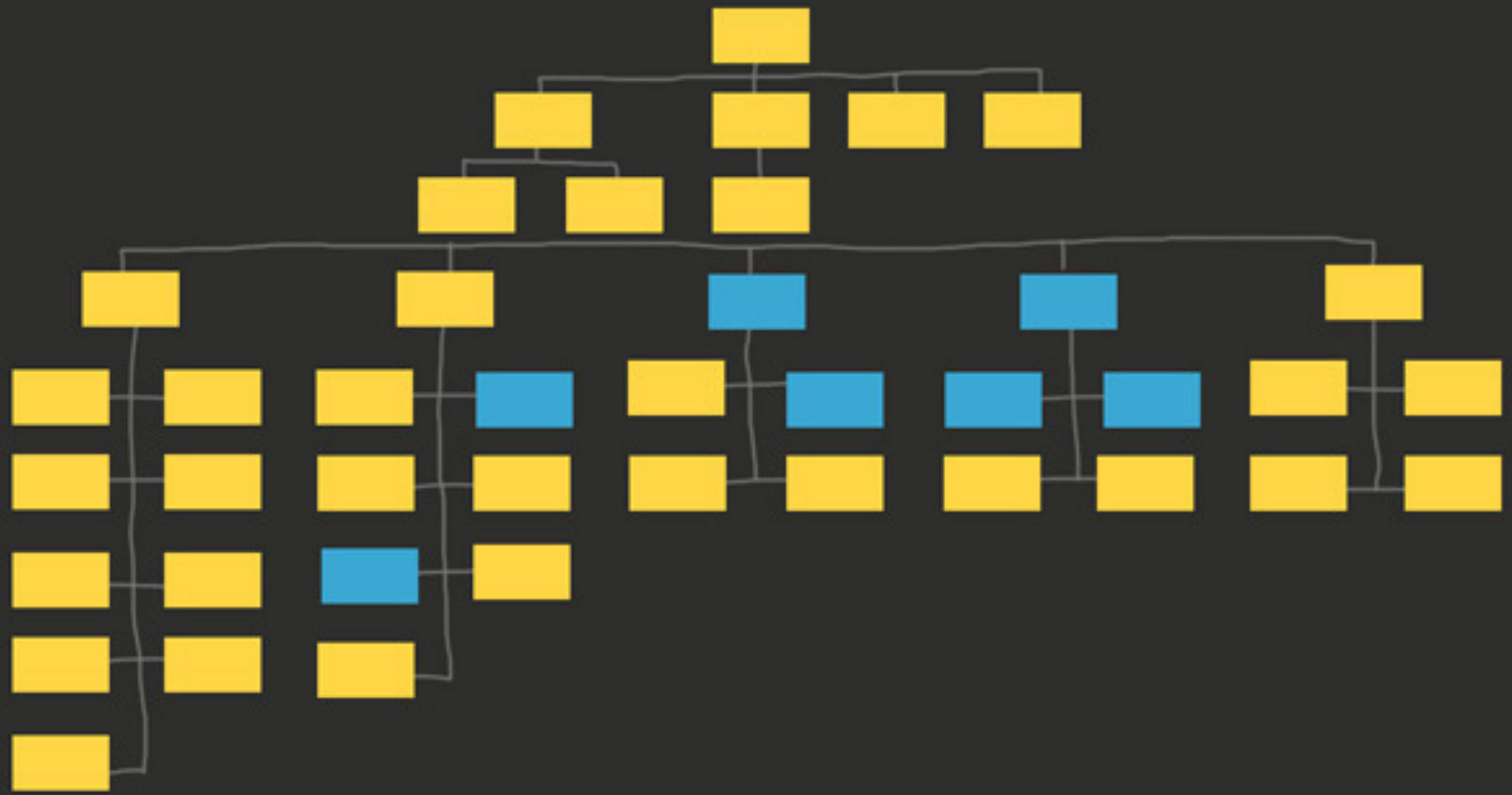
MANN  
FRAU

# FLÄCHE: REGIONALVERWALTUNGEN



33 %  
(44 %)

