

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	5
1 Einleitung	19
1.1 Ausgangspunkt der Arbeit	19
1.2 Problemstellung und Forschungsfrage	20
1.3 Methodik der Arbeit	24
1.4 Begriffliche Grundlegung: Leitung und Führung	25
1.5 Motivation und Ziel	26
1.6 Verortung im Forschungsdiskurs	27
1.7 Verortung als geschlechterbewusste pastoraltheologische Arbeit	29
1.7.1 Pastoraltheologischer Ansatz	29
1.7.2 Geschlechterbewusster Ansatz	31
1.8 Aufbau der Arbeit	33
2 Frauen in kirchlichen Leitungspositionen: Diskurs und Entwicklungen in Deutschland	35
2.1 Die Entwicklung der Thematik bis zur Jahrtausendwende	37
2.1.1 Ein Dokument der Offensive: Das Hirtenschreiben „Zu Fragen der Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft“ von 1981	37
2.1.2 Diözesane und überdiözesane Entwicklungen bis zum Jahr 2000	42
2.2 Die erste Phase des Diskurses in den Jahren 2000 bis 2009	44
2.2.1 2002: Das Thema „Frauen in kirchlichen Leitungspositionen“ wird zum Thema	46
2.2.2 2005: Forderungen dynamisieren den Diskurs	47
2.2.3 2006: Zeit für Konkretionen	50
2.2.4 2009: Theologische Schwerpunktsetzungen	51
2.2.5 Entwicklungen in den Jahren 2000 bis 2009	53
2.3 Die zweite Phase des Diskurses ab dem Jahr 2010	56
2.3.1 2010: Sexualisierte Gewalt in der Kirche Anstoß für fundamentale Anfragen	57
2.3.2 2011: Positionspapiere der Verbände im Rahmen des „Gesprächsprozesses“ <i>Memorandum von Theologieprofessor_innen: „Kirche 2011: ein notwendiger Aufbruch“</i>	59 60

	<i>BDKJ: „Freiheit der Kinder Gottes. Unsere Kirche – unser Beitrag“</i>	60
	<i>kfd: „Frauen geben Kirche Zukunft“</i>	60
	<i>KDFB: „Partnerschaftlich Kirche sein! Für ein partnerschaftliches Zusammenwirken von Mann und Frau in der Kirche“</i>	61
	<i>ZdK: „Für ein partnerschaftliches Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche“</i>	62
2.3.3	30 Jahre Hirtenwort 2011: Anlass zur kritischen Bestandsaufnahme	65
2.3.4	Die Relevanz der gesellschaftspolitischen Debatte über die Frauenquote 2011/2012	66
2.3.5	2012: Wortmeldungen von Bischöfen	68
2.3.6	2013: Die DBK widmet dem Thema einen Studientag	70
	<i>Der Rahmen des Studientags</i>	71
	<i>Vorträge und Workshops</i>	72
	<i>Selbstverpflichtungserklärung und Pressearbeit</i>	73
	<i>Presseecho</i>	76
2.3.7	Entwicklungen seit 2010/11 und infolge des Studientags der DBK	77
2.4	Zwischenreflexion	81
2.4.1	Aktualität des Diskurses	82
2.4.2	Akteur_innen im Diskurs	82
2.4.4	Folgen	84
3	Frauen in kirchlichen Leitungspositionen: Problemkontexte	87
3.1	Kirche und Führung/Leitung	89
3.1.1	Kirche	89
	3.1.1.1 <i>Volk Gottes und Sakrament des Heilswillens Gottes</i>	90
	3.1.1.2 <i>Institution und Organisation</i>	92
	3.1.1.3 <i>Im Transformationsprozess</i>	94
	3.1.1.4 <i>Dienstgeberin</i>	97
