10 Jahre Equality-Leitbild der Diözese Linz

Unser Weg zur Gleichstellung



Katholische Kirche
in Oberösterreich

Frauenförderung
Gleichstellung
Gender-Mainstreaming
Diversity
Gerechtigkeit



Mit 1. Jänner 2003 trat das Equality Leitbild der Diözese Linz als Selbstverpflichtung der diözesanen Ämter und Einrichtungen in Kraft. Seither sind auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Diözese viele Schritte gesetzt worden. Das ist für uns ein Grund, um nach 10 Jahren einen Blick darauf zu werfen.

Mit diesem Heft wollen wir eine Übersicht über die wichtigsten Inhalte und Maßnahmen des Gleichstellungsprozesses geben und die bereits zurückgelegten Schritte aufzeigen. Gerade die Unterschiedlichkeit der Anforderungen und Arbeitsbereiche in den diözesanen Ämtern und Einrichtungen stellen uns vor immer neue Herausforderungen und sind Grund für manche Ungleichzeitigkeiten. Es ist uns klar, dass es weiterhin noch viel zu tun gibt - hin zu immer mehr Menschenfreundlichkeit und Gerechtigkeit.

Für das Team der Gleichstellungs- und Diversity-Beauftragten

Sonja Riha
Frauenbeauftragte der Diözese Linz

Was uns leitet und wichtig ist

Das Bemühen um die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Diözese Linz ist ein ständiges Unterwegs-Sein in Richtung **Gleichstellung der Geschlechter** und Auflösung von bestehenden Ungerechtigkeiten bei den MitarbeiterInnen. Dadurch soll die Arbeitszufriedenheit erhöht, das Potenzial der MitarbeiterInnen besser genutzt und ein Beitrag zu einer gerechteren Gesellschaft geleistet werden.

Das **Equality Leitbild** dient als Richtlinie und Wegweiser für ein geschlechtergerechtes Handeln der Führungskräfte der Diözese Linz zu den Themen „Personalauswahl/Recruiting“, „Personalentwicklung“, „Vereinbarkeit Beruf und Privatleben“ und „Partnerschaftliche Zusammenarbeit“.

Weil wir davon ausgehen,

dass Frauen und Männer gleich an Würde und Wert sind ...

dass gemeinsame Arbeit von Frauen und Männern mehr Perspektiven bietet ...

dass partnerschaftliche Zusammenarbeit motiviert und zufriedener macht ...

dass Menschen zu führen und Leben zu fördern auch eine spirituelle Aufgabe ist ...

... leitet uns Führungskräfte der Ämter und Einrichtungen der Diözese Linz der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen betrieblichen Handlungsfeldern.

(aus der Präambel des Equality Leitbildes)

Wir haben im Pastoralamt durch die Auditierung „Familie und Beruf“ viel gelernt und einige Maßnahmen gesetzt (z. B. Kontakt zu Mitarbeiterinnen in Karenz). Wir achten bei Nachbesetzungen auf das Geschlechterverhältnis (auch in der Zusammensetzung für die Hearings).
Ich möchte es nicht mehr anders. So tun wir als Kirche wenigstens das, was in unserer Macht liegt.



Willi Vieböck
Direktor des Pastoralamtes

In den einzelnen Ämtern gibt es je eine/n **Gleichstellungsbeauftragte/n** (bzw. eine **Diversity-Beauftragte**). Die dreimaligen Treffen im Jahr zusammen mit der Frauenbeauftragten der Diözese dienen dem Austausch und der Koordination der Arbeit sowie dem Monitoring des Prozesses.

Mit dem **Equality Check** werden die Personaldaten erhoben und evaluiert. Mit Hilfe eines ausführlichen Fragebogens kommt es in dreijährlichem Abstand in den einzelnen Ämtern und Einrichtungen zu einer Bestandsaufnahme und Überprüfung, inwieweit die Etappenziele erreicht wurden und die vereinbarten Maßnahmen greifen. Daraus werden Schlüsse für eine Verbesserung, für neue Maßnahmen etc. gezogen, die an die AmtsleiterInnen zur Bearbeitung weitergeleitet werden.



Maria Mitterhuber-Pfeiffer
Leiterin der RegionalCaritas und
Gleichstellungsbeauftragte bis 2007

Neben dem „Equality Leitbild", in dem die Kernpunkte des Gleichstellungsprozesses formuliert sind, halte ich den gemeinsam erarbeiteten „Equality Check" für eine große Errungenschaft! Die fortlaufende Evaluierung des Prozesses zeigt Wirkung, weil die Zielsetzungen im Bewusstsein bleiben und Maßnahmen entwickelt werden müssen. Die Caritas hat den Equality Check mit Fragen zur Vielfalt/Diversity ergänzt.