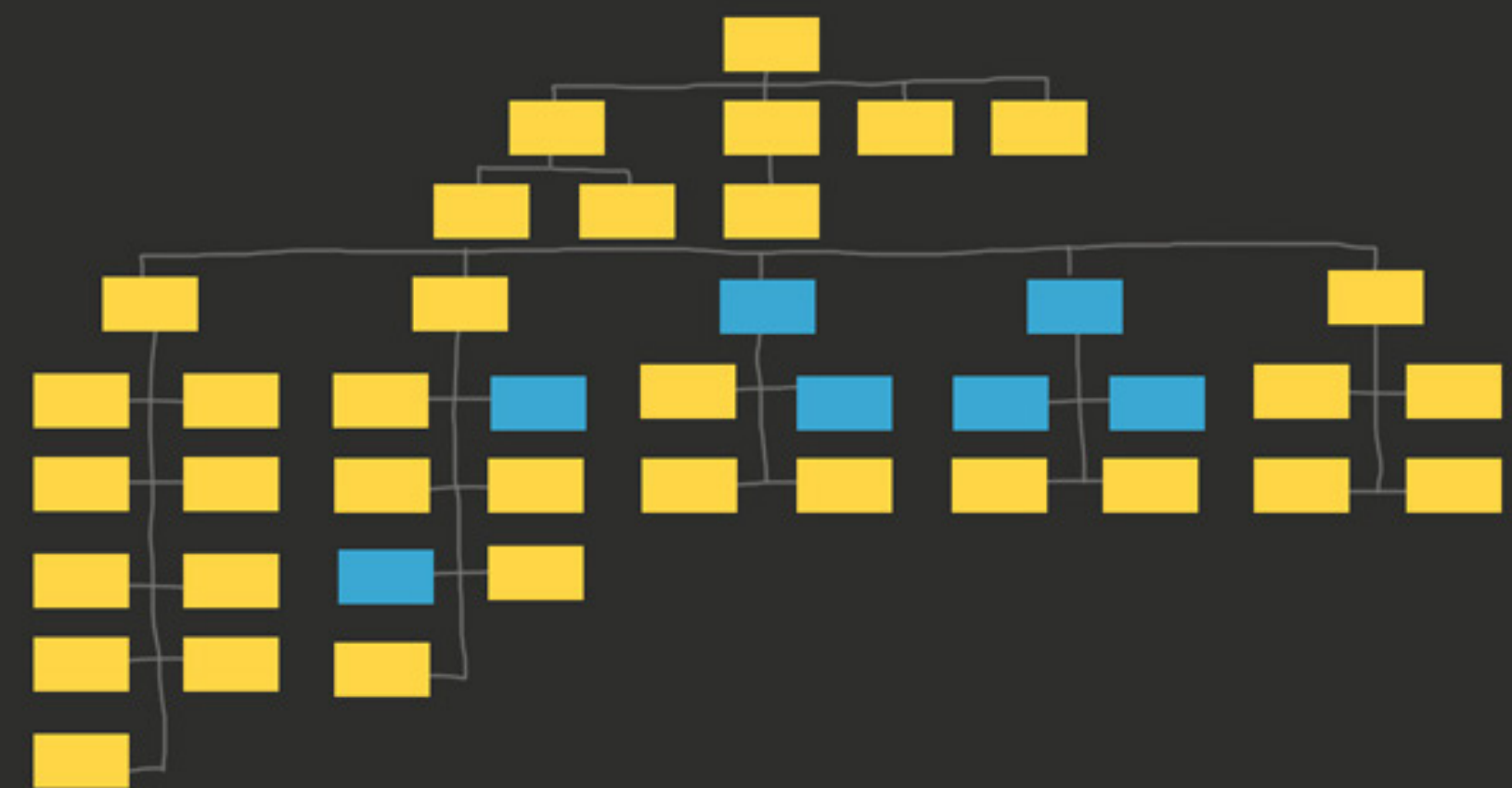
## LEITUNGSPPOSITIONEN GESAMT



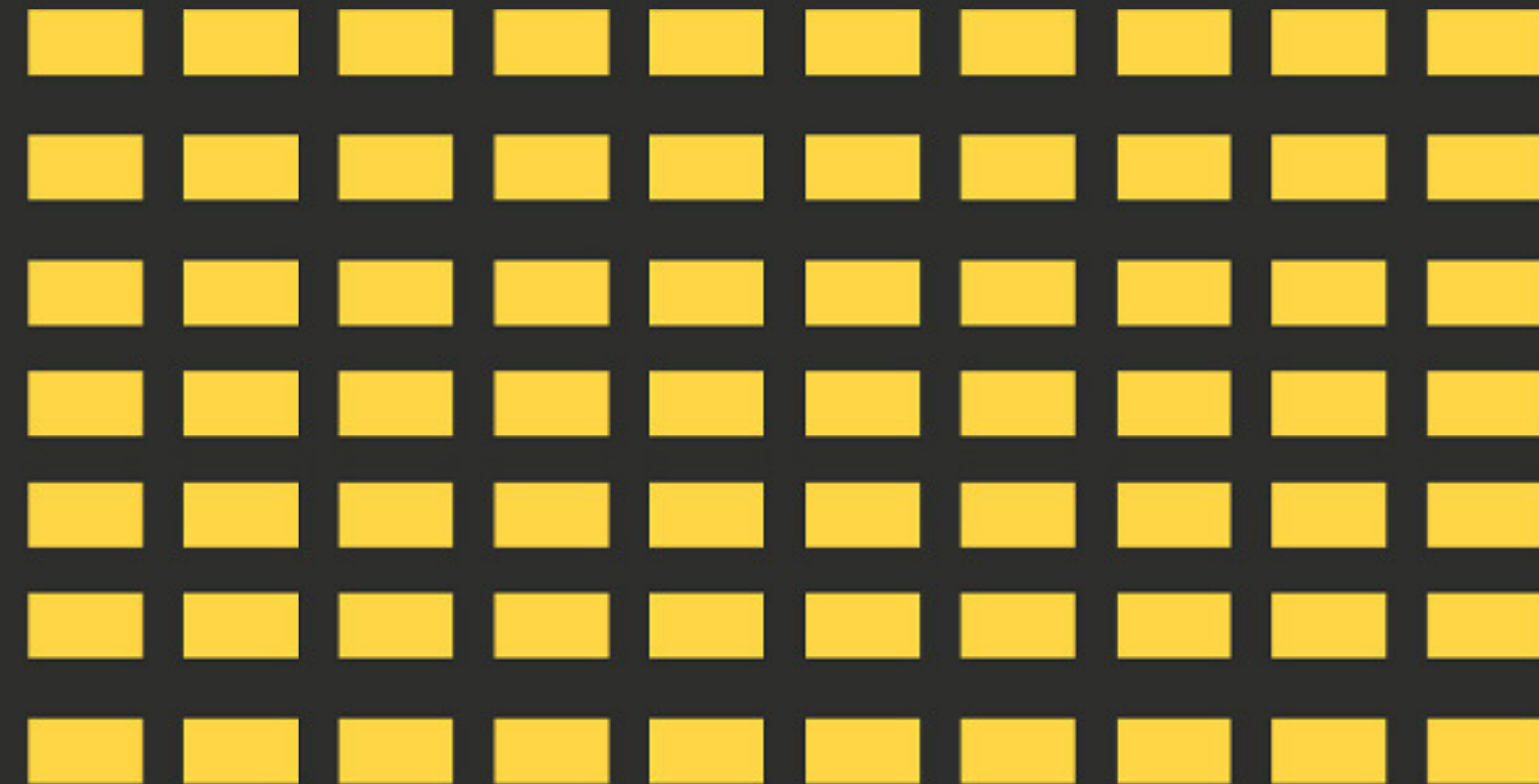