3.1.2	Aufsteigen	98
	3.1.2.1 <i>Karriere und Aufstieg</i>	98
	3.1.2.2 <i>Aufstieg in der Kirche</i>	99
3.1.3	Führung	99
	3.1.3.1 <i>Führungstheorien</i>	100
	3.1.3.2 <i>Führungsaufgaben</i>	105
3.1.4	Führen und Leiten in der Kirche	107
	3.1.4.1 <i>Führen und Leiten in theologischer Perspektive</i>	107
	3.1.4.2 <i>Theologische Führungsforschung</i>	109
	3.1.4.2.1 <i>Konzepte theologischer Führungsforschung</i>	109
	3.1.4.2.2 <i>Das Rollenkonzept der Führung</i>	113

3.1.4.3	<i>Leitung in kirchenrechtlicher Perspektive</i>	116
3.1.4.3.1	<i>Die Diversität des Begriffs „Leiten“ im CIC/1983</i>	116
3.1.4.3.2	<i>Apostolat: der Sendungsauftrag</i>	117
3.1.4.3.3	<i>Leitungsamt und Leitungsvollmacht von Weiheamtsträgern</i>	118
3.1.4.3.4	<i>Möglichkeiten und Grenzen für Lai_innen</i>	120
3.1.4.3.4.1	<i>Dienste, Ämter und Aufgaben</i>	121
3.1.4.3.4.2	<i>Die „missio canonica“</i>	122
3.1.4.3.4.3	<i>Teilhabe am Leitungsamt und Mitwirkung an Leitungsvollmacht</i>	123
3.1.4.3.4.4	<i>Ämter mit Leitungsfunktion</i>	125
3.1.4.3.4.5	<i>Leitung de iure und Leitung de facto</i>	127
3.1.4.3.5	<i>Perspektiven für Frauen hinsichtlich kirchlicher Leitungspositionen</i>	129
3.1.4.3.5.1	<i>Norbert Lüdecke: Die Kirche als „communio hierarchica“ und „societas inaequalis“</i>	129
3.1.4.3.5.2	<i>Sabine Demel: Die Kirche als Volk Gottes und Gemeinschaft von Gleichen</i>	132
3.1.4.3.5.3	<i>Sabine Demel und Adrian Loretan: Handlungsmöglichkeiten und Handlungsbedarf</i>	137
3.1.5	Ordinate: organisationsstrukturelle und -kulturelle Aspekte	147
3.1.5.1	<i>Organisations- und Leitungsstrukturen</i>	147
3.1.5.2	<i>Organisationskulturelle Aspekte</i>	151
3.1.5.2.1	<i>Werte und Normen</i>	153
3.1.5.2.2	<i>Führungskultur</i>	154
3.1.5.2.3	<i>Umgang mit Macht</i>	156
3.1.5.2.4	<i>Geschlechterkultur</i>	159
3.1.6	Zwischenfazit	160
3.2	Frauen und Kirche	161
3.2.1	<i>Die gesellschaftliche Neuchoreografie der Geschlechter</i>	162
3.2.2	<i>Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Mann und Frau in der Kirche</i>	163
3.2.3	<i>Die Nichtzulassung zum sakramentalen Weiheamt</i>	164
3.2.4	<i>Frauenbild und Genderdebatte</i>	166
3.2.5	<i>Der Auszug der Frauen aus der Kirche</i>	172
3.2.6	Zwischenfazit	175
3.3	Frauen und Führung	176
3.3.1	<i>Quantitative Studien: Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen</i>	177
3.3.2	<i>Geschlechtertheoretische Ansätze qualitativer Studien</i>	183
3.3.2.1	<i>Gleichheitsansatz</i>	184

3.3.2.2	<i>Differenztheoretische Ansätze</i>	184
3.3.2.3	<i>Konstruktivistische und dekonstruktivistische Ansätze</i>	185
3.3.3	Qualitative Studien: Warum Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind	187
3.3.3.1	<i>Gesellschaftliche Ebene</i>	187
3.3.3.2	<i>Organisationale Ebene</i>	188
3.3.3.2.1	<i>Segregation: gläserne Decken und Wände</i>	189
3.3.3.2.2	<i>„Hüter der gläsernen Decke“</i>	189
3.3.3.2.3	<i>Auswahl- und Beurteilungsverfahren</i>	190
3.3.3.2.4	<i>„think manager – think male“</i>	191
3.3.3.2.5	<i>Weiblichkeit und Macht: „double bind“</i>	192
3.3.3.2.6	<i>Präsenzkultur</i>	192
3.3.3.2.7	<i>Homosoziale Reproduktion</i>	193
3.3.3.2.8	<i>Netzwerke</i>	193
3.3.3.2.9	<i>Mentoringbeziehungen</i>	194
3.3.3.2.10	<i>„token woman“ und „critical mass“</i>	194
3.3.3.2.11	<i>Organisationskultur</i>	195
3.3.3.2.12	<i>Geschlechterpolitische Interventionen</i>	196
3.3.3.3	<i>Personale Ebene</i>	197
3.3.3.3.1	<i>Führungsstil und Führungserfolg</i>	197
3.3.3.3.2	<i>Führungsmotivation</i>	198
3.3.3.3.3	<i>Aufstiegskompetenzen</i>	199
3.3.3.3.4	<i>Aufstiegsfaktoren im Nonprofit-Sektor</i>	201
3.3.3.3.5	<i>Bewährungsstrategien</i>	202
3.3.3.3.6	<i>Mikropolitik</i>	203
3.3.3.3.7	<i>Sichtbarkeit und Selbstvermarktung</i>	204
3.3.4	Zwischenfazit	205
3.4	Frauen – Kirche – Führung/Leitung	207
3.4.1	Quantitative Studien zu Frauen in kirchlichen Leitungspositionen	207
3.4.1.1	<i>ZdK: „Frauen an der Spitze“</i>	207
3.4.1.2	<i>DCV: Trägerstrukturerhebungen</i>	209
3.4.2	DBK: „Frauen in der oberen und mittleren Leitungsebene der deutschen Generalvikariate/Ordinate“	211
3.4.2.1	<i>Grundlagen der Erhebung</i>	211
3.4.2.2	<i>Die obere Leitungsebene: Ergebnisse</i>	213
3.4.2.2.1	<i>Zahlen</i>	213
3.4.2.2.2	<i>Aufgabengebiete</i>	214
3.4.2.2.3	<i>Beschäftigungsumfang</i>	215
3.4.2.2.4	<i>Einstellungsjahr</i>	215
3.4.2.2.5	<i>Ausbildung/Studium</i>	216
3.4.2.3	<i>Die mittlere Leitungsebene: Ergebnisse</i>	217
3.4.2.3.1	<i>Zahlen</i>	217

3.4.2.3.2	<i>Aufgabengebiete</i>	218
3.4.2.3.3	<i>Beschäftigungsumfang</i>	220
3.4.2.3.4	<i>Einstellungsjahr</i>	220
3.4.2.3.5	<i>Ausbildung/Studium</i>	221
3.4.2.4	<i>Auswertung der Ergebnisse</i>	223
3.4.2.4.1	<i>Unterrepräsentanz von Frauen und vertikale Segregation</i>	223
3.4.2.4.2	<i>Ostwestfaktor und Größenfaktor</i>	224
3.4.2.4.3	<i>Horizontale Segregation</i>	225
3.4.2.4.4	<i>Beschäftigungsumfang und (Un-)Vereinbarkeit von Führung und care-Aufgaben</i>	226
3.4.2.4.5	<i>Unterrepräsentanz von Theologinnen</i>	228
3.4.2.4.6	<i>Einstellungszahlen und Entwicklungen</i>	229
3.4.3	Zwischenfazit	231
3.4.4	Qualitative Studien zu Frauen in kirchlichen Leitungspositionen	233
3.4.4.1	<i>Christiane Bender u. a.: „Machen Frauen Kirche?“ (1996)</i>	234
3.4.4.1.1	<i>Ergebnisse der quantitativen Datenanalyse</i>	235
3.4.4.1.2	<i>Ergebnisse der qualitativen Studie</i>	238
3.4.4.1.3	<i>Zusammenschau der Studienergebnisse</i>	241
3.4.4.2	<i>Regina Nagel: „Frauen und Führung in der katholischen Kirche“ (2013)</i>	242
3.4.4.2.1	<i>Ergebnisse der Interviews mit Frauen in kirchlichen Führungspositionen</i>	242
3.4.4.2.2	<i>Ergebnisse der Befragung von Gemeinde- und Pastoralreferentinnen</i>	244
3.4.4.2.3	<i>Auswertung der Ergebnisse durch Regina Nagel</i>	249
3.4.4.2.4	<i>Zusammenschau der Studienergebnisse</i>	249
3.4.4.3	<i>Cornelia Kricheldorf u. a.: „Frauen in Führungspositionen der verbandlichen Caritas“ (2013)</i>	250
3.4.4.3.1	<i>Elternhaus und ehrenamtliche Tätigkeit</i>	251
3.4.4.3.2	<i>Motivation</i>	252
3.4.4.3.3	<i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i>	252
3.4.4.3.4	<i>Belastungen</i>	253
3.4.4.3.5	<i>Förderliche Faktoren</i>	254
3.4.4.3.6	<i>Männerdominanz und Führungsverhalten</i>	256
3.4.4.3.7	<i>Traditionelles Rollenbild in der Gesellschaft</i>	256
3.4.4.3.8	<i>Katholische Kirche: traditionelles Rollenbild und hierarchische Struktur</i>	258
3.4.4.3.9	<i>Zusammenschau der Studienergebnisse</i>	259
3.4.5	Zwischenfazit	260
3.5	Zusammenfassung und Reflexion	262

4	Die empirische Studie	265
4.1	Methodologie und Methode	265
4.1.1	Qualitative Forschung	265
4.1.2	Grounded Theory-Methodologie (GTM)	267
4.1.2.1	<i>Forschungsstil der GTM und seine Varianten</i>	267
4.1.2.2	<i>Erkenntnistheoretischer Hintergrund der GTM</i>	269
4.1.2.3	<i>Iterativ-zyklisches Forschen und abduktiver Erkenntnisgewinn</i>	271
4.2	Forschungsdesign und Durchführung der Studie	272
4.2.1	Fragestellung	273
4.2.2	Theoretische Sensibilität und sensibilisierende Konzepte	274
4.2.3	Selbstreflexion: Rolle der Forscherin	277
4.2.4	Theoretical Sampling: Auswahl der Interviewpartnerinnen	280
4.2.5	Datengewinnung	284
4.2.5.1	<i>Leitfadengestütztes Interview</i>	285
4.2.5.2	<i>Interviewleitfaden</i>	288
4.2.5.3	<i>Interviewdurchführung</i>	291
4.2.5.3.1	<i>Anfragen und Reaktionen</i>	291
4.2.5.3.2	<i>Interviewkontext</i>	292
4.2.5.3.3	<i>Kurzfragebogen und Postscriptum</i>	294
4.2.6	Transkription und Anonymisierung	295
4.3	Datenanalyse	297
4.3.1	Offenes Kodieren	299
4.3.2	Axiales Kodieren	302
4.3.3	Selektives Kodieren	304
4.3.4	Memoing	306
4.4	Qualitätssicherung	307
4.4.1	Passung von Forschungsvorgehen und Forschungsinteresse	307
4.4.2	Passung von Forschungsvorgehen und pastoraltheologischem Interesse	309
4.4.3	Passung von Forschungsvorgehen und geschlechterbewusstem Ansatz	311
4.4.4	Gütekriterien	313
5	Ergebnisse der empirischen Studie	321
5.1	„Berufung ergreifen“	322
5.1.1	„Sich beruflich ausrichten“	323
(1)	<i>„Berufliche Entwicklung“</i>	323
(a)	<i>„Flexibel auf Angebote reagieren“</i>	323

	(b)	„Initiative ergreifen“	324
	(2)	„Berufliche Orientierung“	325
	(a)	„Grundständig Selbstbildung verfolgen“	326
	(b)	„Karriereorientiert Selbstentwicklung verfolgen“	327
	(c)	„Innere Unabhängigkeit“	327
5.1.2		„Berufung ergreifen“	328
	(1)	„Berufen werden“	328
	(2)	„Berufung akzeptieren“	330
	(3)	„Man wollte wohl eine Frau haben“	331
	(4)	„Sich als Frau berufen lassen“	332
	(5)	„Sich bewähren“	333
	(6)	„Bewährungsverfahren akzeptieren“	335
	(7)	„Gesehen und gefragt werden“	336
	(8)	„Gewollt und gefördert werden“	336
	(9)	„Initiativ werden“	338
5.1.3		„Einstieg gestalten“	338
	(1)	„Ins Selbstbild integrieren“	338
	(2)	„Ins Kirchenbild integrieren“	339
	(3)	„Klar sein“	340
	(4)	„Für sich selbst sorgen“	341
	(5)	„Schwimmen lernen“	341
5.1.4		„Ressourcen und Rückhalt haben“	344
	(1)	„Auf eigene Ressourcen und Erfahrungen zurückgreifen“	344
	(a)	„Lust auf Herausforderungen“	344
	(b)	„Wissen um Können“	345
	(c)	„Kämpfen können“	345
	(d)	„Sich im Ehrenamt erproben“	346
	(e)	„Reflektiert denken können“	346
	(f)	„Praxiserfahrung haben“	347
	(g)	„Den eigenen Weg gehen“	347
	(h)	„Prägende Personen erleben“	348
	(2)	„Empowerment und Rückhalt erleben“	348
	(a)	„Förderung und Zutrauen erfahren“	348
	(b)	„Rückhalt haben“	349
5.1.5		Zusammenschau	349
5.2		„Gestalten wollen“	350
5.2.1		„Kirche gestalten wollen“	350
5.2.2		„Lust an Gestaltungsmacht“	352
5.2.3		„Visionen, Ziele und Werte verfolgen“	353
	(1)	„Volk-Gottes-Theologie vertreten“	353
	(2)	„Auftrag der Kirche in der Gesellschaft sehen“	354
	(3)	„Personen fördern und entwickeln“	354

	(4) ‚Kommunikations- und Dialogfähigkeit fördern‘	356
	(5) ‚Partizipation fördern‘	356
	(6) ‚Angstfreiheit und Vertrauen fördern‘	358
5.2.4	„Kirche ist nicht irgendein Arbeitgeber“	358
	(1) ‚Kirche wertschätzen‘	358
	(2) „Hervorragende Menschen“	360
	(3) ‚Sich berufen fühlen‘	360
5.2.5	Zusammenschau	361
5.3	‚Kirche begrenzt gestalten‘	362
5.3.1	‚Gestalten können‘	362
	(1) ‚Gestaltungsmöglichkeiten sehen‘	362
	(2) ‚Kirche gestalten‘	363
	(3) ‚Erfolge registrieren‘	364
5.3.2	‚Grenzen wahrnehmen‘	365
	(1) „Wo ich denke, das geht gar nicht“	365
	(2) ‚Enge und Mauern aushalten‘	366
5.3.3	‚Sich im und zum System positionieren‘	369
	(1) ‚Das Mögliche fokussieren‘	369
	(2) ‚Demut und Geduld‘	370
	(3) ‚Sich innerlich positionieren‘	371
	(4) ‚Pragmatisch handeln und Spielräume nutzen‘	373
	(5) ‚Sich schützen‘	374
5.3.4	Zusammenschau	375
5.4	‚Führung übernehmen‘	375
5.4.1	‚Führungsrolle gestalten‘	375
	(1) ‚Führungsstil entwickeln‘	376
	(2) „Chefin sein“ lernen‘	377
	(3) ‚Kämpfen können‘	378
	(4) ‚Einsam sein können‘	380
	(5) ‚Kaum Resonanz erhalten‘	381
5.4.2	‚Führungsaufgaben bewältigen‘	382
	(1) ‚Entscheidungen treffen‘	382
	(2) ‚Personalentscheidungen treffen‘	383
	(3) ‚Hohes Arbeitsvolumen bewältigen‘	384
	(4) ‚(Un-)Vereinbarkeit gestalten‘	385
5.4.3	‚Kompetenzen kennen und einsetzen‘	387
	(1) ‚Fachliche Kompetenz‘	387
	(2) ‚Methodische Kompetenz‘	388
	(3) ‚Strategisch handeln und Spielen‘	389
