



GLEICHSTELLUNGS- ANALYSE

Erhebung und Analyse durch das
Gleichstellungsteam des Bistums Limburg

Stichtag 31.12.2024



KATHOLISCHE
KIRCHE
BISTUM LIMBURG

IMPRESSUM

Bistum Limburg
Körperschaft des öffentlichen Rechts (KdöR)
vertreten durch den Generalvikar: Dr. Wolfgang Pax
und die Bischöfliche Bevollmächtigte Prof. Dr. Hildegard Wustmans
Umsatzsteuer-ID: DE 201 066 117
Bischöfliches Ordinariat | Roßmarkt 4 | 65549 Limburg
06431 295-0 | info@bistumlimburg.de | bistumlimburg.de

Datenschutzerklärung

bistumlimburg.de/defaults/datenschutz

Kontakt

Katholische Kirche Bistum Limburg
Gleichstellungsteam
Roßmarkt 4 | 65549 Limburg
06431 295-266 | gleichstellung@bistumlimburg.de | bistumlimburg.de

© Bistum Limburg, 2025

INHALTSVERZEICHNIS

Gleichstellungsanalyse	1
Impressum.....	2
Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis.....	4
1 Vorwort	5
2 Einführung	6
3 Gesamtbetrachtung Ist-Analyse (Stichtag 31.12.2024)	7
3.1 Anzahl der Mitarbeitenden im Bischöflichen Ordinariat	7
3.2 Altersstruktur.....	8
3.3 Beschäftigungsumfang	9
3.4 Gehaltsgruppen.....	11
3.5 Zulagen.....	12
3.6 Führung.....	12
3.7 Gremienbesetzung.....	15
3.8 Fluktuation.....	15
3.9 Elternzeit.....	16

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Gesamtzahl der Beschäftigten Frauen und Männer	7
Abbildung 2: Prozentualer Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht	7
Abbildung 3: Altersstruktur der Beschäftigten in Prozent	8
Abbildung 4: Altersstruktur der Beschäftigten im prozentualen Geschlechtervergleich	9
Abbildung 5: Geschlechterverteilung der in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten in Prozent	9
Abbildung 6: Vollzeit- und Teilzeitquote in Prozent nach Geschlecht	10
Abbildung 7: Gehaltsgruppen im Geschlechtervergleich	11
Abbildung 8: Detaillierte Übersicht der Gehaltsgruppen im Geschlechtervergleich	11
Abbildung 9: Verteilung der Zulagen im Geschlechtervergleich	12
Abbildung 10: Prozentuale Geschlechterverteilung in Leitungsfunktionen	13
Abbildung 11: Aufschlüsselung der Bereichs- und Regionalleitung	13
Abbildung 12: Prozentuale Geschlechterverteilung der Einrichtungsleitungen	14
Abbildung 13: Prozentuale Geschlechterverteilung in kurialen und synodalen Leitungsgremien	15
Abbildung 14: Dauer der Elternzeit im Geschlechtervergleich	16

1 VORWORT

Die vorliegende Gleichstellungsanalyse bietet einen differenzierten Einblick in unsere Personalstruktur – mit einem besonderen Augenmerk auf Geschlechtergerechtigkeit, Altersstruktur und berufliche Teilhabe. Die Gleichstellungsanalyse dient dabei nicht nur der Bestandsaufnahme, sondern gibt auch Anstöße für eine zukunftsorientierte, chancengerechte und inklusive Personalentwicklung.

Die Daten zeigen ein deutlich weiblich geprägtes Bild: 66 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen. Zugleich fällt auf, dass 49 Prozent der Mitarbeitenden älter als 50 sind, das Durchschnittsalter liegt bei rund 49 Jahren und damit signifikant über dem Bundesdurchschnitt von 44 Jahren (Stand 2023). Diese Zahlen belegen auf der einen Seite die große Ressource beruflicher Erfahrung, stellen uns auf der anderen Seite jedoch vor die Aufgabe, vorausschauende Konzepte zur Generationenfolge und zum Wissenstransfer zu entwickeln.

Ein weiteres Merkmal in unserer Belegschaft ist der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten: 49 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten mit reduziertem Umfang – hiervon 80 Prozent Frauen. Diese Zahl verweist deutlich darauf, wie in unserer Gesellschaft und bei uns die Care-Arbeit verteilt ist. Dies fordert uns heraus, Teilzeitmodelle geschlechtergerecht zu gestalten, auch mit Blick auf Führungsebenen und berufliche Entwicklungschancen. Solche Voraussetzungen schaffen die Chancen dafür, dass Frauen zunehmend in Leitungspositionen und damit in den höheren Gehaltsgruppen zu finden sind. Dass wir schon Entwicklungen gemacht haben, zeigt der insgesamt gestiegene Anteil von weiblichen Führungskräften. Dennoch: Die Zahlen belegen auch, dass insbesondere in den strategisch zentralen Leitungspositionen noch Entwicklungspotential besteht.

Die Gleichstellungsanalyse ist ein Instrument der Vergewisserung und zur Steuerung. Sie zeigt, wo wir stehen – und wohin wir uns verändern sollten. Gleichstellung erfordert kontinuierliches Engagement – auf allen Ebenen und in allen Bereichen.

Die Ergebnisse sollen als Grundlage dienen, um uns geschlechtergerecht und zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Wir danken allen, die an der Erhebung und Aufarbeitung der Daten mitgewirkt haben – insbesondere dem Gleichstellungsteam.

Dr. Wolfgang Pax
Generalvikar

Prof. Dr. Hildegard Wustmans
Bischöfliche Bevollmächtigte

2 EINFÜHRUNG

Im Rahmen der Gleichstellungsordnung und der Leitlinien des Diözesansynodalarates zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit hat sich das Bistum Limburg die Aufgabe gesetzt, mindestens alle drei Jahre eine Gleichstellungsanalyse zu erarbeiten (veröffentlicht im Amtsblatt Bistum Limburg Nr. 9/2022).

Mit der hier vorliegenden Analyse nimmt das Bistum Limburg eine Bestandsaufnahme vor (Stichtag 31.12.2024), in der die geschlechterbezogenen Daten systematisch erfasst und ausgewertet werden. Ziel ist es, bestehende Ungleichgewichte sichtbar zu machen und auf dieser Grundlage konkrete Schritte für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. Die Gleichstellungsanalyse dient als Grundlage für die Erarbeitung eines Gleichstellungsplans, in dem Maßnahmen und Ziele für die Verwirklichung der Gleichstellung festgelegt werden. Die Verwirklichung der Maßnahmen und die damit einhergehenden Zielsetzungen werden in regelmäßigen Abständen evaluiert und bei Bedarf angepasst.

Die Analyse bezieht sich auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums und des Domkapitels, wobei geweihte Personen nicht berücksichtigt werden.¹ Weitere Beschäftigte des Bistums Limburg, beispielsweise aus den Bereichen der Schulen, Kindergärten und Pfarreien, sollen in einer anschließenden Analyse differenziert betrachtet werden.

Die letzte umfangreiche Gleichstellungsanalyse im Bistum Limburg wurde zum Stichtag 30.06.2017 ausgewertet und erfolgte somit vor dem Transformationsprozess („Trafo“) und der Verabschiedung der Gleichstellungsordnung. Aufgrund der umfassenden Veränderungsprozesse der letzten Jahre, werden die aktuellen Daten nicht mit den Daten aus dem Jahr 2017 verglichen. In Zukunft werden die Daten der hier vorliegenden Analyse mit zukünftigen Erhebungen verglichen werden, um eine Entwicklung der verschiedenen Parameter darzustellen.

¹ 338 Personen wurden herausgelassen, wie z.B. (Weih-)Bischöfe, Pfarrer, Diakone, Kapläne, Offizial, da hier die Weihe zwingend erforderlich ist. Hierbei enthalten sind auch Ruhestandsgeistliche, die noch Versorgungsbezüge erhalten.