**MANN**  
**FRAU**



# LEITUNGSPPOSITIONEN GESAMT



12 %



Germersheim



St. Ingbert



Pirmasens



Neustadt

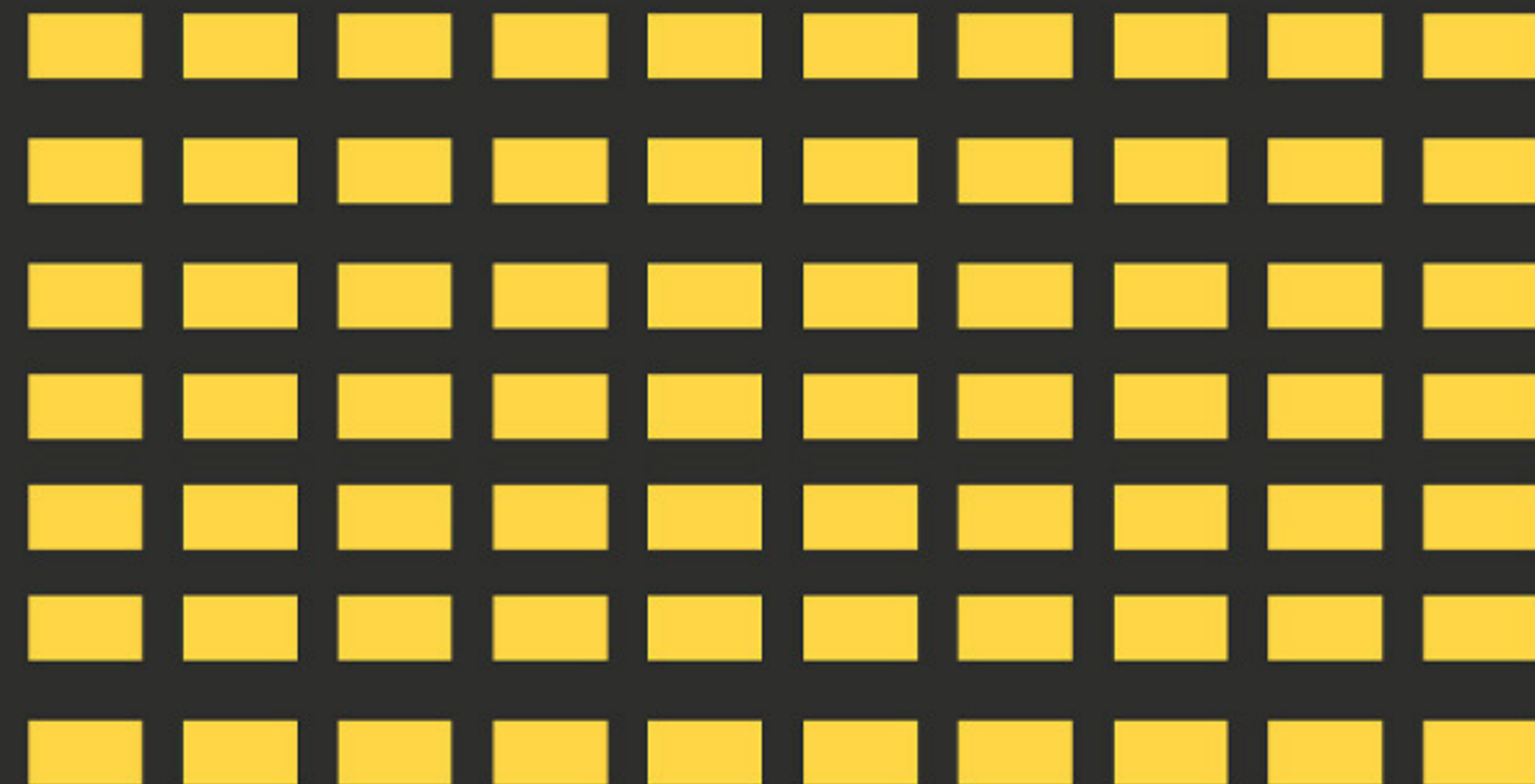
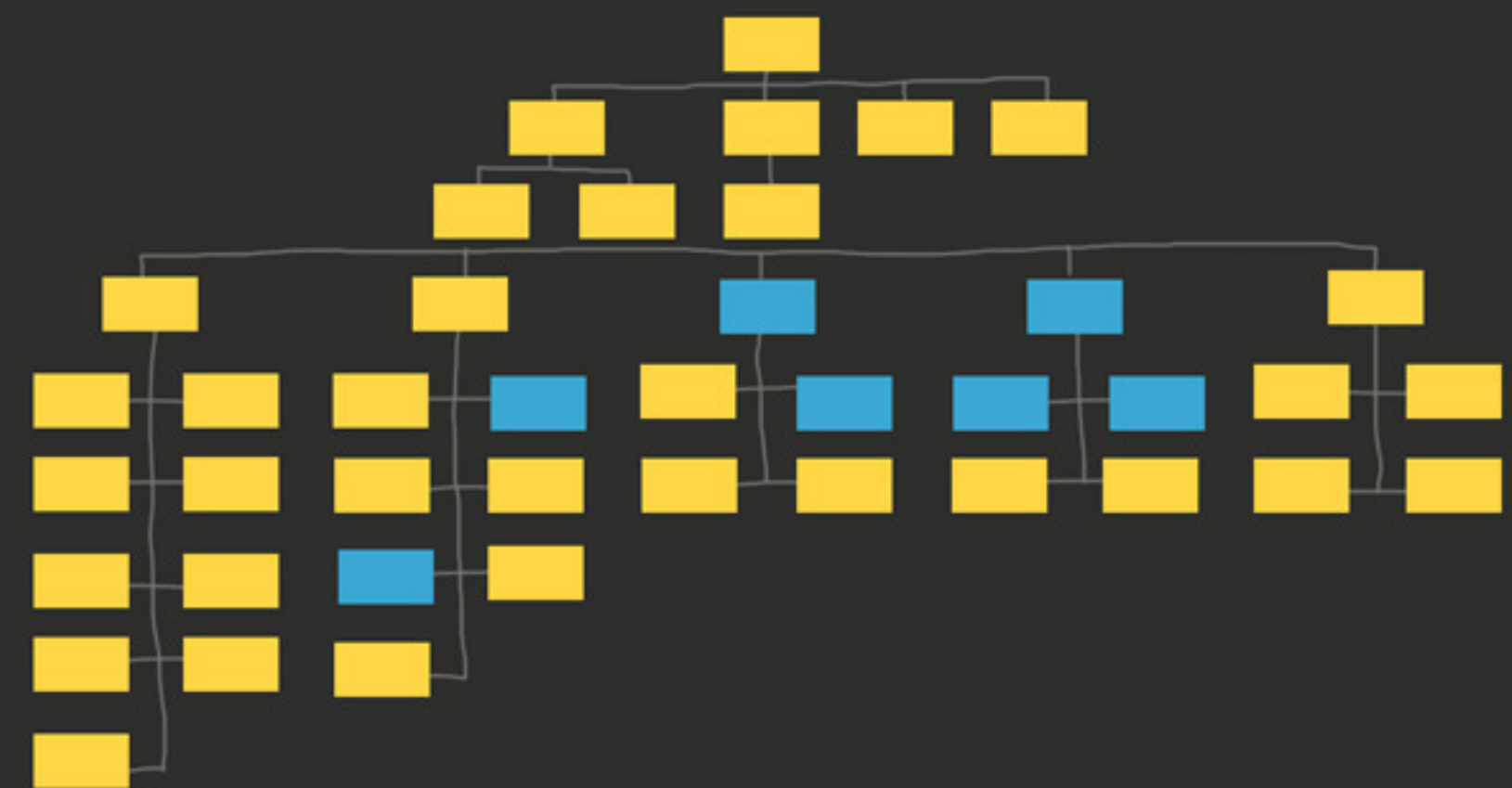