	(4) „Systemkompetenz“	390
	(5) ‚Netzwerken‘	391

5.4.4	‚Sich positionieren‘	392
	(1) <i>„Man muss hinter der Sache stehen, die man macht“</i>	392
	(2) <i>‚Sich zu Macht in Beziehung setzen‘</i>	392
	(3) <i>‚Nähe zur Basis bewahren‘</i>	394
5.4.5	Zusammenschau	395
5.5	‚Differenzierungen als Frau kompensieren‘	396
5.5.1	‚Fremd sein‘	396
	(1) <i>‚Ängste auslösen‘</i>	397
	(2) <i>„Eine Welt für sich“</i>	402
5.5.2	‚Allein unter Männern sein‘	402
5.5.3	‚Ausschlüsse kompensieren‘	403
5.5.4	‚Liturgie als Ort von Zeichenhaftigkeit bespielen‘	406
5.5.5	‚Differenziert werden‘	408
	(1) <i>„Also ich merke schon, dass es Priester gibt, die damit ein Problem haben, ja.“</i>	409
	(2) <i>„[...] also wenn ich überzeugen will, muss ich ziemlich viel mehr leisten als ein Mann [...]“</i>	410
	(3) <i>„[...] ich bin in deren Augen, glaube ich, nicht so sehr eine Bedrohung, Konkurrenz auf gleicher Ebene.“</i>	412
	(4) <i>„Frau Doktor ist nach der Weibe die nächste Rangdimension [...].“</i>	413
	(5) <i>„[...] also tatsächlich habe ich damals gedacht, ich kann mir nicht vorstellen, dass sie eine junge Frau nehmen [...].“</i>	414
	(6) <i>„[...] also es ist <u>echt</u> praktisch, dass ich ja selber Gemeindeferentin bin [...]“</i>	415
5.5.6	‚Selbstkonzept wahren‘	416
	(1) <i>‚Frausein inszenieren‘</i>	416
	(2) <i>‚Frausein integrieren‘</i>	417
	(3) <i>‚Frausein minimieren‘</i>	418
5.5.7	‚Sich zur Sichtbarkeit verhalten‘	419
5.5.8	‚Mit Erwartungen und Fremdzuschreibungen umgehen‘	422
	(1) <i>„Die sehen in mir die Frauen“</i>	422
	(2) <i>‚Frau und Mutter‘</i>	423
	(3) <i>‚Verletzungen bearbeiten‘</i>	425
	(4) <i>‚Erwartungen weiblicher Mitarbeiterinnen‘</i>	428
	(5) <i>‚Als Frau Themen übertragen bekommen‘</i>	429
5.5.9	‚Sich zum Thema „Frauen in der Kirche“ verhalten‘	431
	(1) <i>‚Thema „Frauen in der Kirche“ öffentlich vertreten‘</i>	431
	(2) <i>‚Thema „Frauen in der Kirche“ pragmatisch vertreten‘</i>	433
	(3) <i>‚Thema „Frauen in der Kirche“ nicht vertreten‘</i>	436
5.5.10	Zusammenschau	438

5.6	‚Empowerment erfahren und kultivieren‘	439
5.6.1	‚Anerkennung und Unterstützung erfahren‘	439
	(1) ‚„Loyalität von oben“‘	440
5.6.2	‚Koalieren und Netzwerken‘	443
	(1) ‚Strategisch koalieren und Netzwerken‘	443
	(2) ‚„Backup“ statt Frauenbünde‘	444
5.6.3	‚„Stützsysteme“ haben und kultivieren‘	446
	(1) ‚„Stützsysteme“ schaffen‘	447
	(2) ‚Sich schulen‘	447
	(3) ‚Rückhalt durch Familie und Freund_innen‘	448
	(4) ‚Ausgleich schaffen‘	448
	(5) ‚Ein „Außen“ haben‘	449
	(6) ‚Religiosität pflegen‘	449
5.6.4	Zusammenschau	452
5.7	‚Begrenzt integrieren und wirken‘	453
5.7.1	‚Kompetent führen‘	454
	(1) ‚Sich als Führungskraft entwickeln‘	454
	(2) ‚Durch Fachlichkeit überzeugen‘	455