3 GESAMTBETRACHTUNG IST-ANALYSE (STICHTAG 31.12.2024)

3.1 ANZAHL DER MITARBEITENDEN IM BISCHÖFLICHEN ORDINARIAT

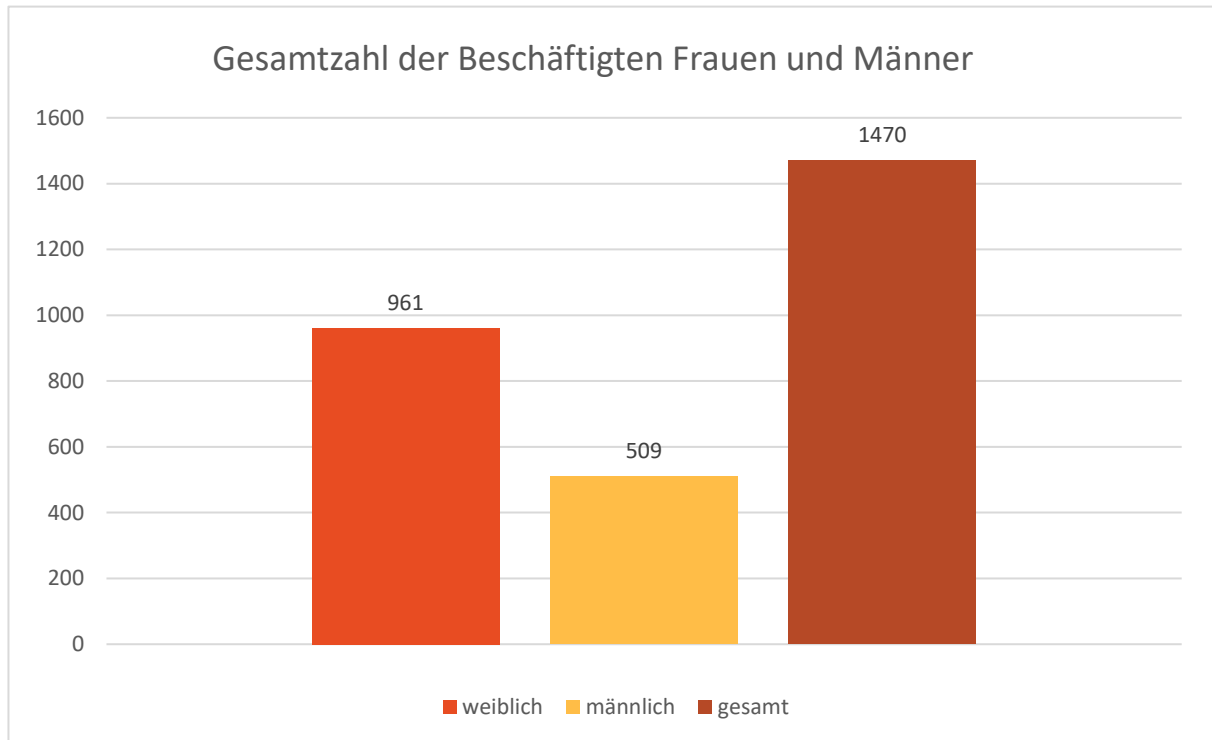


Abbildung 1: Gesamtzahl der Beschäftigten Frauen und Männer

Insgesamt wurden 1.470 Mitarbeitende (961 Frauen und 509 Männer) des Bistums und des Domkapitels im aktiven Dienst betrachtet (siehe Abbildung 1). Personen, deren Tätigkeit eine Weihe voraussetzt, wurden nicht in die Auswertung einbezogen, da sie von der Gleichstellungsordnung ausgenommen sind.

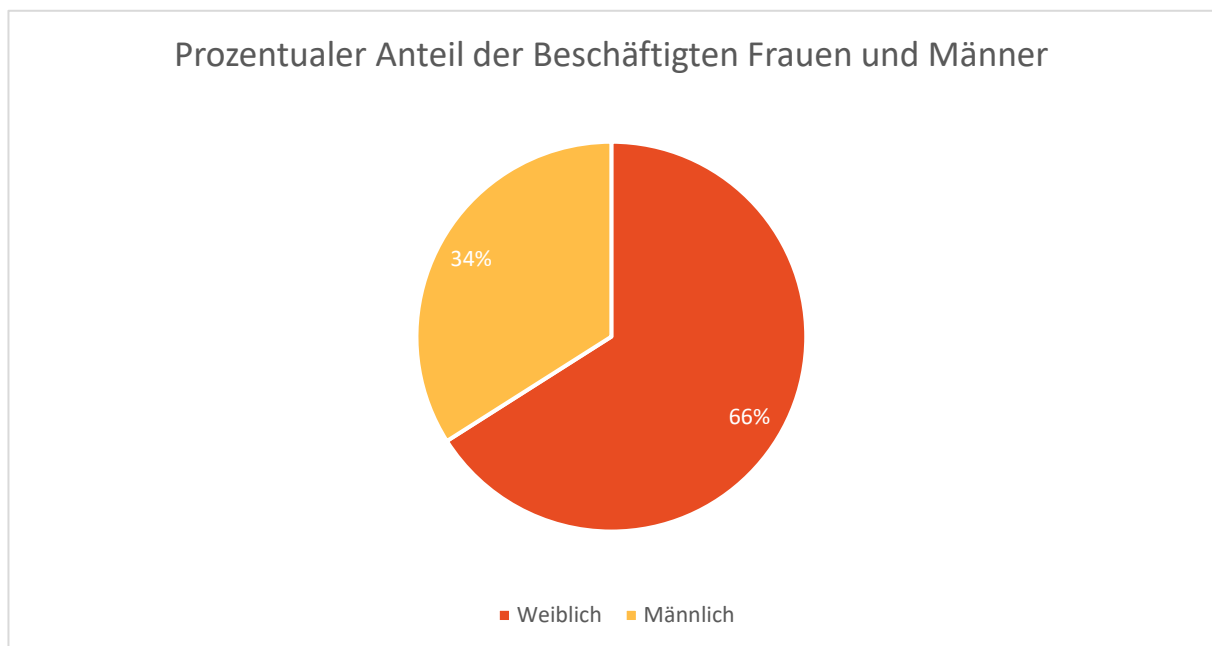


Abbildung 2: Prozentualer Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten überwiegt mit 66% (siehe Abbildung 2).

Insgesamt waren im Jahr 2024 102 Personen mit einem Grad der Behinderung beschäftigt (60 Frauen, 42 Männer). Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 154 Abs. 1 SGB IX). Das Bistum Limburg überschreitet die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5% und beschäftigt 6,9% schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

3.2 ALTERSSTRUKTUR

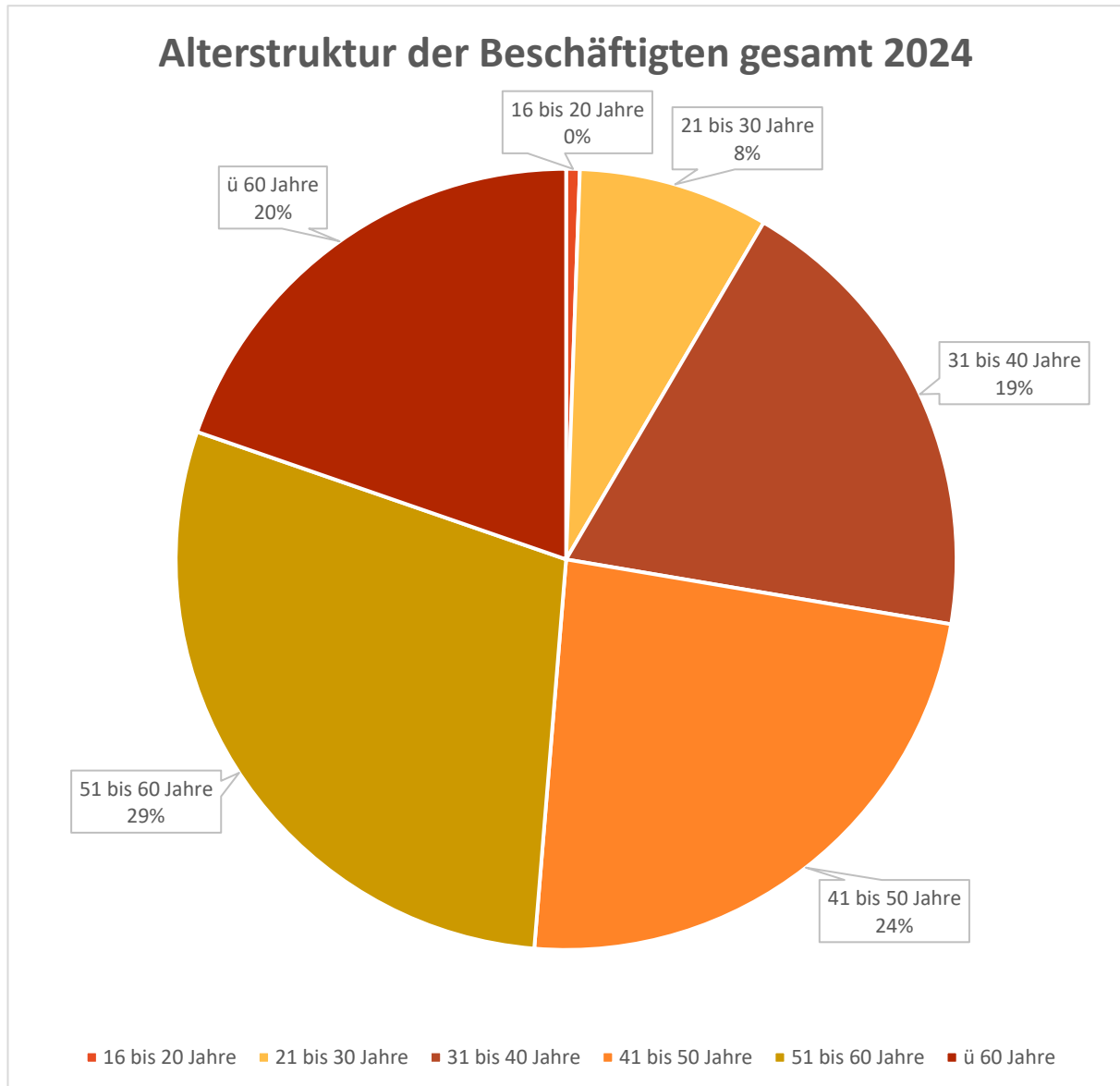


Abbildung 3: Altersstruktur der Beschäftigten in Prozent

Im Bistum Limburg sind 49% der Beschäftigten älter als 50 Jahre. Personen in der Altersgruppe zwischen 51 und 60 Jahren bilden die größte Gruppe der Beschäftigten (siehe Abbildung 3). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Bistum Limburg liegt bei 49,06 Jahren und ist damit relativ hoch. Der Renteneintritt der sogenannten „Babyboomer“ in den nächsten Jahren wird auch das Bistum vor Herausforderungen stellen, genügend qualifiziertes Personal zu finden und zu halten. Eine gut organisierte Wissenssicherung, altersgerechte Fortbildung und Gestaltung von Arbeitsplätzen/ Arbeitsorganisation ist vor diesem Hintergrund wichtig.

Das Durchschnittsalter aller beschäftigten Frauen liegt bei 48,97 und aller Männer bei 49,22 Jahren.

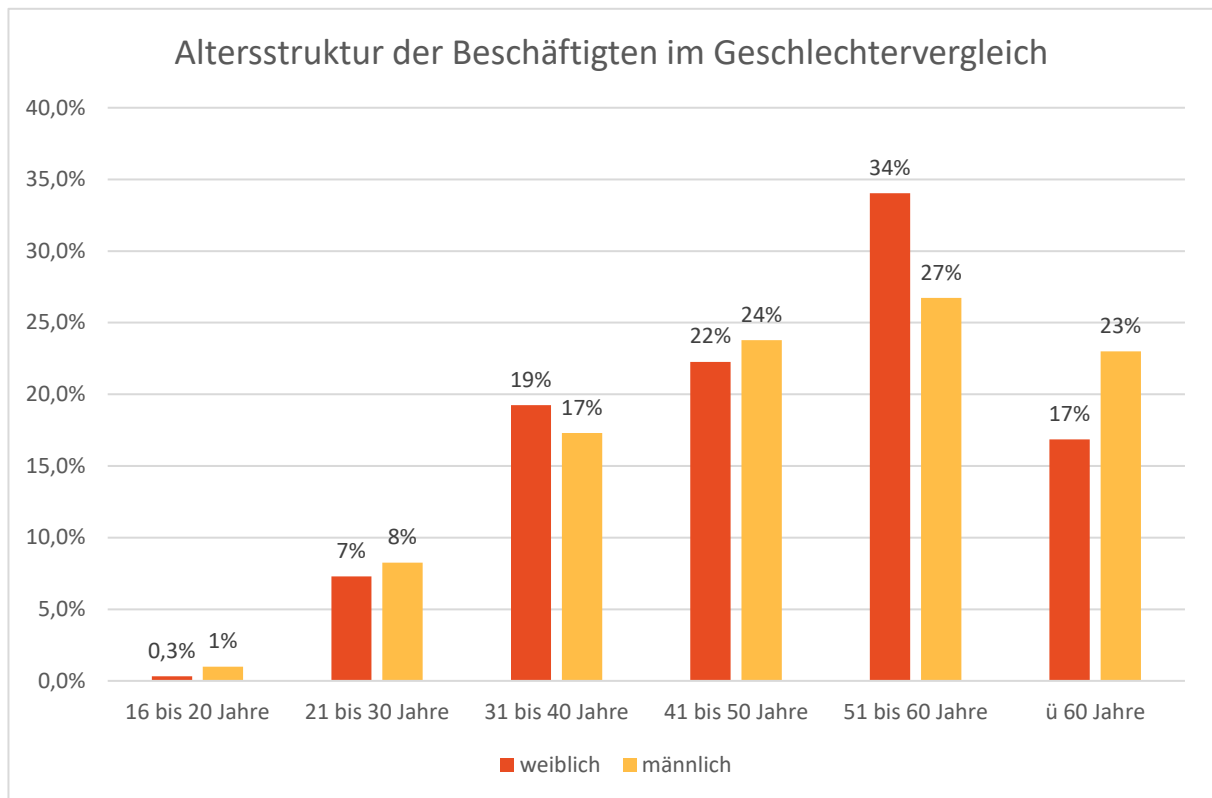


Abbildung 4: Altersstruktur der Beschäftigten im prozentualen Geschlechtervergleich