Ludwigshafen



Kaiserslautern

# LEITUNGSPPOSITIONEN GESAMT



12 %



FRAUENANTEIL IN DEN VORSTÄNDEN DER TOP 200 UNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND

14,7 %

FRAUENANTEIL IN AUFSICHTSRÄTEN DER TOP 200 UNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND

30,4 %

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN DEUTSCHLAND (2020)

28,4 %



# DBK-STUDIE 2018

## EINSCHÄTZUNG: ERFOLGREICHSTE MASSNAHMEN

### 1. Wille, Haltung und Verantwortung der Leitung:

- Wille der Leitungen, Frauen zu unterstützen
- Haltung des Ortsordinarius und entsprechende Stellenbesetzung
- Verankerung des Themas beim Leiter der Hauptabteilung Personal
- Sensibilisierung von Entscheidungsträgern für das Thema

### 2. Definierte Ziele, Konsequenz in der Umsetzung:

- Verabschiedung eines internen Papiers mit festgelegtem Ziel durch die Leitung
- Quote, die ernst gemeint und gewollt ist
- Konsequenz in der Umsetzung von Maßnahmen

### 3. Personalentwicklung und Fortbildung:

- Direkte Ansprache
- Kurs „Führen und Leiten. Weiterbildung für Frauen in verantwortlichen Positionen der katholischen Kirche“ (KSI/Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der DBK)
- Mentoring, insbesondere Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ (Hildegardis-Verein e. V. in Kooperation mit der DBK)
- Fortbildungen hinsichtlich der Reflexion von Karrierezielen und Wunsch nach bzw. Bereitschaft zu Führungsaufgabe
- Gezielte Vorbereitung/Nachfolgeplanung
- Nachfolgeplanung im Sinne frühzeitiger interner Ausschreibung von Stellen mit gezieltem Einarbeitungs- und Weiterbildungsprogramm
- Laufbahnberatung (strategisch – an Bistumszielen orientiert)

