

**Frauen in pastoraler Leitung**  
**Eine Befragung von Ehren- und Hauptamtlichen in Pfarreien**  
**in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz,**  
**die von einer Frau nach c.517 § 2 CIC 1983 geleitet werden**

Ein Kurzbericht

durchgeführt von den katholischen Frauenverbänden in Deutschland, Österreich, Schweiz und Südtirol, vertreten durch Iva Boutellier (SKF), Angelika Ritter-Grepl (kfb), Dorothee Sandherr-Klemp (KDFB) und Agnes Wuckelt (kfd).

Stand: Februar 2026

## 1. Anlass und Hypothesen der Studie

Der folgende Kurzbericht ist eine Zusammenfassung von Teilen der ausführlichen Auswertung einer Befragung von ehren- und hauptamtlich tätigen Mitgliedern katholischer Pfarreien bzw. pastoraler Räume, die von Frauen entsprechend c.517 § 2 CIC 1983 geleitet werden. Verteilt wurde der Fragebogen in den (Erz-)Bistümern Basel, Feldkirch, Hildesheim, Innsbruck, Linz, München, Osnabrück, Paderborn und Salzburg. Der Projektzeitraum umfasst die Monate Oktober bis Dezember 2025.

Verfasst wurde der Bericht von Prof.in Dr.in Agnes Wuckelt, lic.theol. Iva Boutellier, Mag<sup>a</sup>. Angelika Ritter-Grepl und Dorothee Sandherr-Klemp, M.A. Nicht dargestellt sind die Datenbasis, die Methode und die ausführlichen Ergebnisse der Datenanalyse. Der Fokus liegt hier auf der Auswertung der Antworten auf die offenen Fragen, in denen die Befragten ihre persönlichen Eindrücke, Gedanken, Erfahrungen und Gefühle zum Ausdruck brachten. Es werden nur aggregierte Daten verwendet, eine Rückverfolgung auf Länder, Pfarreien bzw. Pastorale Räume ist so nicht möglich.

Angeregt wurde die Studie durch die Frage nach Wirkungen auf Kirchenmitglieder in Pfarreien, die von Frauen geleitet werden. Danach gefragt hatte Sr. Nathalie Becquart, XMCJ, Untersekretärin der Bischofssynode im Vatikan, bei ihrem Besuch am 10. April 2025 in der Diözese Innsbruck bei der katholischen Frauenbewegung Österreichs. Diese Frage-richtung stellt einen Perspektivenwechsel dar. Wurde bisher in Wissenschaft und Praxis, wie auch in den Frauenverbänden, der Blick auf Frauen in Leitungspositionen gerichtet, sollten nun die Menschen zu Wort kommen, die Frauen als leitende Personen wahrnehmen und erleben.

Ansatzpunkt für die Hypothesenbildung waren daher schwerpunktmäßig zum einen Ergebnisse von Studien über Frauen in kirchlichen Leitungspositionen<sup>i</sup>; zum anderen wurden verschiedene Meta-Studien herangezogen, die sich der Frage „Führen Frauen anders als Männer?“ widmen<sup>ii</sup>.

Dass in der katholischen Kirche vermehrt pastorale Leitungsaufgaben an Laien und auch Frauen übertragen werden, basiert auf einer Ausnahmeregelung des CIC: Im Fall eines „Priestermangels“ kann der Diözesanbischof nach c.517 § 2 CIC 1983 „eine Person, die nicht die Priesterweihe empfangen hat“, an der „Ausübung der Hirtensorge einer Pfarrei“ beteiligen. Im deutschsprachigen Bereich der katholischen Kirche, in dem diese Studie durchgeführt wurde, findet sich ein unterschiedlicher Umgang mit dieser Ausnahmeregelung.<sup>iii</sup> Während die einen dafür plädieren, von ihr großzügig Gebrauch zu machen, warnen andere vor der Gefahr, eine Ausnahmeregelung zur Normalregelung zu machen. Auch aus diesem Grund legt es sich nahe, den Wirkungen pastoraler Leitung durch Frauen in Pfarreien nachzuforschen und Implikationen einer Ausnahme aufzuzeigen.

Die Hauptannahme, dass Kirche durch die Beteiligung von Frauen an der pastoralen Leitung profitiert, wurde anhand von fünf Hypothesen operationalisiert. In deren Formulierung floss zudem ein, welches Verständnis von „Pastoral“ der Studie zugrunde liegt.

Maßgeblich sind die drei Grunddienste der Kirche, die eng zusammengehören und miteinander verwoben sind: Das Ablegen des Zeugnisses für die Offenbarung Gottes und die Sendung der Kirche (martyria), die Feier des Handelns Gottes in gottesdienstlicher Versammlung und im gemeinschaftlichen Erleben der sakramentalen Zeichenhandlungen (leiturgia) sowie der Dienst an allen, die der Hilfe bedürfen (diakonia). Leitgedanke dieser Grunddienste ist die Gemeinschaft (coinonia oder communio), die Gemeinschaft der Menschen mit Gott, untereinander und mit der Schöpfung.

### Die Hypothesen:

Grundannahme: „Frauen tragen durch positiv-kreative Irritation des Gewohnten dazu bei, dass Kirche als lernende Organisation pastorale Innovation generiert.“ - „Frauen vervielfältigen und differenzieren den Begriff und das Gesicht von Leitung in der Kirche. Sie geben der Kirche auf Leitungsebene ein verändertes Gesicht, das des pilgernden Volkes Gottes, bestehend aus vielfältigen, geistbegabten Geschöpfen Gottes.“ (Andrea Qualbrink)	
Hypothese A)	Durch die Wahrnehmung von pastoraler Leitung durch Frauen ändert sich die Situation vor Ort. Frauen bringen frauenspezifisch konnotierte Kompetenzen ein, die Änderung bewirken - atmosphärisch, fachlich, inhaltlich.
Hypothese B)	Frauen in Führungspositionen neigen zu partizipativer Führung. Dies äußert sich in der Art und Weise des Einbezugs von Mitarbeitenden und der Konsensbildung bei Erarbeitungs- und Entscheidungsprozessen.
Hypothese C)	Weibliche Führungskräfte zeigen tendenziell mehr Empathie und gewichten die Beziehungsgestaltung zu Mitarbeitenden und zum Team höher als männliche Führungskräfte.
Hypothese D)	Frauen in Führungspositionen tendieren zu einem transformativem Führungsstil, der durch Inspiration, Vision und die Förderung individueller Entwicklung gekennzeichnet ist.
Hypothese E)	Frauen in pastoraler Leitung schöpfen aus der Vielfalt, dem Reichtum und dem Schatz liturgischer Feiern und erweitern sie. Dies ermöglicht, Gemeindemitglieder aktiv zu beteiligen und ihre Lebensrealität einzubeziehen.

## 2. Die Umfrage

Den fünf Hypothesen entsprechend umfasste der Fragebogen fünf Bereiche, jeder der Bereiche enthielt jeweils fünf Aussagen. Die Befragten waren gebeten, zu den insgesamt

25 Aussagen auf einer Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 10 (trifft voll und ganz zu) Stellung zu beziehen. Zudem gab es Raum für die Beantwortung offener Fragen: zum Einstieg und zum Abschluss sowie die Bitte, zu fünf Aussagen des Fragebogens Beispiele anzuführen. Der Fragebogen für die Hauptamtlichen unterschied sich in einigen Aussagen von jenem für die Ehrenamtlichen, indem er dem Dienstverhältnis von Leitung und hauptamtlich Tätigen Rechnung trug. Insgesamt gab es einen Rücklauf von 54 Fragebögen.