3.3 BESCHÄFTIGUNGSUMFANG

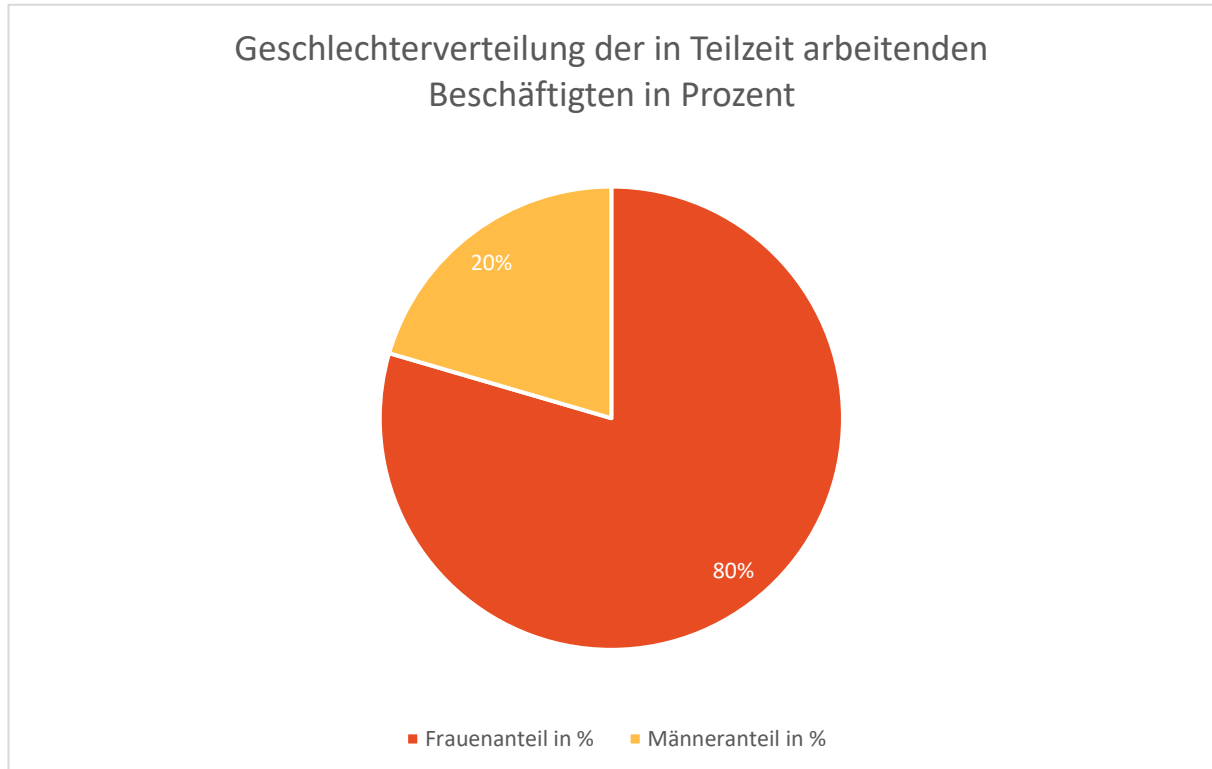


Abbildung 5: Geschlechterverteilung der in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten in Prozent

Im Bistum Limburg arbeiten 723 Personen (49%) in Teilzeit. Während der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Personen bei Frauen 80% beträgt, liegt der Anteil der Männer bei 20% (siehe Abbildung 5).

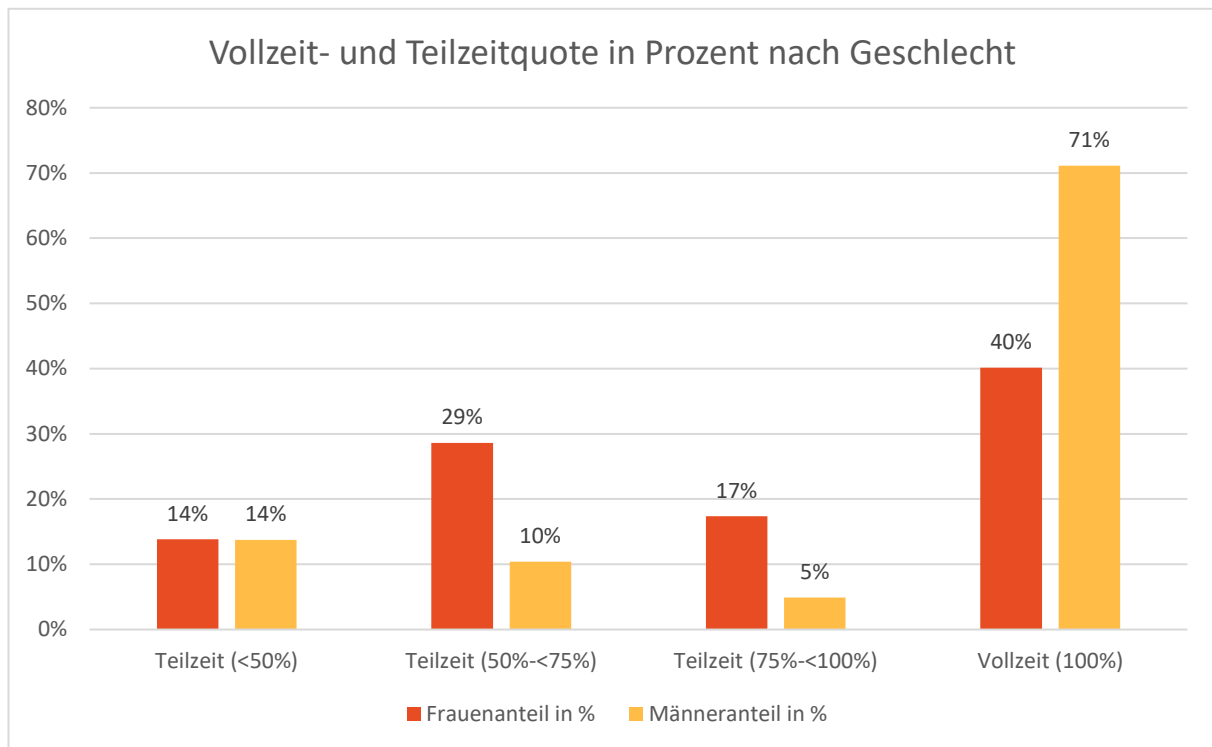


Abbildung 6: Vollzeit- und Teilzeitquote in Prozent nach Geschlecht

Abbildung 6 zeigt den Beschäftigungsumfang in % und vergleicht weibliche und männliche Beschäftigte. Die Gründe für Teilzeit sind vielfältig: Eine überwiegende Zahl dient aller Wahrscheinlichkeit nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowohl im Bereich der Sorge für Kinder als auch für pflegebedürftige Angehörige oder ist aus diesem Anlass heraus entstanden, hat sich aber im Verlauf der Lebensphasen nicht wieder verändert. Daneben dient die Teilzeit der Work-Life-Balance und ist an die persönliche Lebenssituation angepasst z.B. Stundenreduzierungen bei zunehmendem Alter oder bei nebenberuflicher Tätigkeit. Auch die Wechseljahre sind eine Lebensphase, die jede Frau betrifft und oft erhebliche Auswirkungen auf Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit hat – nicht nur im Privat- sondern auch im Arbeitsleben. Eine deutschlandweite Befragung zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz im Rahmen des Forschungsprojektes MenoSupport hat ergeben, dass rund 24% der befragten Frauen ihre Stunden aufgrund von Wechseljahresbeschwerden reduziert.²

² Chan de Avila, J., & Nitsche, S. (2025). Wechseljahre am Arbeitsplatz: Handlungskonzept für ein innovatives betriebliches Gesundheitsmanagement (p. 228). transcript Verlag.