Im Laufe der Jahre veränderten und **erweiterten sich die Schwerpunkte.** Ging es zuerst verstärkt um die Förderung weiblicher Führungskräfte und um die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, rücken jetzt Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen zu Hause in das Blickfeld. Die Caritas hat die Thematik auf Diversity/Vielfalt erweitert und beschäftigt sich u.a. mit Fragen der interkulturellen Kompetenz.

Eine bleibende Herausforderung sind die Ungleichzeitigkeiten und unterschiedlichen strukturellen Voraussetzungen in den verschiedenen Ämtern und Einrichtungen. Dadurch werden die Schritte zur Gleichstellung in unterschiedlichen Geschwindigkeiten gesetzt.

Eine weitere bleibende Herausforderung ist, dass fast keine Männer in den Bereichen Pflege, Kinderbetreuung und Jugendarbeit angestellt sind.

Außerdem besteht nach wie vor die „Gläserne Decke“ für Frauen in den diözesanen Ämtern. Für das notwendige und bereichernde Zusammenwirken von Frauen und Männern auf Leitungsebene ist der Frauenanteil in manchen Bereichen noch zu gering.

Ich sehe es als eine ständige Herausforderung, Gleichstellung weiterhin gut zu integrieren und das Bewusstsein dafür bei Führungskräften und MitarbeiterInnen zu stärken. Es ist notwendig, Gleichstellung im alltäglichen Tun mitzubedenken und als selbstverständliche Haltung zu sehen. Gleichstellung passt für mich in eine Kirche, die um das Wohl der Menschen bemüht ist und dies auch im Umgang mit ihren MitarbeiterInnen zeigt.



Petra Gstöttner-Hofer
Gleichstellungsbeauftragte
im Pastoralamt

Meilensteine

2000 Studie über die Situation der Frauen in kirchlichen Ämtern und Einrichtungen (Auftraggeberin: Frauenkommission der Diözese Linz. Handlungsbedarf auf Grund des Ratsbeschlusses „Gender Mainstreaming“, Europarat 1998)

2001 Start des Gleichstellungs-Projektes „Frauen und Männer in den diözesanen Ämtern und Einrichtungen. Umsetzung von Gleichstellung“ durch Bischof Maximilian Aichern



2001/2002 Ausarbeitung von Maßnahmen und Strategien

13. November 2002 Unterzeichnung des Equality Leitbildes der Diözese Linz durch Bischof Maximilian Aichern, die Amtsleiter der diözesanen Ämter und die Direktorin von Pastorale Berufe



2003 - 2005 Einsetzung von Gleichstellungsbeauftragten, Erprobung der erarbeiteten Maßnahmen, begleitende Equality Checks zur Evaluierung

7.2.2006 Unterzeichnung des Equality Leitbildes durch Bischof Ludwig Schwarz

„Das Equality Leitbild der dözesanen Ämter garantiert, dass die Diözese Linz ihr Handeln weiterhin nach dem Grundsatz der Gleichwertigkeit der Geschlechter ausrichten wird. Ich ersuche Sie daher alle, weiterhin den Prozess der Gleichstellung zu unterstützen.“ Bischof Ludwig Schwarz

15.3.2006 Veröffentlichung des Equality Leitbildes im Diözesanblatt. Damit wird aus dem zeitlich begrenzten Projekt ein permanenter Prozess.

2000 | 2001 | 2002 | 2003 – 2005 | 2006



2008 Equality Check – 3 Ergebnisse daraus: Familienfreundlichkeit wird von den MitarbeiterInnen geschätzt, hohe Sprachkultur, hohe Teilzeitrate

2009 Caritas – von Gleichstellung zu Vielfalt in Hinblick auf die Dimensionen von Diversity: Alter, physische und psychische Fähigkeiten, Herkunft, Ethnie, Hautfarbe...