Land	Ehrenamt weiblich <sup>iv</sup>	Ehrenamt männlich	Hauptamt weiblich	Hauptamt männlich
Deutschland	7	8	2	1
Österreich	10	4	5	2
deutschspr. Schweiz	9	1	2	3
<b>insgesamt: 54</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

#### Die Altersstreuung der Befragten<sup>v</sup>

21-39	40-49	50-59	60-69	70-73
6	11	17	16	3

Die ehrenamtlich Tätigen der Studie engagieren sich vielfältig, einzelne nehmen zum Teil mehrere Aufgaben wahr:

- als Kommunionhelfer:in / Krankenkommunion
- als Lektor:in
- im Kirchenchor
- in der Ministrant:innen-Arbeit
- als Sakristan:in
- in der Vorbereitung / Leitung von Gottesdiensten / Andachten / Meditation / im Liturgiekreis
- in der Vorbereitung auf Erstkommunion und Firmung
- als Jugendleiter:in
- in der Familienpastoral
- als Beerdigungsleiter:in
- im Besuchsdienst
- im Pfarrei- / Pfarrgemeinde-/Pastoralraum-Rat, Mitglied /Vorsitz bzw. Präsidium
- in synodalen Gremien
- im Kirchenvorstand
- in der Ökumene in der Organisation von Religionsunterricht
- als Büroassistent:in
- als Bulifahrer:in /zuständig für Technik

### **3. Die Antworten der Befragten**

#### **3.1 „Endlich!“ – „Ein Gewinn für alle“ – „Aber...“**

„Meines Wissens sind Frauen in pastoraler Leitung noch eher eine Rarität“. „Es war höchste Zeit“, denn „Frauen haben in der Kirche schon viele Aufgaben übernommen... es ist gut, dass sie auch pastorale Leitungsaufgaben übernehmen“. Diese Stimmen stehen repräsentativ für die Antworten auf die Einstiegsfrage „Was kommt Ihnen spontan in den Sinn, wenn Sie an ‚Frauen in pastoraler Leitung‘ denken?“ Das Spektrum der Antworten zeichnet unterschiedliche Begründungsmuster für die Übernahme pastoraler Leitung durch Frauen nach: In einer Zeit und Gesellschaft, in der Gleichberechtigung und Gleichstellung erkämpft wurden (und immer noch werden), sei es absolut unverständlich, dass dies in der Kirche immer noch nicht „als selbstverständlich gelten“ könne. Ganz pragmatisch wird festgestellt, dass „sonst viele Dienste bald nicht mehr möglich sein werden“. Vor allem aber, und das wird vielfach betont, sei die pastorale Leitung von Frauen „unbedingt notwendig und wichtig, damit möglichst breit Ressourcen und Lebensbereiche einbezogen werden“. Und dies wiederum „ist ein Gewinn für alle und ein Anfang der längst überfälligen Anerkennung der Frauen in der Kirche“ schließlich besteht auch darin Übereinstimmung, dass eine „Kirche ohne Frauen in Leitungspositionen auf Dauer nicht zukunftsfähig“ wird.

Die Zukunftsfähigkeit der Kirche wird damit in eins gesehen, dass pastorale Leitung durch Frauen „anders“ sei: „Frauen schauen aus einer anderen, offeneren Perspektive auf die pastorale Leitung“, sie praktizieren „Leitung auf Augenhöhe, im Leben verankert“: In der Zusammenarbeit mit leitenden Frauen eröffnen sich „neue Realitäten“, „neue Wege, neue Möglichkeiten, Ungewohntheit und Respekt vor Veränderungen“. Dass mit diesem „Neuen“ und „Anderen“ auch wieder mehr Glaubwürdigkeit für die Kirche erreicht werden kann, wird ebenfalls bedacht.

Genau unter diesem Aspekt wird jedoch ebenso gesehen und beschrieben, dass die Möglichkeit pastoraler Leitung durch Frauen auch Problemlagen der „Frauenfrage“ in der Kirche an sich verdeutlicht und verschärft. Des Weiteren ergeben sich Fragen an das jeweilige Kirchenbild und das Kirche-Sein. Wenn auch die Möglichkeit des Wirkens von Frauen im Bereich der pastoralen Leitung durchgängig begrüßt wird, wird zugleich konstatiert: „Sie haben immer noch zu wenig Rechte, trotzdem engagieren sich viele Frauen“, allerdings „geprägt von Erfahrungen, was für Frauen in der katholischen Kirche nicht möglich ist“. Es wird große Betroffenheit artikuliert: „Es beelendet“ die Schreiberin, dass Frauen in der Kirche „immer noch nicht völlig gleichberechtigt“ sind. Ebenso wird einführend festgestellt, dass Frauen in Leitungspositionen oftmals eine Geschichte „voller Verletzungen“ durchleben müssen. Befürchtet wird, dass Frauen in pastoraler Leitung „es schwer haben“ werden. So wird konstatiert, dass es in Pfarreien bzw. pastoralen Räumen „spannungsreiche Diskussionen rund um die Thematik“ gibt.

### **3.2 „Immer offen“ – „zuerst zuhören“ – „den besten Weg gemeinsam gehen“**

In Hypothese A) wird angenommen, dass die Leitung durch Frauen zu Innovation führt. Die ersten fünf Aussagen des Fragebogens beziehen sich somit auf die Atmosphäre in der Pfarrei sowie auf den Stellenwert neuer Ideen und Inhalte im Verhältnis zu in der Gemeinde gepflegten Traditionen. Die Fragestellung „Führen Frauen anders als Männer?“ wird in diesem Teil des Fragebogens explizit aufgegriffen, ebenso die Frage nach der Akzeptanz der Leitung durch eine Frau.

Eine hohe Zustimmung zu den Aussagen, die Leitung trage zu einer positiven Atmosphäre bei und bringe neue Ideen ein (71% bzw. 81% zu Wert 10-8), scheint die Hypothese zu unterstreichen. Mehrfach wird erläutert, dass die Leitung Neues anregt und zugleich häufig entsprechende Eingaben von den Mitgliedern der Pfarrei kommen. Dies mag zu einer Wechselwirkung zwischen positiver Atmosphäre und gewünschter Innovation führen.

#### **„Pastoral leiten bedeutet ermöglichen“**

Heute gehe es in der Pastoral darum, „zu ermöglichen“. Gewünscht und erfahren wird „Zusammenarbeit auf Augenhöhe“, „ein offenes Ohr für Menschen und ihre Bedürfnisse“, „Vorschläge der Neugestaltung von Feiern im Kirchenjahr und auch andere Initiativen werden gerne aufgegriffen und unterstützt“. Als Beispiel wird aus einem Gottesdienst-Vorbereitungsteam berichtet: „Nach Corona blieb es uns frei, ob wir [wie vorher] weitermachen oder etwas anderes wagen wollten. Wir gestalten nun einmal im Monat einen anderen, modernen Gottesdienst...“. Teilweise werden „auch unkonventionelle Lösungen“ in den Blick genommen. „Es wurde in Gruppen über die Zukunft unserer Pfarrei ‚gehirnt‘ - der Pfarreirat wertet aus, so dass die Stoßrichtung festgelegt werden kann.“ „Die Leitung ist stets bemüht, den besten Weg gemeinsam zu gehen“, wobei die Ehrenamtlichen und ihre Vorstellungen einbezogen werden. Abgelehnt werden „eigensinnige Entscheidungen“ der Leitung, sowohl von Ehren- als auch von Hauptamtlichen.

#### **„Manchmal ein Spagat“**

Es wird betont, dass „Veränderungsprozesse sehr transparent“ gestaltet werden müssen, und zugleich im Bemühen, „auf alle Bedürfnisse einzugehen“. „Geplante Veränderungen werden diskutiert und auch direkt Betroffene um ihre Meinung gebeten“. „Gottesdienste werden so gestaltet, wie es die Gruppe braucht.“ Es gilt aber auch, „die Bedürfnisse derjenigen wahrzunehmen, die alles so haben möchten, wie es bisher war - das ist ein Spagat.“ Anliegen werden zwar „gehört und ernstgenommen“, allerdings kann nicht alles erfüllt werden“. Es braucht „die Fähigkeit, sich abzugrenzen und Schwerpunkte setzen zu können“.

#### **„Es ist schwierig zu beantworten...“**

Die Bewertung der Aussage „Die Art und Weise der Leitung ist von ihrem Frau-Sein bestimmt.“ spiegelt ein breites Spektrum der Ein- und Vorstellungen bei den im Rahmen der Studie Befragten. Während die einen Fragen der Leitung wie die Einsetzung in eine

Leitungsposition „geschlechtsneutral“ betrachten und der Meinung sind, dass das Geschlecht keine Bedeutung habe, sehen andere sehr wohl Unterschiede. „Die Frage nach Geschlecht ist veraltet und ist bei uns nicht mehr aktuell. Sicherlich nicht für mich.“ Dieser Aussage stehen andere entgegen; sie führen weiblich konnotierte Eigenschaften und Fähigkeiten an, um aufzuzeigen, dass und wie sich „Frausein“ in pastoraler Führung zeigt.

Häufig findet sich die Aussage „Meiner Meinung nach ist die Leitung von der Persönlichkeit geprägt, nicht von dem Geschlecht“. „Mir scheint weniger der Unterschied Mann / Frau [gegeben zu sein], sondern ob jemand Leitungs- und (Menschen-) Führungskompetenz besitzt oder nicht.“ Der Meinung, man „kann und sollte keine stereotypen Unterschiede machen“, stehen jedoch auch ambivalente Aussagen entgegen: „Ich sehe keinen Unterschied, ob die Leitung männlich/weiblich ist. Der einzige Punkt ist, dass [die weibliche Leitung] die Themen genauer, fürsorglicher (lösungsorientiert) behandelt.“

Dieser Aussage entsprechend, bringen etliche Befragte spezifische Lebenserfahrungen und -kontexte von Frauen ins Spiel, die eben doch einen Unterschied beinhalten. Dieser wirke sich auf ihre Art zu leiten und zu führen aus. Angeführt werden signifikante Unterschiede in den „biologischen und körperlichen Erfahrungen“ von Männern und Frauen. Mit den Erfahrungen einer Mutter, als Familienfrau und Erwerbstätige nehmen weibliche Leitungen „Probleme, Ängste und Sorgen von Menschen anders wahr“. Ihr Verständnis für die Situation und die Bedürfnisse Ehrenamtlicher (in der Mehrzahl Frauen), sei, so die mehrfache Überzeugung, auf ihre „mütterliche Seite“, „Herzlichkeit“, „Fürsorglichkeit“ und „Geduld“ zurückzuführen. Gerade in der Begleitung von weiblichen Ehrenamtlichen sei das Geschlecht von Bedeutung: „Nur durch das persönliche Gespräch (das ich so bestimmt nur mit einer Frau führen konnte) sind wir im Moment noch nicht ausgetreten und engagieren uns weiterhin.“ Zudem falle ins Gewicht, dass Frauen in pastoraler Leitung ihre beruflichen Anforderungen in einem „normalen Alltag“ - im Gegensatz zu jenem in einer „Priester-Bubble“ zu bewältigen haben.

In letzterem Zusammenhang wird auch deutlich, dass bei der Frage nach „Frausein“ und „Mannsein“ in pastoraler Leitung häufig „Frausein und Priestersein“ implizit oder explizit gedacht wird. „Da das Priesteramt in der katholischen Kirche nur Männern vorbehalten ist, hat das natürlich negative Konsequenzen auf die Kompetenzen einer weiblichen pastoralen Leitung (keine Eucharistie, keine Krankensalbung usw.)“ – „Es ist dann die Frage ‚Weihe oder nicht‘. Und da trifft es nichtgeweihte Männer genauso wie Frauen wie Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen.“

### **„Die Leitung nur an Männer oder nur an Frauen zu binden ist eine Einschränkung...“**

Sowohl die im Kontext der Bedeutung von „Frausein“ in pastoraler Leitung angeführten Beispiele wie generelle Aussagen darüber, wie sich die Befragten „Pastoral“ vorstellen und wünschen, bringen Eigenschaften zutage, die landläufig weiblich konnotiert werden. Zugleich sind es Eigenschaften, die weibliche pastorale Leitungen in den Bewertungen

der Aussagen des Fragebogens positiv auszeichnen. Es ist der „feinfühligere Umgang, Empathie, Gespür“ das, was z.B. „bei Wortgottesfeiern oder Begräbnissen“ sehr geschätzt wird - und „dieses Talent besitzt unsere Pfarrkuratorin in reichem Maß“. „Für mich hat es sogar Vorteile, wenn eine Frau leitet. Sie haben mehr Empathie ... was bei den Männern [im Team] weniger der Fall war.“ Gefordert ist „partnerschaftlicher Dialog“, „empathische Kommunikation“, „Eröffnung von Räumen, in denen sich andere entfalten können“. Es braucht „mehr Emotionen, mehr Kommunikation“, „ganzheitliche Wahrnehmung“, „ein offenes Ohr für alle“, „die Fähigkeit, Menschen zueinander bringen.“

**Ein Zwischenfazit:** Pastorale Leitung durch Frauen wird als solche und in ihrer Ausführung als innovativ und zu Innovation führend wahrgenommen. Frauenspezifisch konnotierte Kompetenzen, die Frauen in die Pastoral einbringen, werden zugleich als wesentliche Kernkompetenzen pastoraler Arbeit an sich bewertet. Als Problemlage wird benannt, dass Frauen aufgrund der wegen ihres Geschlechts ausgeschlossenen Priesterweihe in ihrem pastoralen Wirken beschränkt werden.

### **3.3 „Alle dürfen gleichberechtigt mitmachen“ – „Wo immer möglich, wird gemeinsam beraten und entschieden.“**

Die im zweiten Block des Fragebogens zu bewertenden Aussagen resultieren aus der Annahme, dass Frauen in Führungspositionen zu partizipativer Führung neigen. Diese äußert sich in der Art und Weise des Einbezugs von Mitarbeitenden und der Konsensbildung bei Erarbeitungs- und Entscheidungsprozessen. (Hypothese B) Eine hohe Zustimmung (83,6 % auf der Skala von 10-8) erfuhr die Aussage „Das Engagement der Ehrenamtlichen / der Hauptamtlichen wird geschätzt“. Ebenso wurde von der Mehrzahl der befragten Ehrenamtlichen der Aussage „Die Leitung bezieht Ehrenamtliche in Entscheidungsprozesse ein“ zugestimmt (95 % auf der Skala von 10-8).

Wo immer möglich, wird vieles gemeinsam entschieden, sei es in institutionalisierten Gremien wie Pfarrei- und Pfarrgemeinderäten oder in thematisch ausgerichteten Arbeitsgruppen, die sich besonderen Aufgabenstellungen widmen. „Neuerungen werden im PGR besprochen.“ Positiv wird hervorgehoben, dass die Leitung „die Vor- und Nachteile“ genau darstellt. „Entscheidungen, die wir als Ehrenamtliche nicht mittragen, werden stets genau hinterfragt.“ „Das synodale Miteinander in der Pfarre ist für uns sehr wichtig und soll gelebt werden.“ „In unserer Gemeinde werden Ehrenamtliche ermutigt, Aufgaben zu übernehmen und ihre Meinungen zu sagen. Diese werden immer gehört und gemeinsam werden Probleme gelöst, neue Wege gegangen und erarbeitet.“ Nicht nur im inneren Kreis der Pfarrei / Pfarreiengemeinschaft werden alle gehört. Über Teams oder Gruppen, die an speziellen Themen arbeiten, „werden direkt Betroffene um ihre Meinung gebeten und auch breitere Kreise einbezogen“. So „holt sich die Leitung ein aktives Feedback ein und nimmt Verbesserungsvorschläge an“.

## **Mitwirken - Selbstwirksamkeit erfahren**

Die Bereiche, in die Ehrenamtliche einbezogen werden bzw. in denen sie sich zur Mitarbeit zur Verfügung stellen, sind vielfältiger Art. „Es gibt unzählige Beispiele, da wir bei jedem Thema einbezogen werden.“ Besprochen werden „die Wünsche, die Möglichkeiten, und wie wir das mit den Pfarreiangehörigen angehen sollen...“ So wird etwa das Leitungsteam durch Ehrenamtliche erweitert, werden (Schutz-) Konzepte im Seelsorgeraum gemeinsam erarbeitet, ist das Miteinander vom „Bemühen, Transparenz zu üben und auf alle Bedürfnisse einzugehen“ geprägt. „Alle dürfen gleichberechtigt mitmachen.“

Es geht um Mitwirkung bei der Vorbereitung auf die Sakramente: Die Leitung „ermutigt uns Ehrenamtliche, in der Erstkommunionkatechese selbstständig Entscheidungen zu treffen, wie wir unser Konzept gestalten, Treffen ohne sie durchzuführen und somit mehr Verantwortung zu übernehmen.“ Oder: „Bei der Entscheidung zur Festlegung des neuen Firmalters hat die Leiterin ein Team zusammengestellt und einen mehrstufigen Prozess initiiert. Letztlich hat das Team im Konsens entschieden.“