3.4 GEHALTSGRUPPEN

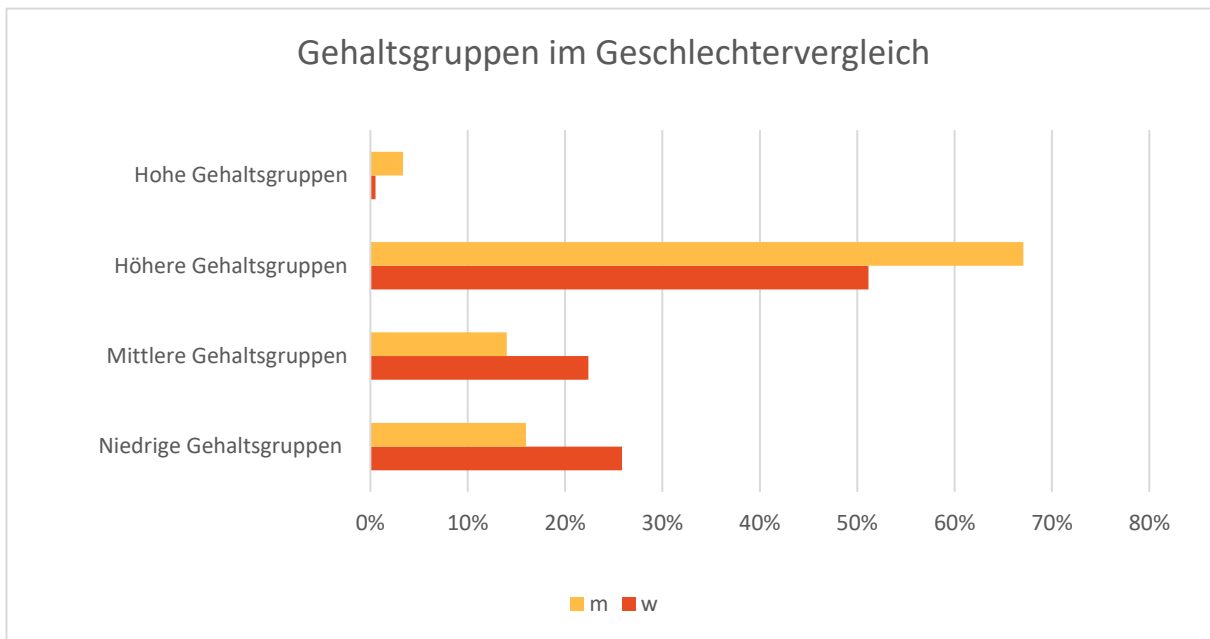


Abbildung 7: Gehaltsgruppen im Geschlechtervergleich

Abbildung 7 vergleicht die Verteilung der Gehaltsgruppen innerhalb der Gruppe der weiblichen und der männlichen Beschäftigten. Es zeigt sich, dass männliche Beschäftigte insbesondere in den höheren und hohen Gehaltsgruppen stärker vertreten sind. In den niedrigen und mittleren Gehaltsgruppen überwiegt der Anteil an weiblichen Beschäftigten.

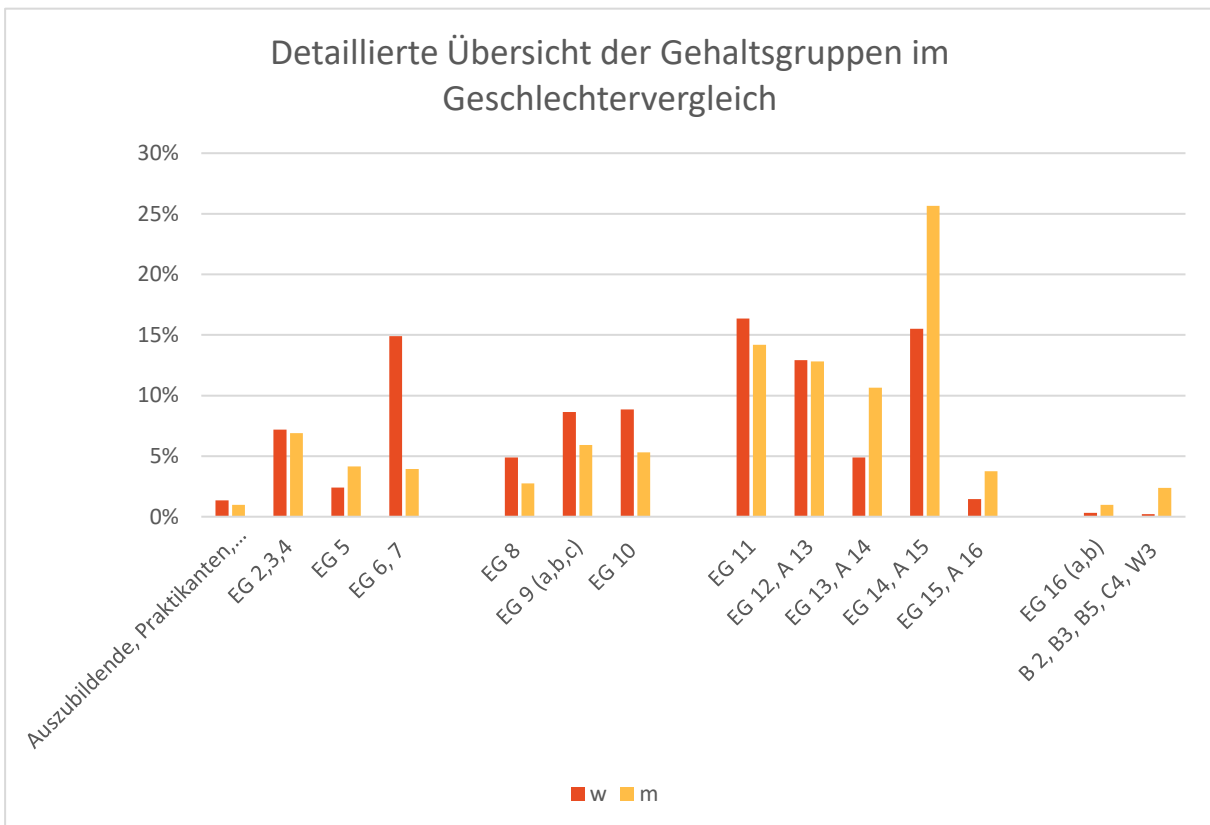


Abbildung 8: Detaillierte Übersicht der Gehaltsgruppen im Geschlechtervergleich

Abbildung 8 verdeutlicht, dass männliche Beschäftigte ab den Gehaltsstufen EG 14/ A 15 den größeren Anteil bilden. In den niedrigen und mittleren Gehaltsstufen sind Frauen überwiegend stärker vertreten, wobei männliche Beschäftigte in der Gehaltsstufe EG 5 stärker vertreten sind. In den Gehaltsstufen EG 2-4, und 11-12/A 13 ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen.