30.6.2009 Verleihung des Frauenförderpreises des Landes Oberösterreich „f-plus“ an die Diözese Linz für ihr Engagement im Gleichstellungsprozess

2011 Equality Check – 2 Erkenntnisse daraus: hoher Anteil von weiblichen Führungskräften in der Caritas und bei Pastorale Berufe, Chancen und Grenzen von Führung in Teilzeit werden deutlich. Erstmals werden in der Caritas auch Diversity-Themen abgefragt.

seit 2011 Frauenfrühstück in der Caritas (1x im Jahr): bisherige Themen „Von Gender zu Diversity“, „Aktives Altern und generationenübergreifende Solidarität“

27.10.2011 Unterzeichnung des Paktes für die Viefalt durch Bischof Ludwig Schwarz und Caritasdirektor Mathias Mühlberger

2013 Feier von 10 Jahre Equality Leitbild

2008 2009 2011 2013 20

Vereinbarkeit Beruf und Privatleben

Ursprünglich wurden vor allem Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familiären Betreuungspflichten bei (Klein-) Kindern entwickelt.
Wie z.B. Angebote verschiedener Möglichkeiten für die Zeit der Elternkarenz, eine Informationssammlung („Leitfaden“) für werdende Mütter/Väter, die Förderung des Kontaktes zu Karenzierten, ein Angebot von Kleinkinderbetreuung im Haus der Frau/Linz.

In der Folge wurden auch die Sabbatical-Regelungen überarbeitet und Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige bzw. Informationen für Betroffene zusammengestellt.

Für die intensive Auseinandersetzung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekam das Pastoralamt als erster kirchlicher Betrieb das drei Jahre gültige Zertifikat „Audit Familie und Beruf“ des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2007 verliehen.

Arbeitsfelder werden umso attraktiver je mehr sie mit den Bedürfnissen und Notwendigkeiten einzelner Lebensphasen vereinbar sind und Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Der Gleichstellungsprozess hat dazu wesentlich beigetragen, das lässt sich festmachen an einer sinkenden Fluktuation und steigender Arbeitszufriedenheit vor allem bei MitarbeiterInnen mit Familie. Im Sinne einer lebensnahen, gesellschaftsrelevanten Kirche braucht es jedoch weitere konkrete Schritte der Chancengleichheit auf allen Ebenen kirchlicher Hierarchie.



Brigitte Gruber-Aichberger
Direktorin Pastorale Berufe



Die Caritas hat ein „Kontaktprogramm“ für Frauen und Männer, die in einer „Elternkarenz“ sind, entwickelt. Innerhalb dieses Rahmens kam es zu vielen Begegnungen. Die Schritte einzelner Mütter und Väter in eine neu gestaltete und mit Erfahrung bereicherte Berufstätigkeit konnte durch zahlreiche „Laufbahnberatungen“ gut begleitet werden.

Diese Maßnahme ist strukturell in der Personalentwicklung angesiedelt und damit nachhaltig gesichert.

Maria Mitterhuber-Pfeiffer
Leiterin der RegionalCaritas und
Gleichstellungsbeauftragte bis 2007

Frauen in Leitungspositionen

Die Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern auf allen kirchenrechtlich möglichen Führungsebenen stellt eine große und ständige Herausforderung dar.
Entsprechend dem hohen Mitarbeiterinnenanteil ist ein Ziel des Gleichstellungsprozesses eine erkennbare Erhöhung der Zahl weiblicher Führungspersonen in den kirchlichen Einrichtungen. Dies geschieht auch aus dem Wissen und der Erfahrung, dass weibliche Führungskompetenz die Organisationskultur insgesamt bereichert. Angestrebt wird ein Frauenanteil von mindestens 40%, der in manchen Bereichen (der mittleren Führungsebene) bereits erreicht wurde (z.B. Caritas).

Die Bevorzugung von Bewerberinnen für einen Führungsposten bei gleicher Qualifikation wurde im Equality Leitbild festgelegt.

Ein Mentoring Programm unterstützt Frauen, die eine Leitungsaufgabe neu übernommen haben oder demnächst übernehmen werden. Konzepte für Führung in Teilzeit sollen ebenfalls dazu beitragen, den Frauenanteil in Führungspositionen zu heben. Dadurch soll aber auch Frauen und Männern ermöglicht werden, für einen bestimmten Zeitraum das Anstellungsausmaß zu reduzieren, um einer veränderten privaten Situation gerecht werden zu können.