Da die Leitung „offen ist für viele Formen der Gottesdienste“, gestalten Ehrenamtliche eigenständig Gottesdienste zum Kirchenjahr oder zu besonderen Anlässen (Advent, Weihnachten, Fasnacht, Maiandachten, Kreuzweg), und wirken aktiv mit an der Feier des Hohen Donnerstags oder des Karfreitags. Gemeinsam beraten wurde über die Entscheidung, wieder „eine Paarsegnung durchzuführen“. In Eigeninitiative ehrenamtlicher Gruppen oder einzelner Personen wird ein Kinderchor gegründet oder ein Liturgiekreis zur Vorbereitung von Kindergottesdiensten initiiert. „Mir als Leitung der Ministranten stand unsere Pastoralreferentin immer unterstützend zur Seite, hat jedoch immer freie Hand gelassen.“

### **„Allen gerecht werden ist nicht möglich“**

Wenn „alle gleichberechtigt mitmachen dürfen“, sich bemüht wird, „auf alle Bedürfnisse einzugehen“, stellt das eine hohe Anforderung dar. „Bei der Unterschiedlichkeit der Ehrenamtlichen ist das oft sehr schwierig“ und stellt eine Herausforderung an die Leitung dar, wofür ihr „großer Respekt“ gezollt wird. Es braucht auf allen Seiten die Fähigkeit, mit anderen Meinungen positiv umzugehen und Offenheit für neue, auch ungewohnte oder unkonventionelle Ideen zu bewahren. Dann gilt es den Fokus darauf zu richten, „dass keiner dem anderen das Katholisch-Sein abspricht“. Dass dies nicht immer leicht ist, liegt auf der Hand. Es werden Grenzen deutlich, die sowohl in dem Anspruch, allen gerecht zu werden, als auch in der Persönlichkeit der Leitung wie in den Strukturen und dem jeweiligen Kirchenverständnis liegen können.

Beklagt wird, dass in großen pastoralen Räumen nicht selten „Ideen im Keim erstickt werden, gerade dann, wenn sie innovativ waren“ und wenn etwas „Arbeit mit sich brachte.“ Das mag zum einen daran liegen, dass es ungeheuer schwer ist, in großen Räumen Konsens zu finden, oder auch daran, dass in großen Räumen „Unklarheit über Zuständigkeiten herrscht, und deshalb vieles brach liegen bleibt“ - was zur Folge hat, dass

Ehrenamtliche sich zurückziehen. Schließlich lässt sich dann keine alle zufriedenstellende Lösung finden, wenn Vorstellungen von Kirche-Sein zu einer „Zweiteilung der Mitglieder einer Pfarrei führen in jene, die Eucharistiefiern wollen und jene, denen das nicht so wichtig ist“.

**Ein Zwischenfazit:** Die Annahme, dass Frauen in pastoraler Leitung einen partizipativen Führungsstil praktizieren, wird durch die Rückmeldungen der Befragten bestätigt. Diese fühlen sich in hohem Ausmaß in ihrer Tätigkeit wertgeschätzt und in Beratungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden. Sie würdigen, dass sie bei der Gestaltung und dem Aufbau des Gemeindelebens selbstständig und in eigener Verantwortung mitwirken können und so Selbstwirksamkeit erfahren. Partizipation kommt aber auch an Grenzen, wenn grundlegende Vorstellungen von Kirche-Sein aufeinanderstoßen.

### **3.4 „Feinfühligem Umgang, Empathie und Gespür - ein sehr geschätztes Talent“**

Die Aussagen im dritten Block des Fragebogens orientieren sich an der Hypothese C): „Weibliche Führungskräfte zeigen tendenziell mehr Empathie und gewichten die Beziehungsgestaltung zu Mitarbeitenden und zum Team höher als männliche Führungskräfte“. Eine ausgesprochen hohe Zustimmung erhielt die Aussage „Die Leitung zeigt ehrliches Interesse an mir als Person“; 58 % der Befragten gaben hier den Wert „10“ (trifft voll zu) an, insgesamt bewerteten 93 % diese Aussagen mit 8-10. Ähnliches gilt für die Aussage „Die Leitung hört aktiv zu und sucht bei Problemen gemeinsam mit den Betroffenen eine Lösung“: 76,7 % bewerteten sie positiv auf der Skala von 10-8. Aussagekraft besitzt auch die Bewertung der Aussage „Die Leitung erscheint glaubwürdig und authentisch.“ 90 % der Befragten gaben hier 8-10 Punkte.

In den Beispielen, die zu diesem Fragenbereich angeführt wurden, wird der Leitung ein großes persönliches Engagement bescheinigt. Auch „scheinbar kleine Probleme werden wahrgenommen und besprochen“. Die Leitung wird als eine Person wahrgenommen, die „sich auf die gleiche Ebene“ ihrer Gesprächspartner:innen begibt, „sie ermutigt und fördert“. Etwa wird „niemand zur Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben überredet, sondern angefragt und allenfalls ermutigt“. Dass sie aktiv auf die Menschen zugeht, trifft sowohl auf ihr Verhalten im Kirchenraum als auch im alltäglichen Lebensraum zu: So ist es zur guten Tradition geworden, dass sie sich „am Schluss der Gottesdienste am Hauptaussgang mit den Gottesdienstbesuchern unterhält“. Sie „nimmt auch am Dorfleben teil“ oder es „entwickeln sich oft nette Gespräche, wenn man sie z.B. beim Einkaufen trifft“. In Gesprächen „herrscht eine sehr verständnisvolle Atmosphäre und die Beispiele, die zur Sprache kommen, sind sehr authentisch und persönlich.“

#### **„Empathie und Frau-Sein“**

Der Begriff „Empathie“ wird zwar in den zu bewertenden Aussagen des Fragebogens nicht verwendet, taucht aber in den Beispielen zu den Aussagen explizit oder der Bedeutung nach auf: „Ihr feinfühligem Umgang, Empathie und Gespür“ prägen „nicht nur den

Umgang mit den Pfarreimitgliedern“, sondern werden auch von ihr unbekanntem Menschen, beispielsweise bei Begräbnissen, sehr geschätzt: Es gelingt ihr, „zu Verstorbenen passende Trauerfeiern zu gestalten, auch wenn sie diese nicht persönlich gekannt hat“. Einfühlungsvermögen zeige sich bei Familienfrauen in pastoraler Leitung beispielsweise auch bei Tauffeiern oder im Umgang mit Kindern. Dies wird darauf zurückgeführt, dass sie „aus ihrer Erfahrung als Mutter“ handeln. Durch das Erzählen von „Beispielen aus ihrem Alltagsleben mit Familie und Kindern“ wird beim Gegenüber das Gefühl geweckt, in ähnlichen Lebenssituationen verstanden zu werden (was, so ausdrücklich von Befragten betont, „bei einem Priester nicht gegeben“ sei). Daher könnten manche Gespräche „nur mit einer Frau geführt werden“.

### **„Sie überlässt anderen den Platz im Rampenlicht“**

Empathischer Umgang mit Mitarbeitenden zeigt sich auch im Verhalten ihnen gegenüber in der Öffentlichkeit. Illustriert wird dies an folgendem Beispiel: „Der Erhalt einer über 500-jährigen Tradition ist nur möglich durch den Einsatz einer Vielzahl von freiwilligen Mitarbeitenden, deren Arbeit im Hintergrund passiert“. Die Leitung ist für den Festgottesdienst verantwortlich und hält die Festpredigt. Aber „sie stellt nie ihre eigene Person in den Vordergrund, sondern überlässt anderen den Platz im Rampenlicht: den Freiwilligendiensten“. Dass die Leitung keine „one-woman-show“ veranstaltet, wird als wesentliches Merkmal ihrer Fähigkeit gewertet, anderen einfühlsam und auf Augenhöhe zu begegnen.

Die Leitung soll „zuhören, damit sie wahrnimmt, wie verschieden und vielfältig die jeweilige Pfarrei ist. Wie diese geworden ist und wie sie ‘tickt’.“ Sie hat den „Fokus auf die Menschen, die gerne Neues im Gemeindeleben haben möchten, nimmt aber auch die Bedürfnisse der Menschen wahr, die alles so haben möchten, wie es bisher war.“ Mit ihrem „Interesse an den Menschen und Geschichten kann sie zwischen den verschiedenen Strömungen vermitteln, so dass viele Leute einen Ort finden, der ihnen entspricht.“ Weil sie „über die Nasenspitze, zeitlich und räumlich“ hinausschaut, kann sie die „Pfarreimitglieder motivieren, am Gemeindeleben teilzunehmen und sich zu engagieren.“

Dagegen werden Erfahrungen mit männlichen Kollegen, insbesondere mit Priestern, gestellt, die das Engagement von Lai:innen in der Pastoral dem Anschein nach nicht entsprechend würdigen. Exemplarisch wird dargestellt, dass Geistliche der Einladung zur Jubiläumsfeier des Kirchenchors nicht folgten, weil keine Eucharistie, sondern „nur eine Andacht“ vorgesehen war. Die weibliche pastorale Leitung „war aber da und hat bekundet, wie wichtig ein Chor für die Gemeinde ist ... Ihre Anerkennung war wirklich nicht gespielt“. „Sie ist immer sich selbst nach meinem Eindruck.“

### **„Menschen zueinander bringen“**

Mit dieser und ähnlichen Aussagen stellen die Befragten einen Zusammenhang zwischen Empathie und Glaubwürdigkeit der Leitung her. „Sie lebt das, was sie sagt.“ oder anders

ausgedrückt: „Unsere Pastoralraumleitung verstellt sich nicht, wenn sie offiziell im Einsatz ist.“ Sie kann „auf Menschen zugehen und zeigt Empathie für ihr Gegenüber“. Mit einem „offenen Ohr für alle schafft sie Kontakte in den Sozialraum und bringt Menschen zueinander“. Dies beinhaltet das „Interesse, neue Personen einzuladen und zu integrieren“. Und zugleich geht es darum, Menschen dort „abzuholen, wo sie in ihrem Glauben stehen (von wenig bis sehr gläubig) und sie bestärken ihn weiterzuentwickeln.“ „Ich behaupte, dass Beziehung zu Gläubigen, zu Vereinsmitgliedern ... ein wichtiger Faktor zum Gelingen der Pfarreiarbeit ist“. Dieses „Abholen im Glauben“ und die Art und Weise der pastoralen Leitung, Beziehungen zu gestalten, haben zur Folge, dass eine Bindung entsteht. Die Mitarbeitenden fühlen sich über ihre Erfahrungen sowohl mit der pastoralen Leitung verbunden als auch an die Pfarrei gebunden.

**Ein Zwischenfazit:** Die zahlreichen Aussagen und Beispiele einer empathischen Beziehungsgestaltung scheinen zum Kompetenzspektrum von Frauen in pastoraler Leitung zu gehören. Es wäre zu prüfen, ob dies in Zusammenhang mit herkömmlich weiblich konnotierten Eigenschaften und Fähigkeiten, die ausschließlich Frauen zuzuschreiben sind, zu sehen ist. Andererseits könnte auf diese Weise implizit eine Anforderung an gelingende pastorale Arbeit per se formuliert werden, die von den Frauen, deren Wirken in dieser Studie wahrgenommen wird, in weiten Teilen erfüllt wird und zu deren Verständnis von Pastoral gehört. Im Vergleich mit „männlichen Führungskräften“ werden nahezu ausschließlich Priester herangezogen und kommen offenbar unterschiedliche Verständnisse von pastoraler Arbeit zum Ausdruck.

### **3.5 „Ermutigung und Stärkung, Neues umzusetzen“ – „Visionäre Ideen aufgreifen und deren Realisierung unterstützen“**

Der Hypothese D) „Frauen in Führungspositionen tendieren dazu, einen transformativsten Führungsstil anzuwenden, der durch Inspiration, Vision und Förderung individueller Entwicklung gekennzeichnet ist“ entsprechen wiederum fünf Aussagen des Fragebogens. Die Befragten stimmen mit 64 % (Wert 8 - 10) der Aussage zu, die Leitung motiviere sie, indem sie eine klare, inspirierende Vision vorlebe und sie (dadurch) - so 56 % (Wert 8 - 10) in ihrer individuellen religiösen Entwicklung fördere. Der Aussage, die Anregungen und Impulse dazu würden in einer verständlichen Sprache vermittelt, stimmen 79 % (Wert 8 - 10) zu. Wird gefragt, ob die Leitung Impulse und Ideen einzelner Personen aufgreife und auf diese Weise Innovation fördere, ist das Ergebnis ebenfalls positiv: 67 % (Wert 8 - 10) können dem zustimmen.

#### **„hören, unterstützen, investieren und umsetzen“**

Hier wie auch an anderer Stelle wird in den offenen Antworten gewürdigt, dass die Leitung „immer offen für Neues“ ist und Anregungen oder Wünsche unterstützend aufgreift: So wurde etwa durch eine betroffene Mutter der Bedarf erkannt, „für Familien mit kleinen Kindern einen Kinderhort anzubieten“. Diese Idee wird mit der Bereitstellung von „Räum-

lichkeiten, Kommunikationsmitteln und der Arbeitskraft einer hauptamtlichen Mitarbeiterin“ unterstützt. Aus der Idee ist „ein etabliertes Angebot geworden, in das auch freiwillige Jugendliche bezogen werden“, für die es das Angebot eines Babysitterkurses gibt. Auch in der Jugendarbeit kann „ausprobiert“ werden; die Verantwortlichen haben freie Hand, werden aber stets von der Leitung „unterstützt; sie immer anwesend“. Es sind kleine Visionen und kleine Schritte, die miteinander gegangen werden. Da geht es um die Altarraumgestaltung im Kirchenjahr oder bei besonderen Veranstaltungen wie dem „Familienfasttag“. Da werden, angeregt durch Ehrenamtliche, „einmalige Projekte, zum Beispiel die Lange Nacht der Kirchen“, ebenso aufgenommen und unterstützt, „wie längere Projekte, zum Beispiel der Lektorenaustausch zwischen verschiedenen Pfarreien“. Bei größeren Vorhaben werden alle Ideen intensiv besprochen und Möglichkeiten erwogen, bis beispielsweise die „Beschaffung neuer Glocken in einem ökumenischen Gemeinschaftsprojekt“ realisiert wird.

### **Freiraum nutzen**

Um visionäre Projekte, in welchem Umfang auch immer, realisieren zu können, braucht es Freiräume. Zum einen dahingehend, dass Gruppen ihre Ideen und Vorstellungen „eigenständig“ umsetzen, ob es sich um die „Umgestaltung der Pfarrblattseiten in unserem Pastoralraum“, die „Gestaltung von Maiandachten oder Rosenkränzen speziell für Kinder“, um den Einbezug von „Videos in den Gottesdienst“ oder die „eigenständige Formulierung von Texten und Fürbitten“ handelt. Zum anderen ist es die pastorale Leitung, die solche Freiräume eröffnet. Indem sie selbst „alternative Texte in der Sprache unserer Zeit“ und „alternative Glaubensbekenntnisse“ verwendet oder „Gottesdienste in weibliche Sprache“ feiert, ermutigt sie auch Leitungen von Wortgottesfeiern, in Seminaren „neu Gelerntes umzusetzen“ und „Altes und Verbohrtes“ abzulegen. „Sie stärkt einen in der eigenen Entwicklung.“ „Unsere Pfarrkuratorin ermutigt und fördert die Menschen und hat dadurch schon einiges erreicht, obwohl erst ein Jahr in dieser Funktion.“ Entsprechend wird festgestellt: „Durch Befähigung und Übergabe der Verantwortung an Ehrenamtliche“ ist die „Weiterführung einer Andachtsgruppe“ gewährleistet. Ebenso selbstständig agieren auch die „Meditationsgruppen in der Pfarrei“. „Unkonventionelle Lösungen“ sind willkommen, etwa in der ökumenischen Zusammenarbeit: „an zwei Orten kommen pensionierte Mitarbeitende der protestantischen Partner-Pfarre zum Einsatz“. Können manche Ideen, wie das Gemeindeleben „anders“ gestaltet werden könnte, kurzfristig umgesetzt werden, braucht anderes Zeit: „Die Pfarrangehörigen wollen andere Gottesdienste. Die Leiterin hat das mit dem Organisten und mit uns [dem Leitungsteam] besprochen. Nun sind neue Ideen entwickelt worden, wo auch Freiwillige bei diesen Feiern mitwirken können.“ Durch Anregungen wie dieser werden die Freiräume für alle Beteiligten geweitet.