3.5 ZULAGEN

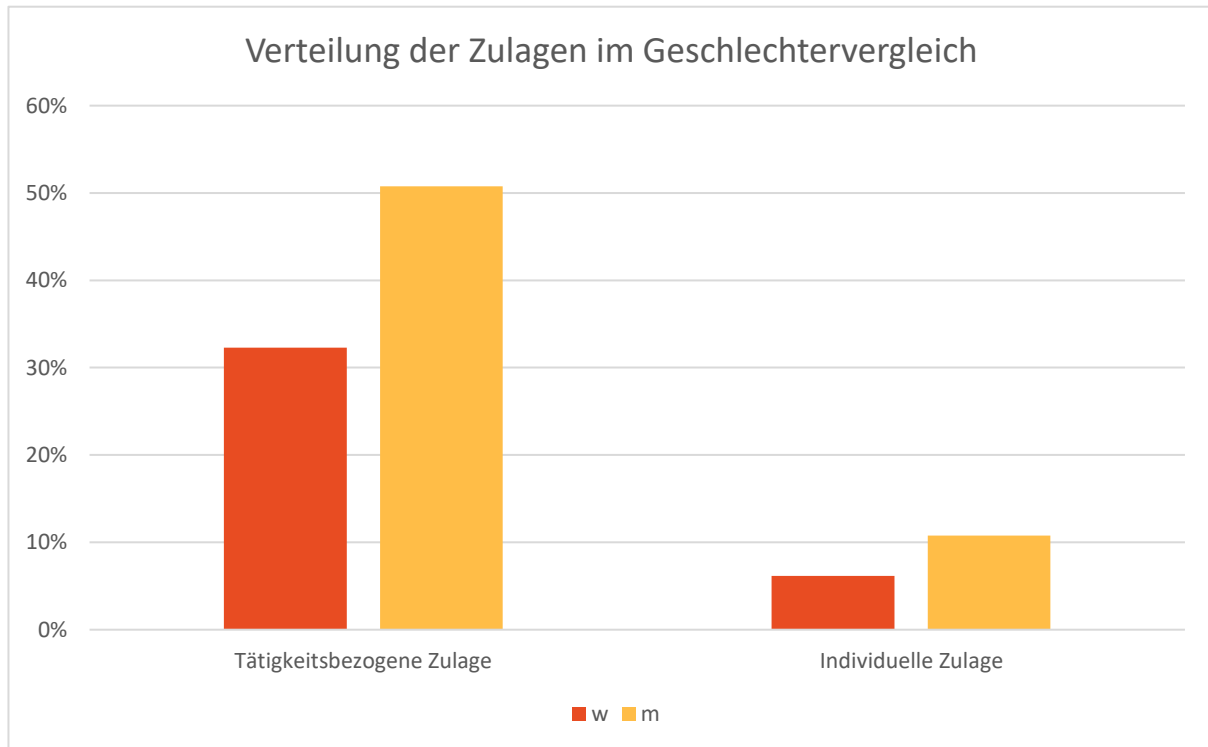


Abbildung 9: Verteilung der Zulagen im Geschlechtervergleich

Die Grafik zeigt, dass Männer in höherem Umfang von tätigkeitsbezogenen und individuellen Zulagen profitieren. Unter individuellen Zulagen werden insbesondere Haltungs- und Gewinnungsprämien verstanden. Tätigkeitsbezogene Zulagen werden meist projektbezogen vergeben. Insgesamt erhielten 65 Mitarbeitende Zulagen im Jahr 2024 (25 Frauen, 40 Männer). Bei den individuellen Zulagen ergibt sich ein Mittelwert von 612,19 Euro und bei den tätigkeitsbezogenen Zulagen ein Mittelwert von 77,54 Euro.

3.6 FÜHRUNG

Das selbst gesteckte Ziel der Deutschen Bischofskonferenz, mindestens 33% aller Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, gilt auch für das Bistum Limburg. Darüber hinaus verfolgt das Bistum Limburg das in der Gleichstellungsordnung festgesetzte Ziel der paritätischen Besetzung der oberen Führungsebenen.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte lag im Jahr 2024 bei rund 44%. Insgesamt 42 Frauen und 53 Männer waren somit in einer Führungsposition als Regionalleitung, Bereichsleitung, Fachbereichsleitung, Fachteamleitung oder Einrichtungsleitung tätig.

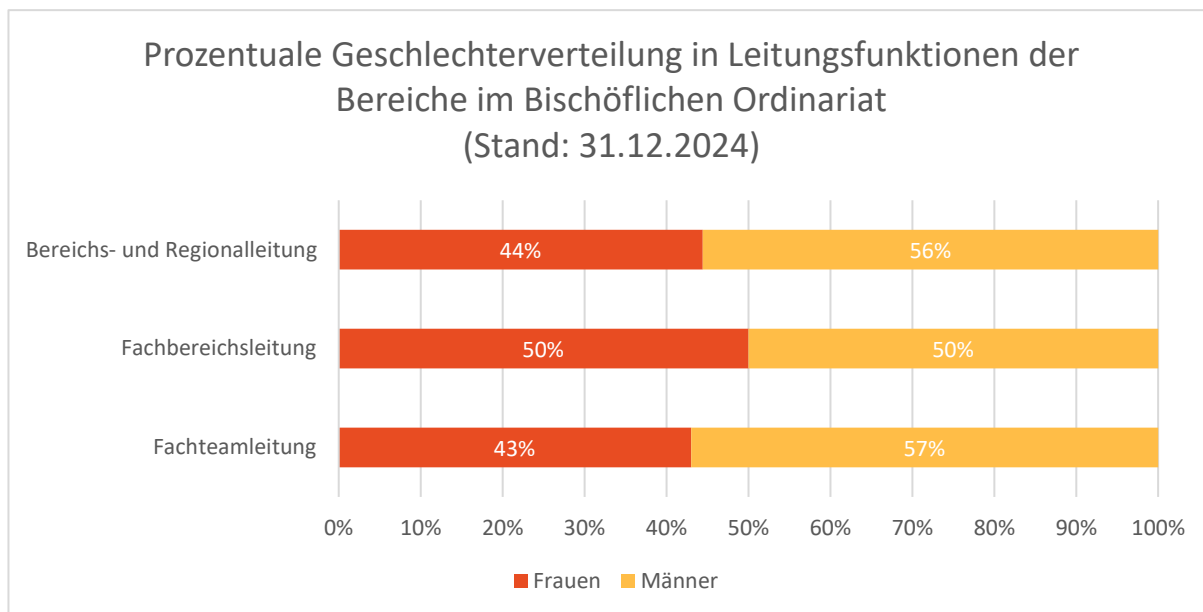


Abbildung 10: Prozentuale Geschlechterverteilung in Leitungsfunktionen

Abbildung 10 zeigt, dass auf der Ebene der Bereichs- und Regionalleitung 44% der Stellen mit Frauen besetzt waren. Die Aufschlüsselung in Abbildung 11 nach Bereichs- und Regionalleitung zeigt, wie sich die obersten Leitungsebene im Detail zusammensetzt. Unter den Bereichsleitungen betrug der Anteil an weiblichen Führungskräften 27%. Somit wurden lediglich drei der insgesamt sechs Bereiche paritätisch besetzt. Bei den Regionalleitungen betrug der Frauenanteil im Jahr 2024 hingegen 71%.