Angelika Paulitsch
Pfarrassistentin in Steyr-Ennsleite

3 Faktoren tragen dazu bei, dass ich als Pfarrassistentin gut arbeiten kann:

1. *Die Pfarre wurde gut vorbereitet auf die Umstellung von einem im Pfarrhof wohnhaften „Vollzeit"-Pfarrer auf eine Pfarrassistentin mit Teilzeitanstellung und eigener Wohnung außerhalb des Pfarrgebietes.*
2. *Ich wurde auf eigenen Wunsch mit 27 Wochenstunden angestellt, was mir ermöglicht, zusammen mit einem Pastoralassistenten zu arbeiten.*
3. *Ich konnte in den Gesprächen mit meinem Mentor Sicherheit gewinnen. Von den regelmäßigen Treffen profitieren wir beide.*

Informationen zu „Mentoring für Frauen" auf der Homepage der Frauenkommission www.dioezese-linz.at/frauenkommission oder bei den zuständigen PersonalentwicklerInnen.

Mentorin sein, das bedeutet für mich: fachliche Hilfestellung, meine Erfahrungen weiter zu geben, den Mentees den Rücken zu stärken und sie in schwierigen Situationen zu ermutigen. Mir ist auch wichtig, dass sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden. Durch diese Herausforderung kann auch ich wachsen und Neues lernen.



Dorothea Vorhauer
Stellenleiterin Kirchenbeitragsstelle
Vöcklabruck

Bewusstseinsbildung

Neben einer Sensibilisierung für die Thematik durch spezifische Weiterbildungsangebote geht es auch um eine geschlechtergerechte Kommunikation. Dazu wurden ein Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache erstellt und die Formulare der Diözese umgearbeitet, um so eine möglichst einheitliche schriftliche und mündliche Kommunikation zu ermöglichen.

Für MitarbeiterInnengespräche wurden die bestehenden Gesprächsleitfäden um eigene Module zu den Schwerpunkten Beruf und Privatleben, Gleichstellung bzw. Betreuung und Pflege erweitert bzw. sind Fragen zu diesen Bereichen vorgesehen.
Die Personalstellen als zentrale Bereiche achten in der Personalentwicklung durch geschlechtergerechte Maßnahmen bei der Personalauswahl, bei Stellenbeschreibungen, bei Weiterbildungen und längerfristigen Entwicklungen darauf, Gleichstellung umzusetzen und zu fördern.

Seit mehr als 25 Jahren bin ich Pfarrer und in dieser Zeit ist mit einer kurzen Unterbrechung immer eine Frau als Pastoralassistentin und Seelsorgerin in unserem Leitungsteam tätig. Ich erlebe diese Tatsache als Segen und Gewinn für die Seelsorge. Frauen sehen, empfinden, spüren manches anders und bringen Perspektiven ein, die eine reine Männerwelt leicht übersieht. Ich sage klar: Ich habe von Frauen in der Seelsorge vieles gelernt. Wir dürfen nicht aufhören, Schritte der Gleichstellung zu tun, soweit es in unseren Möglichkeiten liegt, bzw. solche immer wieder einzufordern.



Franz Wild
Pfarrer in Traun

Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren kostenlos erhältlich im Büro der Frauenkommission, Kapuzinerstr. 84, 4021 Linz, als pdf downloadbar auf der Homepage der Frauenkommission www.dioezese-linz.at /frauenkommission

Bei profanen Terminen fällt mir auf, wie selbstverständlich sich im kirchlichen Bereich schon eine gendergemäße Redeweise durchgesetzt hat und wie schwer sich andere noch tun. Dieser äußere Eindruck steht für ein grundlegendes Umdenken. Es ist daher positiv, dass die Diözese Linz als Dienstgeberin seit über 10 Jahren Maßnahmen zur Gleichstellung von MitarbeiterInnen umsetzt, etwa im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in der Implementierung des Leitfadens für geschlechtergerechtes Formulieren oder in der Schulung von Führungskräften. Wir treten damit für jenes christliche Menschenbild ein, das die Würde jedes und jeder Einzelnen hoch hält.



Severin Lederhilger
Generalvikar

Diversity/Vielfalt

Die Zusammensetzung in den verschiedensten Teams und Zielgruppen hat sich in den letzten Jahren in der Caritas geändert. Es werden vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund unter den Zielgruppen und in der Belegschaft sichtbar. Das Bewusstsein für die Vielfalt ist gestiegen. Der Bogen spannt sich von Kindern bis zu alten Menschen, Frauen und Männern. Die Menschen kommen aus unterschiedlichsten Herkunftsländern und Kulturen mit verschiedenen Religionen. Sie haben vielfältige Fähigkeiten, Stärken, Schwächen und Beeinträchtigungen.

Die Tatsache dieser Unterschiedlichkeiten der Zielgruppen, aber auch der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, hat die Caritas bewogen, das Prinzip der Gleichstellung (Equality) um das Prinzip der Vielfalt (Diversity) auszuweiten.