### **Dass alle ihren Ort finden?**

Genau hier zeigen sich Begrenzungen auf unterschiedlichen Ebenen. Es ergeben sich auch Situationen, in denen nicht alle Anregungen zur Innovation aufgenommen werden

(können). Da besteht die „Herausforderung, dass es zwischen verschiedenen Strömungen zu vermitteln“ gilt, sowie dass viele „verschiedenartige Angebote, damit viele Leute einen Ort finden“ gemacht werden müssen. Lassen sich Räume eröffnen, „in denen sich auch andere entfalten können“ als diejenigen, die sich eher am Herkömmlichen und Geübten orientieren (oder umgekehrt)? Es gilt auszugleichen, wenn der Eindruck besteht, es werde „sich zu wenig bemüht, ‘Kirche in die Gegenwart’ zu bringen“ und einander abgesprochen wird, „katholisch zu sein“. Hier liegt es an der pastoralen Leitung, entsprechende Kompetenzen einzubringen, und mit den unterschiedlichen Gruppierung in Pfarrei und Pastoralraum im Gespräch zu bleiben.

**Ein Zwischenfazit:** Ein transformatorischer (nicht auf einseitigen Erhalt von Tradition ausgelegter) Führungsstil konzentriert sich darauf, Mitarbeitende durch das eigene Vorbild zu Innovation und Veränderung zu motivieren und zu begeistern. Eine große Zahl von Aussagen der Befragten, die pastorale Führungskraft sei „immer offen für Neues“, sie „greife ihre Ideen und Anregungen auf“, belegt das in dieser Studie. Die Offenheit der Leitungskraft im Umgang mit ihren Mitarbeitenden und zugleich mit der Tradition hat Vorbildfunktion. Zahlreiche Beispiele werden angeführt, aus denen sich eine Wechselwirkung zwischen der transformatorischen Führung der pastoralen Leitung mit dem Wunsch und dem Willen der Gemeindemitglieder, Neues zu gestalten, ablesen lässt.

### **3.6 „Management und Seelsorge unter einen Hut bringen“ – „eine Gemeinschaft in der Nachfolge Christi“**

Die im fünften Teil des Fragebogens aufgeführten Aussagen dienen dazu, der Hypothese E) nachzugehen: „Frauen in pastoraler Leitung schöpfen aus der Vielfalt, dem Reichtum und dem Schatz liturgischer Feiern und erweitern sie. Dies ermöglicht, Gemeindemitglieder aktiv zu beteiligen und ihre Lebensrealität einzubeziehen.“ Vor allem in den vorherigen Aussagen und Beispielen zur Hypothese D) wird deutlich, dass die Befragten in ihren Beispielen zu Fragen der Innovation den Blick häufig auf Veränderungen im Bereich Liturgie richten. Dabei wird die Wechselwirkung zwischen dem Vorbild der pastoralen Leitung und den Ideen und Wünschen der Mitglieder der Pfarrei bzw. des pastoralen Raums deutlich erkennbar. Vision, Innovation und Umsetzung hängen davon ab, ob und inwieweit nicht nur neue Formen liturgischer Feiern gesucht werden, sondern auch, ob aus dem reichen liturgischen Schatz sowohl von der Leitung als auch von den Mitwirkenden geschöpft wird. Dies findet Ausdruck in der hohen Zustimmung von 84,7 % (Wert 8 - 10) zur Aussage „Ehrenamtliche werden in die Vorbereitung und Durchführung von Gottesdiensten einbezogen“, und ebenfalls in der Zustimmung dazu, dass Gottesdienste und Predigten kommunikativ gestaltet werden (75,6 %, Wert 8 - 10) zu. Gleichermaßen wird der Aussage zugestimmt, die gottesdienstlichen Feiern seien nah am Leben der Gemeinde und am Evangelium (76,6 %, Wert 8 - 10).

#### **„Damit alle Platz haben“**

Da die Kirche klein ist, finden „Kommuniongottesdienste im Pfarrgarten“ statt, „damit alle Platz haben, die kommen möchten“: Ein Beispiel für das Bemühen, möglichst vielen

die Teilnahme an liturgischen Feiern zu ermöglichen. Platz sollen die Menschen aber auch im spirituellen Sinn finden. „Gottesdienste werden so gestaltet, wie die Gruppe es braucht.“ So wird etwa von „Weihnachtsgottesdiensten für Alleinerziehende“ berichtet oder darüber, dass „Paarsegnungen am Valentinstag bewusst auch offen für Paare unterschiedlichster Lebens- und Liebessituationen angeboten werden.“ Zugleich wird eine verständliche Sprache gewürdigt: dass Gebetstexte selbst formuliert werden (können), schwierige theologische Sachverhalte einfach erklärt werden („keine theologischen Finessen“. „keine frommen Phrasen“) und ein besseres Verstehen zentraler Texte, wie dem Glaubensbekenntnis, durch Transformation leichter fällt. Verstehen und Nähe zu den Mitfeiernden wird in einem weiteren Beispiel auch hergestellt „mit Bibliodrama- oder Bibliolog-Einsprengeln“. Auf interaktive Weise und nachhaltig werden biblische Texte erschlossen, so etwa das Gleichnis von den Talenten, indem die Besucher:innen des Gottesdienstes motiviert wurden, sich ihrer eigenen Talente bewusst zu werden. Als Beispiel werden auch „Gottesdienste in weiblicher Sprache“ genannt: „Texte, die von einer feministischen Theologie geprägt sind“; „feministisches theologisches Denken ist präsent in der Liturgie“. Mit ihrem Bedachtsein, für unterschiedliche Gruppen einen spirituellen Ort zu schaffen, gelingt es der pastoralen Leitung, Menschen an die Pfarrei zu binden.

### **„Ich finde, dass Kirchen sehr verschiedene Arten von Gottesdiensten bringen sollten.“**

In diesem Wunsch bzw. Resümee wird deutlich, wie und dass Gottesdienste in den Pfarreien, in die durch die Studie Einblick genommen wird, vielfältiger Art sind. Das gesamte Spektrum von „Andachten“ kommt, regional unterschiedlich, zur Sprache. Insbesondere in Eigenregie der Ehrenamtlichen werden Maiandachten, Rosenkranzandachten, Kreuzwege für unterschiedliche Zielgruppen, Erntedankandachten und weitere „traditionelle“ Andachtsformen begangen. Des Weiteren wird von Meditation und Gebetskreisen berichtet, die wiederum selbstständig organisiert, vorbereitet und durchgeführt werden. Wenn es sich hier wohl zumeist um feste Kreise handelt, die dazu einladen, gibt es auch das Bestreben, sie für „Leute von außen“ attraktiv zu machen und zu öffnen. Daneben finden neue Formen wie ein „Weihnachtslob“ Erwähnung, das für verschiedene Zielgruppen akzentuiert „mit Freiwilligen auf die Beine gestellt wurde“. In einem weiteren Beispiel denkt die befragte Person „an eine Feier am Gründonnerstag, die sie [die pastorale Leitung] mit einem Priester organisiert hat. Alle Teilnehmer berichteten, dass sie vom Gefühl erfasst wurden, als haben sie alles selbst aktiv mitgefeiert. Es gab Gebete, Lieder, wurde gemeinsam gegessen. Die Teilnehmer:innen gingen sehr erfüllt und bereichert nach Hause.“ Dieses Beispiel zeigt wie auch andere: „Die Gemeindeleiterin und die mitarbeitenden Priester arbeiten auf Augenhöhe miteinander. Die Gemeindeleiterin hat ihren Platz am Altar, so wie der mitarbeitende Priester.“ Diese Erfahrung gemeinsamen li-

turgischen Feierns von nichtgeweihten und geweihten Menschen findet eine Entsprechung darin, dass wo immer möglich alle Mitfeiernden in den Gottesdienst einbezogen werden: „Vieles wird gemeinsam gelesen, kein one-woman-show!“