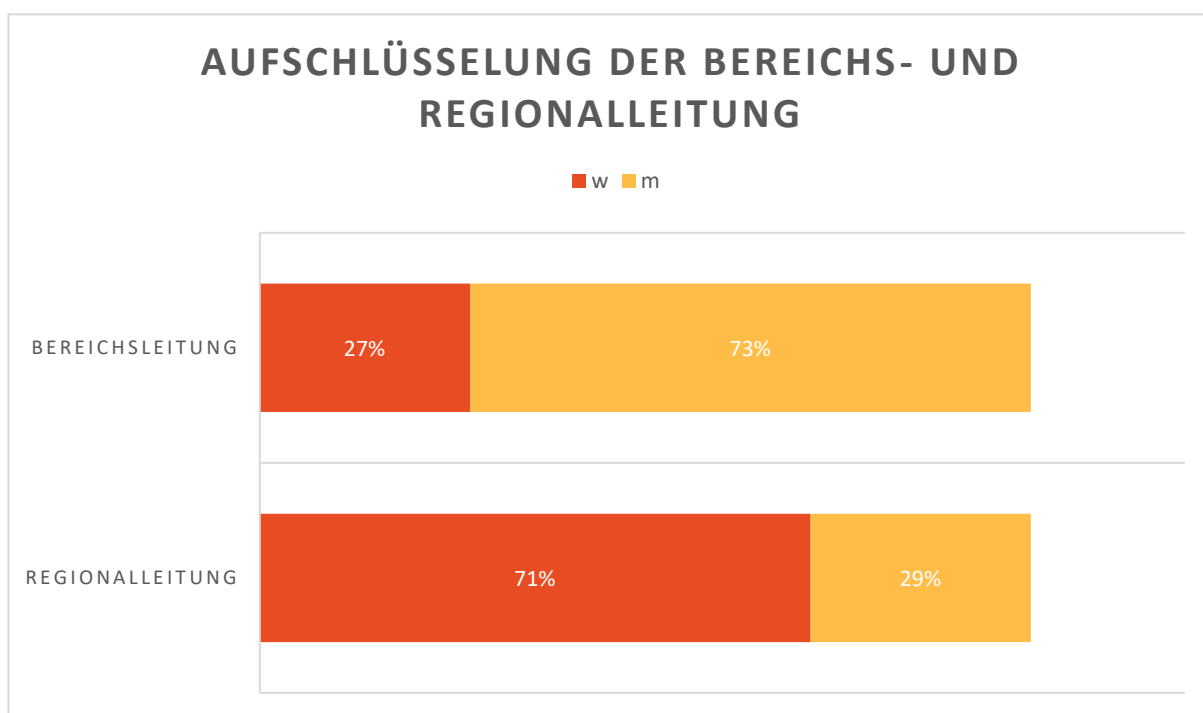


Abbildung 11: Aufschlüsselung der Bereichs- und Regionalleitung

Auf der Ebene der Fachbereichsleitungen wurde eine paritätische Besetzung zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften von genau 50% erreicht. Auf der Ebene der Teamleitungen lag der weibliche Anteil bei 43% (siehe Abbildung 10). Da noch nicht alle Leitungsstellen besetzt sind, werden die Prozesse weiterhin achtsam verfolgt.

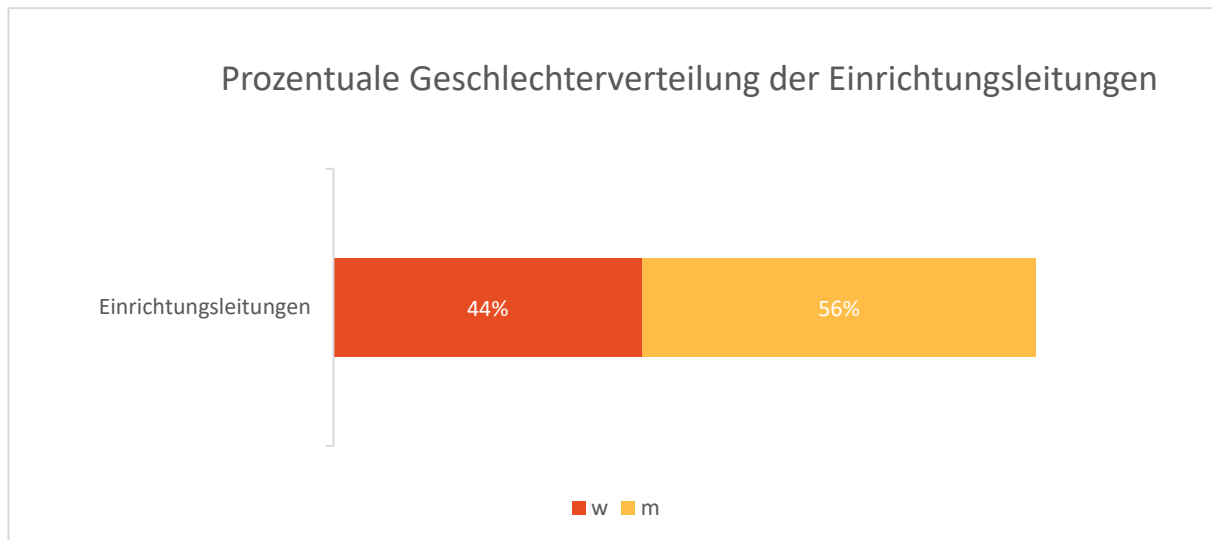


Abbildung 12: Prozentuale Geschlechterverteilung der Einrichtungsleitungen

Der Anteil an weiblichen Führungskräften bei den verschiedenen Einrichtungen des Bistum Limburgs betrug 42% (siehe Abbildung 12).

Übersicht über die in der Analyse berücksichtigten Einrichtungen im Bistum Limburg:

- Amt für Kath. Religionspädagogik Frankfurt am Main
- Amt für Kath. Religionspädagogik Montabaur
- Amt für Kath. Religionspädagogik Weilburg
- Amt für Kath. Religionspädagogik Wiesbaden
- Fachstelle Freiwilligendienste
- Fachstelle für Büchereiarbeit
- Familienbildungsstätte Bezirk Frankfurt
- Familienbildungsstätte Bezirk Limburg
- Familienbildungsstätte Bezirk Taunus
- Familienbildungsstätte Bezirk Wiesbaden
- Familienbildungsstätte Westerwald / Rhein-Lahn
- Flughafenseelsorge Frankfurt
- Geschäftsstelle Eigenbetrieb (Tagungshäuser)
- JOB aktiv
- Kath. Fachstelle für Jugendarbeit Frankfurt
- Kath. Fachstelle für Jugendarbeit Limburg
- Kath. Fachstelle für Jugendarbeit Westerwald
- Kath. Fachstelle für Jugendarbeit Wetzlar
- Kath. Fachstelle für Jugendarbeit Wiesbaden
- Pädagogisches Zentrum Hessen
- PUNCTUM Kirchenladen Frankfurt
- Telefonseelsorge Mainz-Wiesbaden e. V.
- Villa Gründergeist
- Zentrum Refugium

3.7 GREMIENBESETZUNG

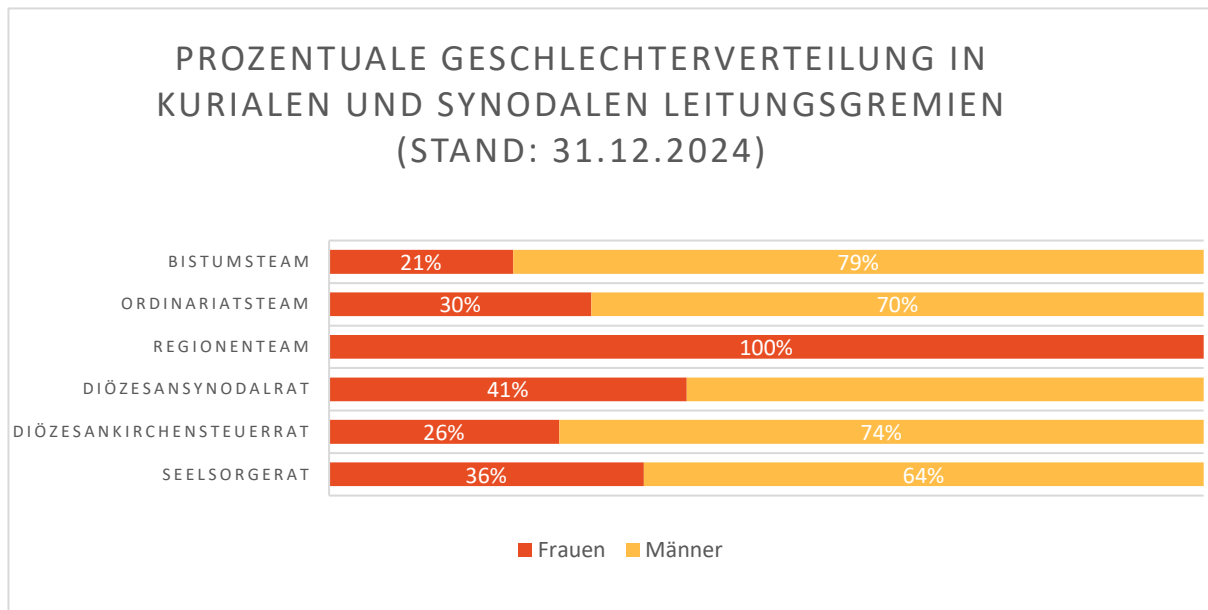


Abbildung 13: Prozentuale Geschlechterverteilung in kurialen und synodalen Leitungsgremien

Im Jahr 2024 waren im Bistumsteam 19 Personen vertreten, davon 15 Männer und 4 Frauen. Das entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 21%. Im Ordinariatsteam lag der Anteil an weiblichen Mitgliedern bei 30% (3 Frauen, 7 Männer). Das Regionenteam bestand im Jahr 2024 ausschließlich aus 5 Frauen, also 100%. Der Diözesansynodalrat (DSR) bestand aus 22 Mitgliedern (9 Frauen und 13 Männer). Damit waren Frauen zu 41% im DSR vertreten. Der Diözesankirchensteuerrat setzte sich 2024 aus 19 Mitgliedern zusammen (5 Frauen, 14 Männer). Hier lag der Frauenanteil somit bei 26%. Der Seelsorgerat wurde im Jahr 2024 durch 25 Personen vertreten (9 Frauen, 16 Männer)³. Damit lag der Frauenanteil im Seelsorgerat bei 36%. Ziel ist die paritätische Besetzung aller kurialen und synodalen Leitungsgremien.