	(3) ‚Methodische Kompetenzen einbringen‘	455
5.7.2	‚Blick schärfen‘	456
	(1) ‚Realistischer werden‘	456
	(2) ‚Demut, Geduld und Zähigkeit‘	458
	(3) ‚Geschlechterbewusster werden‘	459
5.7.3	‚Haltung stärken‘	461
	(1) ‚Motivation und Verbundenheit wahren‘	461
	(2) ‚Religiöse Praxis intensivieren‘	462
5.7.4	‚Frauen integrieren‘	463
	(1) ‚Ängste minimieren‘	463
	(2) ‚Bilder differenzieren‘	464
	(3) ‚Anderen Blick einbringen‘	464
	(4) ‚Lebensnähe verkörpern‘	466
5.7.5	‚Kirche verändern‘	467
	(1) ‚Irritieren‘	467
	(2) ‚Lai_innen-Perspektive einbringen‘	468
	(3) ‚Kommunikationsstil verändern‘	469
	(4) ‚Signal sein‘	472
5.7.6	Zusammenschau	473
5.8	‚Nüchtern gestalten‘: Die Kernkategorie	474
5.9	Die Grounded Theory	475
5.9.1	Verdichtung der Ergebnisse	475
5.9.2	Die gegenstands begründete Theorie	481

6	Reflexion der zentralen Ergebnisse	483
6.1	Frauen in kirchlichen Leitungspositionen: personale Faktoren	484
6.1.1	Aufsteigen: Zufall, Strategie und Lust	484
6.1.2	Basis: Sozialisation, Erfahrungen und die Familie	486
6.1.3	Einsteigen: Ohne „role model“ in die Führungsrolle	487
6.1.4	Netzwerke und Netzwerken	489
6.1.5	Führen mit Lust und Kompetenz	491
6.1.6	Kirche gestalten mit Visionen und auf Augenhöhe	493
6.1.7	Nüchternheit: Mit Gestaltungsmöglichkeiten und Gestaltungsgrenzen umgehen	494
6.1.8	Wachsendes Geschlechterbewusstsein	497
6.1.9	Ganz andere Orte: Distanz und Stärke	498
6.2	Frauen in kirchlichen Leitungspositionen: organisationale Faktoren	499
6.2.1	Kooptation: Intransparenzen und Kontingenzen	499
6.2.2	Wille, Vertrauen und Förderung	502
6.2.3	Geschlecht von Gewicht: Geschlecht als differenzgenerierender Faktor	504
6.2.4	(Un-)Vereinbarkeit von Führung und care-Aufgaben	507
6.2.5	Kompetenz und Amt	509
6.2.6	Autorität und Macht	511
6.2.7	Irritierte Organisation – lernende Organisation	515
6.2.8	Nachhaltigkeit	518
6.3	Frauen in kirchlichen Leitungspositionen: Ekklesiogenese	519
6.3.1	Führen in Leitungspositionen ohne Amt	520
6.3.2	Kirche mit Frauen in Leitungspositionen	522
7	Ausblick	529
7.1	Fazit	529
	(1) <i>Mit Frauen in Leitungspositionen verändert sich das Gesicht der Kirche</i>	531
	(2) <i>Mit Frauen in Leitungspositionen verändern sich Frauenbilder</i>	531
	(3) <i>Mit Frauen in Leitungspositionen verändert sich Leitung in der Kirche</i>	531
	(4) <i>Mit Frauen in Leitungspositionen kommt die Kirche in Bewegung</i>	532
	(5) <i>Mit Frauen in Leitungspositionen kommt die Kirche zu sich selbst</i>	532
7.2	Impulse	532

Literaturverzeichnis	537
Kirchliche Dokumente und Stellungnahmen	537
Tagungsdokumentationen, Pressemeldungen, Interviews, Broschüren und Flyer	540
Literatur	552
Abkürzungsverzeichnis	567
Anhang: Instruktion und Interviewleitfaden	569
Instruktion	569
Interviewleitfaden	570