### **„Verkündigung mit berührender Innigkeit“ - “Sie lebt das auch, was sie sagt”**

Einerseits wird bedauert, dass die „Pfarrkuratorin bei der Eucharistiefeier am Sonntag keine Predigt halten darf, weil das der Leiter des Seelsorgeraumes (Pfarrer) nicht erlaubt.“ Oder es wird festgestellt, dass „die Gottesdienste weitestgehend weiterhin den Priestern in unserer Gemeinde unterliegen“, dass „Gottesdienste weiterhin ‘männlich’ sind.“ Andererseits ist dennoch zahlreichen Aussagen und Beispielen zu entnehmen, dass die weibliche pastorale Leitung (auch in der Eucharistie) predigt. In ihren Predigten kommt Lebensnähe im Allgemeinen und zum Gemeindeleben als solchem zum Ausdruck. Sie bringt „bei ihren Predigten auch Beispiele aus ihrem Erfahrungsbereich“. „Sie greift aktuelle Themen auf und predigt über Themen, die mich tatsächlich beschäftigen.“ Ihre Predigten „nehmen Themen des Alltags, der Weltlage usw. auf, stellen sich den Fragen, suchen mit, zeigen deren Vorhandensein in biblischen Texten und sind Annäherungen an die Frohe Botschaft. Abgestützt auf theologisches Wissen und Nachdenken.“ „Die Predigten kommen oft aus persönlicher Betroffenheit, sie sind theologisch abgestützt, die Gottesdienste sind mit und in der Gemeinschaft. Die Zukunft der Kirche als lebendige Gemeinschaft unterwegs wird öffentlich und pastoralraum-intern thematisiert.“ Mehr als eine Aussage belegt, dass viele Befragte ihre pastorale Leitung als „geistlichen Menschen“ erleben, „dessen Glauben und Suchen auch im Gottesdienst zum Ausdruck kommt.“ Die pastorale Leitung ist Vorbild darin, wie Glaube und Leben zusammenspielen können: „Sie lebt das auch, was sie sagt.“

**Ein Zwischenfazit:** Die Thematisierung von Vision und Innovation in Verbindung mit liturgischem Feiern ist ein Faden, der sich durch die Mehrzahl der Stellungnahmen und Beispiele der Befragten zieht. Es wird gesehen, dass die Mitte des Gemeindelebens der Gottes-Dienst ist, dass Glaube und Leben zusammenpassen müssen. Daran wird auch die Arbeit der pastoralen Leitung gemessen (unabhängig ihres Geschlechts). Wenn auch mit aller Klarheit professionelles Management verlangt wird, wird dies nicht ohne die Verbindung zur Seelsorge gesehen (bzw. umgekehrt). Seelsorge umfasst sowohl eine ehrliche und authentische Zuwendung zum Menschen als auch eine spirituelle Haltung, die explizit in der Liturgie ihren Ausdruck findet. Menschen, die sich selbst als Mitwirkende am Gemeindeleben wahrnehmen und verstehen, bringen sich selbst mit der eigenen Spiritualität ein. Sie wissen den Freiraum zu würdigen, der ihnen eröffnet wird und den sie selbst für sich suchen und finden. In gleichem Maße würdigen sie das Vorbild der geistlichen Leitung, die Glaube und Leben miteinander verbindet.

#### **4. Ein erstes Gesamtfazit**

Dieser Studie liegt die Frage nach den Auswirkungen zugrunde, die sich zeigen, wenn Frauen (entsprechend c.517 § 2 CIC 1983) die pastorale Leitung einer Pfarrei oder eines Verbunds von Pfarreien übernehmen. Es handelt sich um eine Stichprobe, die auf den

Stellungnahmen und Beispielen einer kleinen und zufälligen Auswahl von Menschen beruht, die sich ehren- bzw. hauptamtlich in Pfarreien in den (Erz-)Bistümern Basel, Feldkirch, Hildesheim, Innsbruck, Linz, München, Osnabrück, Paderborn und Salzburg engagieren. Bei der Einordnung der Ergebnisse sind auch regionale Unterschiede zu berücksichtigen: zum einen länderspezifisch und hinsichtlich der verschiedenen Bistümer, in denen die Anwendung des c.517 § 2 CIC 1983 unterschiedlich gehandhabt wird. So gilt etwa für das Bistum Basel, dass Lai:innen seit Jahren unverzichtbar für das Aufrechterhalten von Seelsorge sind, Pfarreien leiten, predigen und sonntags Kommunionfeiern anbieten. Dagegen werden etwa im Bistum Hildesheim erst seit kurzer Zeit Frauen mit der Leitung von Pfarreien beauftragt. Es liegt daher auf der Hand, dass es im ersten Fall in der Wahrnehmung ein „Normalfall“ ist, dass Frauen leiten, im zweiten Fall Gemeinden dies tatsächlich als „Ausnahme“ erleben und entsprechend, meist ausgesprochen positiv, aufnehmen.

### **Frauen können leiten**

Sowohl im Blick auf die Anwendung der Ausnahmeregelung, aber auch im Blick auf den Befund dieser kleinen Datenerhebung, ist festzustellen: Frauen können leiten. Sie sind entsprechend ausgebildet und qualifiziert.<sup>vi</sup> Sie werden von „ihren“ Pfarreien nicht nur als „Ersatzlösung“ wahr- und aufgenommen, sondern im Bewusstsein und in der Erwartung, in ihnen Begleiter:innen für Leben und Glauben zu haben. Sie werden freudig willkommen geheißen, weil sich damit endlich ein Schritt zu echter Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen in der katholischen Kirche zeigt. Je länger sie diese Tätigkeit ausüben und dies als normal betrachtet wird, tritt in der Wahrnehmung und Bewertung ihres Tuns Nüchternheit ein. Auch leitende Frauen haben ihre Stärken und Schwächen, machen Fehler und können versagen.

### **Frauen in pastoraler Leitung verändern das Bild der Kirche**

Die Studie ist ein Beleg dafür, dass die seit dem II. Vatikanum grundsätzlich anerkannte Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Mann und Frau (vgl. Enzyklika „Pacem in terris“ von Johannes XXIII.; GS 9) Schritte zur Umsetzung erfordert. Nach c.208 besteht „unter allen Gläubigen, und zwar aufgrund ihrer Wiedergeburt in Christus, eine wahre Gleichheit...“. Indem Frauen an der Hirtensorge beteiligt werden, tritt diese Anerkennung der Gleichheit in eine neue Phase ein. Die Befragten verweisen immer wieder darauf, dass dies „endlich“ geschehen muss. Frauen in pastoraler Leitung tragen dazu bei, dass die Kirche als Volk Gottes unterwegs und als synodale Kirche erkannt wird.

### **Nicht nur „mithelfen“, sondern „mitwirken“ an der „Hirtensorge“**

Frauen in pastoraler Leitung sind beauftragt und ermächtigt, an der Hirtensorge mitzuwirken (vgl. c.517 § 2 CIC 1983). Sie realisieren ihren Auftrag, indem sie die Mitarbeitenden in ihrer Pfarrei durch einen partizipativen und transformatorischen Führungsstil einladen und befähigen, sich ebenfalls als Mitwirkende zu verstehen. Sie eröffnen Räume

und Möglichkeiten, in denen Veränderung gestaltet werden kann und in die sich die Gemeindemitglieder einbringen und Selbstermächtigung erfahren. Dies fördert das Bewusstsein, eine Gemeinde zu sein, die ihr Leben selbst verantwortet und mitgestaltet (vgl. LG 31; c.225).

### **Verbindung von Glaube und Leben - Spiritualität**

Die Befragten thematisieren, dass Frauen in pastoraler Leitung aufgrund ihres Lebenskontextes, der sich von jenem eines Priesters unterscheidet, auf ihre je spezifische Weise darin Vorbild sind, Glaube und Leben miteinander zu verbinden. Dies wird aus Sicht der Befragten sowohl im miteinander geteilten Alltag als auch in der Gestaltung des Glaubenslebens deutlich. Frauen in pastoraler Leitung werden als geistliche, als spirituell kompetente Menschen wahrgenommen, die "das leben, was sie sagen", die das, "was sie sagen, auch leben" - ob im Alltag oder im pastoralen und liturgischen Kontext. Es wird gewürdigt, dass die Predigten in Inhalt und Sprache sowohl lebensnah sind als auch die Botschaft des Evangeliums vermitteln.