3.8 FLUKTUATION

116 Beschäftigte sind im Jahr 2024 aus dem Arbeitsverhältnis des Bistum Limburg ausgeschieden (61% Frauen; 39% Männer), von denen 8 Personen (1 Frau, 7 Männer) Führungskräfte waren.⁴ Der Anteil der Fluktuation an der Gesamtzahl an Mitarbeitenden beträgt dementsprechend 7,8%. Somit ist die Fluktuation im Bistum Limburg deutlich niedriger als die durchschnittliche Fluktuation in der öffentlichen Verwaltung auf Bundesebene von rund 14%.⁵

Eine genauere Betrachtung der Fluktuationsdaten des Bistums zeigt, dass 12% der Mitarbeitenden aufgrund einer Befristung ihres Arbeitsvertrages ausgeschieden sind (5% Frauen, 7% Männer). 36% der ausgeschiedenen Beschäftigten haben ihre Rente angetreten (22% Frauen, 14% Männer), wobei 6 Frauen und 1 Mann Altersteilzeit in Anspruch genommen haben. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter lag im Jahr 2024 bei 67 Jahren. Die Gründe für das Ausscheiden der übrigen 55% der Mitarbeitenden sind nicht dokumentiert (34% Frauen, 18% Männer). Für die kommende Analyse ist geplant, die Umstände für das jeweilige Ausscheiden genauer zu erfassen und hierzu Exit Gespräche mit Beteiligung des Gleichstellungsteams im Bistum Limburg zu etablieren.

³ Der Priesterrat ist Teil des Seelsorgerates. Die Mitglieder des Priesterrates sind geweiht und daher ausschließlich männlich.

⁴ Von diesen sind wiederum 2 männliche Führungskräfte aufgrund des Eintritts in die Rente ausgeschieden.

⁵ Statistisches Bundesamt 2025, basierend auf Arbeitsmarktdaten aus dem Jahr 2023.

Aufgrund des hohen Anteils an Mitarbeitenden im Alter von über 50 Jahren (49%), wird die Fluktuation in den kommenden Jahren voraussichtlich ansteigen. Daher soll die Mitarbeiterbindung durch gezielte Maßnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für eine gute Work-Life-Balance erhöht und somit dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Im Rahmen des Gleichstellungsplans werden dazu konkrete Ziele und Maßnahmen entwickelt.

3.9 ELTERNZEIT

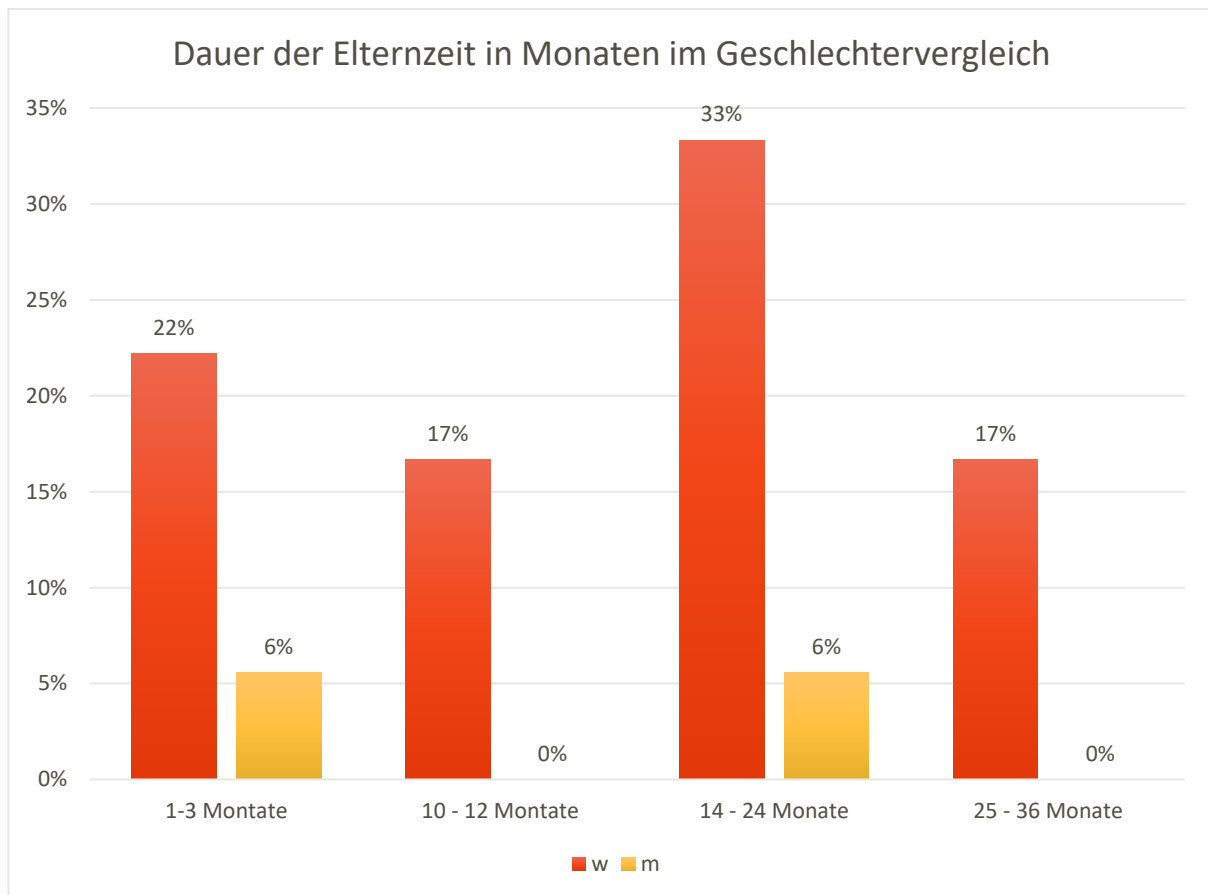


Abbildung 14: Dauer der Elternzeit im Geschlechtervergleich

Im Jahr 2024 haben sich 54 Mitarbeitende in Elternzeit befunden (48 Frauen, 6 Männer). Die beantragte Dauer der Elternzeiten variiert dabei zwischen einem Monat und 36 Monaten und deckt die Zeitspanne von 2021 bis 2027 ab. Einige der Personen, die im Jahr 2024 in Elternzeit waren, haben diese bereits in den Jahren zuvor (2021, 2022 oder 2023) angetreten. Weitere Personen haben im Jahr 2024 ihre Elternzeit begonnen und diese bis zum Jahr 2025, 2026 oder 2027 beantragt. Hier bleibt offen, ob sich in Zukunft eventuelle Änderungen ergeben, da die jeweiligen Elternzeiten verlängert oder verkürzt werden könnten. Abbildung 14 zeigt, dass der überwiegende Anteil an Frauen im Bistum Limburg (33%) Elternzeit für die Dauer von 14 bis 24 Monaten beantragen.