Zielgerichtete Maßnahmen wurden und werden entwickelt und angeboten, z.B. gibt es in allen Bereichen interne ExpertInnen mit „Interkultureller Kompetenz“.

Bischof Ludwig Schwarz und Caritasdirektor Mathias Mühlberger haben 2011 den Pakt für die Vielfalt in Oberösterreich mitunterzeichnet, VertreterInnen der Caritas und Diözese sind im Netzwerk „Vielfalt schätzen, Vielfalt nutzen“ neben vielen anderen Institutionen, Interessensvertretungen, Glaubensgemeinschaften, Organisationen und Unternehmen eingebunden.





Fotos: cityfoto.at



Margarete Kleinfelder
Diversity Beauftragte der Caritas OÖ
seit 2010

Der bewusste Rückblick auf zehn Jahre Gleichstellung und den Prozess von „Gender zu Diversity“ in der Caritas zeigt, dass vieles geschehen ist. Viele kleinere und größere Schritte schaffen regelmäßig verwirklichbare Ziele und Maßnahmen für eine Verbesserung der Arbeitssituationen, viele kleine Veränderungen an der Basis können große Veränderungen bewirken, z.B: ist die Führungsebene der Caritas mit 86% Frauen besetzt. Das Zusammenleben und Zusammenarbeiten in Vielfalt wird eine Bereicherung aber auch eine besondere Herausforderung in der Zukunft sein. Im täglichen Zusammenarbeiten und Zusammenleben wird sich zeigen, ob es zu einem verstärkten Miteinander kommen wird. Wir sind damit an den Wurzeln des christlichen Glaubens, aber ebenso an den Grundwahrheiten anderer Religionsgemeinschaften angelangt.

Es braucht unsere Offenheit in der Begegnung und unsere Bereitschaft im Dialog, um miteinander zu lernen, in Vielfalt zu leben.

Informationen zu aktuellen Regelungen, Übersichten über bestehende Maßnahmen:

- Auf der Homepage der Frauenkommission **www.dioezese-linz.at/frauenkommission**
- Für **diözesane MitarbeiterInnen** im Intranet u.a. unter Dokumente/Gleichstellung
- Für **Caritas-MitarbeiterInnen:** MA Portal, Nah dran und Personalentwicklung

Gleichstellungsbeauftragte und Diversity-Beauftragte (Stand Dezember 2012):

- **Bischöfliches Ordinariat:** Mag.ª Christa Ramsmaier, Tel.: 0732/77 12 05-81 09, Handy: 0676/87 76 81 09, E-Mail: christa.ramsmaier@dioezese-linz.at
- **Caritas:** Margarete Kleinfelder, Tel.: 0732/67 91-70 57, Handy: 0664/324 96 72, E-Mail: margarete.kleinfelder@caritas-linz.at
- **Diözesanfinanzkammer:** Franz Xaver Mayr, MA, Tel.: 0732/798 00-14 88, E-Mail: franz.mayr@dioezese-linz.at
- **Pastoralamt:** Mag.ª Petra Gstöttner-Hofer, Tel.: 0732/76 10-32 56, E-Mail: petra.gstoettner-hofer@dioezese-linz.at
- **Pastorale Berufe:** Mag. Alois Giglleitner, Tel.: 0732/77 26 76-12 03, Handy: 0676/87 76 12 03, E-Mail: alois.giglleitner@dioezese-linz.at
- **Schulamt:** Renate Hochhauser, Tel.: 0732/77 26 76-11 50, Handy: 0676/87 76 11 50, E-Mail: renate.hochhauser@dioezese-linz.at
- **Frauenbeauftragte:** Mag.ª Sonja Riha, Tel.: 0732/76 10-30 10, Handy: 0676/87 76 30 10, E-Mail: sonja.riha@dioezese-linz.at

Linz, Dezember 2012

Impressum:
Medieninhaberin: Katholische Kirche in Oberösterreich
Herausgeberin: Katholische Kirche in Oberösterreich – Team der Gleichstellungsbeauftragten, Kapuzinerstr. 84, 4021 Linz
Redaktion: Mag.ª Sonja Riha, Mag.ª Petra Gstöttner-Hofer, Margarete Kleinfelder
Layout/Grafik: Andreas Schlor – werbegrafk+design, Linz, www.schlor.at
Koordination: Mag.ª Maria Reitter, Caritas Kommunikation
Druck: Salzkammergut Media Ges.m.b.H., Gmunden