### **Aus dem reichen Schatz der Liturgie schöpfen**

Die Feier des Gottesdienstes hat für die Befragten große Bedeutung. Gerade hier sind sie auch offen und bereit, sich an der Vorbereitung und Durchführung liturgischer Feiern zu beteiligen oder diese eigenständig und selbstverantwortlich zu gestalten. Dabei erfolgt zum einen der Rückgriff auf bekannte Formen des gemeinsamen Gebets, der Meditation, der Andachten und Wortgottesfeiern. Zum anderen wird aber auch nach neuen Formen gesucht, die heutigen Menschen, den Herausforderungen des Alltags in der Welt und im konkreten Lebenskontext entsprechen und ihnen helfen, ihr Leben vor Gott zu bringen. Frauen in pastoraler Leitung wirken hier motivierend, stärkend und unterstützend.

### **Ausgenommen die an die Priesterweihe gebundenen Aufgaben**

Den im Rahmen der Studie Befragten ist bewusst, dass eine Frau in pastoraler Leitung nach geltender Lehre aufgrund ihres Geschlechts keinen Zugang zur Priesterweihe hat und daher in der Erfüllung ihrer pastoralen Aufgaben Grenzen erfährt. Dies wird von den Gemeindemitgliedern unterschiedlich bewertet. Während die einen es weiterhin als Normalfall betrachten, dass Priester (Pfarrer) eine Pfarrei leiten, zeigt sich bei anderen Unverständnis und großes Bedauern. Sie würden es gerne sehen, dass ihre weibliche pastorale Leitung Kranke und Sterbende sakramental begleitet, dass sie in der Eucharistiefeier predigt und dieser auch vorsteht.

### **Eucharistie - Höhepunkt, Recht und Amt der ganzen Gemeinde**

Kontroversen über die pastorale Leitung durch eine Frau entstehen vorrangig dann, wenn Gemeindemitglieder ihren „Anspruch“ auf die sonntägliche Eucharistiefeier betonen. Ihnen gegenüber stehen diejenigen, die mit einer Kommunionfeier zufrieden sind und denen „Eucharistie nicht so wichtig ist“. Wird der zweiten Position gefolgt, so droht der jeweiligen Pfarrei und angesichts des zunehmenden Priestermangels perspektivisch der gesamten Kirche ein schwerwiegender Mangel. Während die Grundfunktionen: martyria

(Zeugnis), diakonia (Dienst am Nächsten) und coinonia/communio (Gemeinschaft) von Frauen in der Leitung durch ihr Wirken anerkannt ausgefüllt werden, kann die leiturgia nur bedingt, aber nicht in ihrem Kern und Höhepunkt in der Praxis des katholischen Lebens – der Feier der Eucharistie – erfüllt werden. Wird diese Entwicklung von offizieller Seite hingenommen, wird ihr Wesentliches vorenthalten. Die Feier der Eucharistie ist “Höhepunkt, Recht und Amt der versammelten Gemeinde” (vgl. SC 14: ius et officium). Solange dies nicht konsequent lehramtlich bedacht wird, ist der Einsatz von Frauen in pastoraler Leitung lediglich eine Mangelverwaltung. Und diese stellt für Frauen in pastoraler Leitung wie für Gemeinden eine Zumutung dar.

### **Folgerungen und Forschungsdesiderate**

Im Kontext dieser Studie werden Aspekte sichtbar, die der weiteren und umfassenderen Bearbeitung durch das kirchliche Lehramt und in der Forschung bedürfen. Die deutlich identifizierbaren Punkte seien hier benannt:

- Wünschenswert ist eine Folgestudie, in der Pfarreimitglieder in weiteren Bistümern befragt werden können, um diese ersten Erkenntnisse mit weiteren Befragungsergebnissen vergleichen und validieren zu können;
- Sichtung und Vergleich der Anforderungen in den unterschiedlichen Bistümern sowie die Vereinheitlichung der Ausbildung und Zugangsvoraussetzungen von Frauen und Laien allgemein zu pastoraler Leitung, um die Entwicklung von Semiprofessionen nicht weiter zu verstärken, da das Priesteramt durch seine Vollmachten weiterhin allein alle Vollzüge der Kirche (insbesondere die Sakramentspendung) und damit die „Professionalität“ garantiert.
- Da die Leitung in Pfarreien im Dienst der Verkündigung in Wort und Sakrament steht, gilt es (in einem ersten Schritt bzw. dort, wo dies noch nicht geschehen ist), Partikularnormen zu entwickeln, die zu einer Erweiterung des Aufgabenbereichs von Frauen in pastoraler Leitung führen, wie die „Laienpredigt“, die amtliche Beauftragung zum Predigtdienst, die außerordentliche Taufspendung (c.230 § 3; c.861 § 2 CIC 1983), die Eheschließungsassistenz (c.1112 CIC 1983) und die Schaffung entsprechender Fortbildungsmöglichkeiten, etwa im Bereich der Homilie.
- Fortsetzung der Beratungen zu Fragen des Zugangs zum sakramentalen Amt von Menschen jeden Geschlechts.

Die vorliegende Studie nimmt die Situation und Wirkung des Einsatzes von Frauen in der pastoralen Leitung in Bistümern der Schweiz, Österreichs und Deutschlands in den Blick. Gerne möchten wir damit den Anstoß geben, auch in anderen Ländern und Kontinenten zu evaluieren, was es bedeutet, wenn Frauen pastorale Verantwortung tragen.

Kontakt: Prof.in Dr.in. Agnes Wuckelt, Paderborn,

Mail: [a.wuckelt@katho-nrw.de](mailto:a.wuckelt@katho-nrw.de)

---

<sup>i</sup> Vgl. z.B. Qualbrink, Andrea: Frauen in kirchlichen Leitungspositionen. Möglichkeiten, Bedingungen und Folgen der Gestaltungsmacht von Frauen in der katholischen Kirche, Stuttgart 2019; Nadja Waibel: „Vertrauen mit den Frauen“. Eine biografisch-empirische Studie zu Gemeindeleiterinnen in katholischen Pfarreien der deutschsprachigen Schweiz, München 2025. Ebenso finden sich Untersuchungen zu Frauen als Seelsorgerinnen aus den letzten Jahrzehnten, wie z.B. Pemsel-Maier, Sabine: Nicht Lückenbüsserinnen, sondern theologisch legitimiert. Seelsorge von Frauen im Sinne des Zweiten Vatikanischen Konzils, in: Dies. (Hg.): Zwischen Alltag und Ausnahme. Seelsorgerinnen. Geschichte, Theologie und gegenwärtige Praxis, Ostfildern 2001, 81-105.

<sup>ii</sup> Exemplarisch: Boerner, Sabine: Female Leaders – Führen Frauen anders?, Wien 2023; Schutzbach, Franziska: Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit, München 2021; Schneider, Barbara: Frauen auf Augenhöhe. Was sie nach oben bringt und was nicht, Offenbach 2012; „Eine Frau als Chefin – führen Frauen anders als Männer?“, online verfügbar unter <https://www.lhh.com/de-de/themen/fuehren-frauen-anders-als-maenner> - Download am 20.02.2026.

<sup>iii</sup> So sind beispielsweise im Bistum Basel bereits seit den 1980er Jahren Frauen als Gemeindeleiterinnen tätig, wurden in der Deutschen Bischofskonferenz seit 2013, ausgelöst durch einen Studientag zum Thema „Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche“, erste Schritte eingeleitet: vgl. Bode, Franz-Josef: „Und sie bewegt sich doch“. Schritte und Bewegungen im Miteinander von Frauen und Männern in der katholischen Kirche, in: Eckholt, Margit u.a. (Hg.): Frauen in kirchlichen Ämtern. Reformbewegungen in der Ökumene, Freiburg 2018, 29-38.

<sup>iv</sup> Es bestand auch die Möglichkeit, bei der Geschlechtsangabe „divers“ anzukreuzen, davon wurde jedoch kein Gebrauch gemacht.

<sup>v</sup> In einem Fragebogen wurde keine Altersangabe gemacht.

<sup>vi</sup> Nach vorliegender Kenntnis haben alle pastoral leitenden Frauen ein Theologiestudium (Diplom-, Lizentiats- oder Magister-Abschluss) bzw. ein theologienahes Studium (M.A. angewandte Theologie, Staatsexamen) absolviert. In der Regel haben sie unterschiedliche Zweitstudiengänge (z.B. Lehramt, Soziale Arbeit) abgeschlossen, waren sie vor der Übernahme der Leitung einer Pfarrei als Pastoral- oder Gemeindefereferentinnen tätig oder in kirchlichen Einrichtungen leitend tätig. Eine entsprechende Studie dazu wäre wünschenswert.