# DBK-STUDIE 2018

## EINSCHÄTZUNG: ERFOLGREICHSTE MASSNAHMEN

### 1. Wille, Haltung und Verantwortung der Leitung:

- Wille der Leitungen, Frauen zu unterstützen
- Haltung des Ortsordinarius und entsprechende Stellenbesetzung
- Verankerung des Themas beim Leiter der Hauptabteilung Personal
- Sensibilisierung von Entscheidungsträgern für das Thema

### 2. Definierte Ziele, Konsequenz in der Umsetzung:

- Verabschiedung eines internen Papiers mit festgelegtem Ziel durch die Leitung
- Quote, die ernst gemeint und gewollt ist
- Konsequenz in der Umsetzung von Maßnahmen

### 3. Personalentwicklung und Fortbildung:

- Direkte Ansprache
- Kurs „Führen und Leiten. Weiterbildung für Frauen in verantwortlichen Positionen der katholischen Kirche“ (KSI/Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der DBK)
- Mentoring, insbesondere Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ (Hildegardis-Verein e. V. in Kooperation mit der DBK)
- Fortbildungen hinsichtlich der Reflexion von Karrierezielen und Wunsch nach bzw. Bereitschaft zu Führungsaufgabe
- Gezielte Vorbereitung/Nachfolgeplanung
- Nachfolgeplanung im Sinne frühzeitiger interner Ausschreibung von Stellen mit gezieltem Einarbeitungs- und Weiterbildungsprogramm
- Laufbahnberatung (strategisch – an Bistumszielen orientiert)



# DBK-STUDIE 2018

## EINSCHÄTZUNG: ERFOLGREICHSTE MASSNAHMEN

### 4. Personalauswahl:

- Bevorzugte Berücksichtigung von Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Bewerbungsverfahren
- Frauenfördermaßnahmen im Stellenbesetzungsverfahren

### 5. Leitung in Teilzeit:

- Teilbarkeit von Führungsstellen
- Leitung in Teilzeit, Leitung im Team/Tandem-Modell
- Konkrete Instrumente für die Umsetzung von Job-Sharing

### 6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Sorge-Tätigkeiten:

- Home-Office
- Arbeitszeitflexibilität
- Betreuungsangebot für Kinder (Kita, Ferienprogramm ...)
- Führungskräfte und potentielle Führungskräfte auf vorhandene Vereinbarkeitsmaßnahmen aufmerksam machen

### 7. Vorbilder:

- Vorbild: Frau in Führungsaufgaben im Ordinariat
- Vorbild: Frau mit Leitungsaufgaben in pastoralen Räumen

# DBK-STUDIE 2018

## EINSCHÄTZUNG: ERFOLGREICHSTE MASSNAHMEN

### 4. Personalauswahl:

- Bevorzugte Berücksichtigung von Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Bewerbungsverfahren
- Frauenfördermaßnahmen im Stellenbesetzungsverfahren

### 5. Leitung in Teilzeit:

- Teilbarkeit von Führungsstellen
- Leitung in Teilzeit, Leitung im Team/Tandem-Modell
- Konkrete Instrumente für die Umsetzung von Job-Sharing

### 6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Sorge-Tätigkeiten:

- Home-Office
- Arbeitszeitflexibilität
- Betreuungsangebot für Kinder (Kita, Ferienprogramm ...)
- Führungskräfte und potentielle Führungskräfte auf vorhandene Vereinbarkeitsmaßnahmen aufmerksam machen

### 7. Vorbilder:

- Vorbild: Frau in Führungsaufgaben im Ordinariat
- Vorbild: Frau mit Leitungsaufgaben in pastoralen Räumen

# INHALTE DES ANTRAGS:

1

## DEFINIERTES ZIEL

Anteil von Frauen in Leitung  
auf 35% bis 2030

2

## ZWISCHEN- SCHRITT

Erarbeitung eines  
Frauenförderplans, um das  
gesetzte Ziel zu erreichen

3

## RESSOURCEN

DV-Ausschuss und  
Schaffung einer  
hauptamtlichen Stelle  
(„Gleichstellungs-  
beauftragte“)



# **HERZLICHEN DANK**

## **FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT**