

NEUES ARCHIV

für die
Geschichte der Diözese Linz

- Bischofswechsel
- Priesterseminar-Jubiläum
- Festtage für die KTU
- Arbeitsberichte
- Literatur/Rezensionen



INHALT

BISCHOWSWECHSEL

Predigt des Bischofs Maximilian Aichern beim Dankgottesdienst am 10. Juli 2005 im Linzer Mariendom	5
Ansprache der Präsidentin der Kath. Aktion OÖ. Margit Hauft (10. Juli 2005)	9
Ansprache von Landeshauptmann Dr. Josef Pühringer (10. Juli 2005)	12
Predigt des Diözesanbischofs Dr. Ludwig Schwarz SDB bei der Amtsübernahme am 18. September 2005 im Linzer Mariendom	15
Grußwort des Sprechers des Priesterrates Dr. Walter Wimmer (18. Sept. 2005)	19
Grußwort des amtsführenden Superintendenten Mag. Friedrich Rößler (18. Sept. 2005)	21
Grußwort der Präsidentin der KA Margit Hauft (18. Sept. 2005)	21
Begrüßungsrede von Landeshauptmann Dr. Josef Pühringer (18. Sept. 2005)	23
Biogramm Dr. Ludwig Schwarz SDB, Bischof von Linz seit 18. September 2005	26

PRIESTERSEMINAR-JUBILÄUM

<i>Johannes Ebner</i>	28
Gründerbischof Joseph Anton Gall eröffnete am 6. November 1806 das Priesterseminar der Diözese Linz in der „Harrach“	
<i>Monika Würthinger</i>	37
Die Biogramme der Regentes und Spirituale des Linzer Priesterseminars von 1806 bis 2006	

FESTTAGE FÜR DIE KATHOLISCH-THEOLOGISCHE PRIVATUNIVERSITÄT LINZ

Landeshauptmann Dr. Josef Pühringer erster Ehrenszenator der KTU Linz (13. Dezember 2004): Laudatio von Ferdinand Reisinger	48
Ehrenpromotionen an der KTU	55

ARBEITSBERICHTE

<i>Stefan Ikarus Kaiser</i>	60
Die Erfassung historischer Notenbestände aus oberösterreichischen Pfarren	
<i>Monika Würthinger</i>	71
Gender Mainstreaming in der Diözese Linz 2000-2006	
Diözesanarchiv Linz: Arbeitsbericht 2003-2006	76
Rezensionen und diözesangeschichtliche Literaturanzeigen	90

Gender Mainstreaming in der Diözese Linz 2000 – 2006

Zusammengestellt von Monika Würthinger

Vorbemerkung

Ausgehend vom „Dialog für Österreich“ im Jahr 1998, der wiederum aus dem Kirchenvolksbegehren von 1995 resultierte, startete Bischof Maximilian Aichern auf Initiative der Frauenkommission der Diözese Linz das so genannte „Gleichstellungs-Projekt“ zur Förderung von Gleichstellung von Männern und Frauen im kirchlichen Dienst – soweit dies im kirchenrechtlichen Rahmen möglich ist.

Das Kirchenvolksbegehren vom 3. bis 25. Juni 1995 hatte unter anderem auch die „volle Gleichberechtigung von Frauen“ (in der Kirche) gefordert. Im darauf folgenden „Dialog für Österreich“, der in der Delegiertenversammlung in Salzburg (23.-26. Oktober 1998) seinen Höhepunkt und zugleich den statutengemäßen Abschluss fand, befasste sich eine der zwölf Arbeitsgruppen mit dem Thema „Frauen in der Kirche“. Um den „Gesprächsprozess“ fortzuführen, hatte u. a. die Österreichische Bischofskonferenz im November 1998 zehn Themen aufgegriffen und dazu Projektgruppen eingesetzt; darunter die Gruppe „Frauen in Kirche und Gesellschaft“ unter der Leitung von Bischof Egon Kapellari. Diese Projektgruppe erarbeitete Vorschläge zur Förderung von Frauen in der österreichischen Kirche (insbesondere durch Einsetzung bzw. Stärkung der Frauenkommissionen), beendete aber 1999 ihre Arbeit.

Bereits 1996 hatten die Bischöfe österreichweit die Bildung von Frauenkommissionen in den Diözesen angeregt. Im Auftrag von Bischof Maximilian Aichern wurde 1996 eine Proponentengruppe unter Margit Hauft (Diözesanleiterin der Katholischen Frauenbewegung) mit der Bildung einer Frauenkommission beauftragt, die mit 1. Mai 1997 ihre Statuten erhielt (Konstituierende Sitzung am 21. Oktober 1997). „Die Frauenkommission versteht sich als Interessensvertretung von in der Kirche lebenden und arbeitenden Frauen und setzt sich die strukturelle Gerechtigkeit für Frauen in der römisch-katholischen Kirche zum Ziel“ (Statut).

Projekt "Frauen und Männer in den diözesanen Ämtern und Einrichtungen. Umsetzung von Gleichstellung" in der Diözese Linz:

Die Diözesane Frauenkommission ist zusammen mit Bischof Maximilian Aichern Initiatorin eines Bewusstseinsprozesses zur Gleichstellung von Frauen und Männern, der in der Diözese Linz seit dem Jahr 2000 läuft. In diesem Jahr wurde von der Diözesanen Frauenkommission mit Unterstützung des Landes Oberösterreich eine Studie über „Die Arbeitssituation von Frauen in Einrichtungen der katholischen Kirche in der Diözese Linz. Eine Untersuchung der Beschäftigtenstruktur und Gehaltsverteilung

unter geschlechterspezifischer Perspektive“ erstellt. Im Oktober 2000 gab das diözesane Leitungsgremium („Controlling-Ausschuss“, ab September 2004 „Ordinariatskonferenz“) den Auftrag, Arbeitsgruppen zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern in den Ämtern einzusetzen. Aufgabe war, bis Herbst 2001 die aktuelle Situation und den möglichen Handlungsbedarf in den Ämtern zu erheben.

Am 7. Mai 2001 stimmte Bischof Maximilian Aichern dem Konzept der Frauenkommission zu und erteilte zunächst den Auftrag zum diözesanen Projekt „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diözese Linz. Einjähriger Prozess zur Planerstellung 2001/2002“ und damit zur Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen. Projektträgerin war die Diözesane Frauenkommission gemeinsam mit Bischofsvikar Josef Mayr als Beauftragter des Bischofs. Die Projektleitung lag demnach bei Prälat Mayr und Mag.^a Irmgard Lehner als Frauenbeauftragte der Diözese Linz. Die LeiterInnen der jeweiligen Arbeitsgruppen (Hermann Deisenberger / Pastorale Berufe, Petra Gstöttner-Hofer / Pastoralamt, Josef Hochgerner / Diözesanfinanzkammer, Maria Mitterhuber-Pfeiffer / Caritas, Martina Stütz / Schulumt, Monika Würthinger / Bischöfliches Ordinariat) bildeten gemeinsam mit der Projektleitung und der Delegierten der Frauenkommission Elisabeth Knapp-Leonhartsberger eine interne Steuerungsgruppe, das „Gleichstellungsteam“.

Am 31. Oktober 2001 wurde das Projekt mit einer Kickoff-Veranstaltung gestartet, bei der Ist-Stand-Analysen präsentiert, Ziele und Handlungsfelder definiert wurden.

Das Projekt mit dem Titel "Frauen und Männer in den diözesanen Ämtern und Einrichtungen. Umsetzung von Gleichstellung“ verfolgte drei konkrete Ziele:

- Gemeinsame und spezifische Vereinbarungen sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern verankern. Dieser so genannte "Gleichstellungsplan" soll rechtlich verbindlich und für alle diözesanen Ämter und Einrichtungen gültig sein.
- In den einzelnen Ämtern und Einrichtungen sollen konkrete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.
- Zum Thema Gleichstellung soll sowohl bei Frauen als auch bei Männern ein Prozess der Bewusstseinsbildung in Gang gesetzt werden.

2001/2002 wurden in Projektgruppen verschiedene Teilprojekte konkretisiert bzw. Maßnahmen, Strategien und Instrumente in folgenden Bereichen ausgearbeitet:

- Equality Leitbild der diözesanen Ämter und Einrichtungen (Gender-Mainstreaming im Bereich Personalauswahl und Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, partnerschaftliche Zusammenarbeit, Bewusstseinsbildung)
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (u. a. Anspruch auf unbezahlten Urlaub für Kinderbetreuung im dritten Lebensjahr; Reduzierung des Anstellungsausmaßes aufgrund familiärer Betreuungspflichten)

- Karenzprogramm als Pilotprojekt der Caritas (Kontakte zu MitarbeiterInnen, Weiterbildungsangebote während der Karenz etc.)
- Väterförderung als Pilotprojekt von Pastorale Berufe
- Kinderbetreuung für Unter 3 Jährige
- Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte / Ermutigung und Förderung weiblicher Nachwuchskräfte für kirchliche Führungspositionen
- Mentoring für Frauen
- Gender Mainstreaming in der Weiterbildung
- Leitfaden für Geschlechtergerechtes Formulieren
- Bewusstseinsbildung im Bereich Betreuung → „Betreuung ist wertvoll“ – Anerkennungsgeschenk für Pflegendе
- Institutionalisierung durch „Equality Check“ (Bilanz über Umsetzung) und durch Gleichstellungsbeauftragte.

Der Controlling-Ausschuss betonte am 4. November 2002 die Verantwortung der Führungskräfte und vereinbarte mit den AmtsleiterInnen (inkl. Pastorale Berufe), bis 31. Dezember 2002 jeweils eine Person als „GleichstellungsbeauftragteN“ zu benennen, die in ihrem Amt einen wachen Blick auf die Umsetzung sowie Motivation und Beratung hinsichtlich des Zieles Gleichstellung von Frauen und Männern einbringen und Controlling hinsichtlich der Umsetzung vereinbarter Maßnahmen ausüben.

Bei der Abschlusspräsentation des einjährigen Gleichstellungsprojektes am 13. November 2002 setzte Bischof Maximilian die Vereinbarungen dieses Gleichstellungsprojektes als Selbstverpflichtung der diözesanen Ämter inklusive Pastorale Berufe ab 1. Jänner 2003 für die Jahre 2003 bis 2005 in Kraft. Die Amtsleiter der diözesanen Ämter und die Direktorin von Pastorale Berufe bestätigten mit der Unterzeichnung des Equality Leitbildes der Diözese den Willen zur Umsetzung der Maßnahmen, die u.a. in der Broschüre: *„Unser Weg zur Chancengleichheit. Gleichstellungsprojekt der Katholischen Kirche in Oberösterreich. Frauen und Männer in den diözesanen Einrichtungen. Umsetzung von Gleichstellung,“* publiziert wurden.

Die Arbeit des „Gleichstellungsteams“ endete mit der Abschlusspräsentation 2002; ab 2003 (1. Treffen am 13. Februar 2003) folgten regelmäßige „Treffen der Gleichstellungsbeauftragten“ unter der Leitung der Frauenbeauftragten Mag.^a Irmgard Lehner. Als Gleichstellungsbeauftragte fungierten: Dr. Hermann Deisenberger (PB), Mag.^a Petra Gstöttner-Hofer (PA), Josef Hochgerner (DFK), Renate Hochhauser (Schulamt), Maria Mitterhuber-Pfeiffer (CA), Dr.ⁱⁿ Monika Würthinger (BO; bis April 2006, ihr folgte Mag.^a Gabriele Eder-Cakl nach). Klausurtagung am 17. Juli 2003 mit Trainer Mag. Roland Hutyra (Wien) in Nußdorf a. A. und am 3. November 2005 mit Moderatorin

Dr.ⁱⁿ Monika Udeani (KTU Linz) im Betriebsseminar Linz dienten der Intensivierung des Rollenbildes der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Bilanzierung des Projektes.

Am 21. September 2004 übergab Mag.^a Irmgard Lehner die Agenden der Frauenbeauftragten und somit die Projektleitung an Mag.^a Sonja Riha.

In den Jahren 2003 bis 2005 wurden u. a. folgende Maßnahmen durchgeführt:

- 20. November 2003: Workshop „Umsetzung des Equality-Leitbildes. Ein Jahr danach“ (mit Führungskräften).
- Oktober 2003 / Jänner 2004: Gender Kompetenztraining für Führungskräfte
- Karenzprogramm als Pilotprojekt der Caritas
- Oktober 2003 bis Juni 2004: Qualifizierungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte (14 TeilnehmerInnen).
- Dezember 2003: „Audit Familie und Beruf“ im Pastoralamt (Verleihung des Zertifikats vom BM für soziale Sicherheit und Generationen an das Pastoralamt für familienbewusste Personalpolitik).
- Februar 2004 bis November 2004: Mentoring-Programm für Frauen (13 Teilnehmerinnen).
- Herbst 2004: Befragung der Teilzeitbeschäftigten im Pastoralamt.
- 2004: Erarbeitung von Modulen für MitarbeiterInnengespräche zu den Themenschwerpunkten Gleichstellung bzw. Vereinbarkeit Beruf & Familie.
- 2004/2005: Erarbeitung von Modellen für Führung in Teilzeit.
- November 2005: Die Kinderbetreuung für Unter 3-Jährige in der Spielstube im Haus der Frau in Linz wird als Gleichstellungsmaßnahme von der Diözese unterstützt.
- Der zunächst jährliche Equality Check (31. März 2004, 31. März 2005), der in allen Ämtern anhand einer vorgegebenen Liste durchgeführt wurde, diente der Bilanz und der Analyse der positiven Entwicklungsschritte sowie der Adaptierungsnotwendigkeiten hinsichtlich der Ziele sowie der Festlegung von Maßnahmen des nächsten Jahres und wurde dem Controlling-Ausschuss (bzw. der Ordinariatskonferenz) vorgelegt, der im Auftrag des Konsistoriums Fortschritte der Gleichstellungsmaßnahmen beurteilte, Adaptierungen überlegte und gegebenenfalls weitere Aufträge erteilt.

Mit der Präsentation der Erfolgsbilanz am 7. Februar 2006 im Bischofshof wurde die dreijährige Projektphase „Gleichstellung“ offiziell beendet, gleichzeitig betonte Bischof Ludwig Schwarz mit seiner Unterschrift unter das Equality Leitbild seine Unterstützung zur Fortführung des „Gleichstellungsprozesses“. Bischof Schwarz

meinte wörtlich: *"Das Equality Leitbild der diözesanen 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."*

Am Ende der Projektphase wurde im Jänner 2006 das Equality Leitbild nach den Erfahrungen der letzten drei Jahre adaptiert; zugleich bekräftigten die LeiterInnen der Ämter ihren Willen und ihre Bereitschaft, die praktische Umsetzung des Equality Leitbildes mit allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestmöglich zu fördern (Verlautbarung im LDBI. v. 15.März 2006, 1).

Zur Sicherung der Ergebnisse dieses Prozesses und zur Institutionalisierung einer nachhaltigen Struktur auf dem Weg zur Chancengleichheit gibt es weiterhin das Team der Gleichstellungsbeauftragten der diözesanen Ämter / Einrichtungen und den Equality Check mit einem Durchführungsintervall von drei Jahren. Als Entscheidungsorgan fungiert die Ordinariatskonferenz.

Mentoring für Frauen wurde in das Angebot der Begleitungs- und Beratungsinstrumente (Personalentwicklung) der Diözese aufgenommen. In der Praxis bewährt hat sich der Weiterbildungsbereich mit einer guten Verankerung in der Personalentwicklung durch das Bemühen um ein ausgewogenes ReferentInnenverhältnis, durch die Erweiterung der Feedback-Bögen mit Fragen zur Genderthematik, durch männer- bzw. frauenspezifische Angebote.

Kollektivvertraglich verankert wurde rückwirkend ab 1. Jänner 2006 die Sonderkarenz im 3. Lebensjahr des Kindes, die befristete Anstellungsreduzierung für familiäre Betreuungspflichten über die jeweiligen gesetzlichen Möglichkeiten hinaus.

Das Projekt, das von den Bischof Maximilian Aichern und Bischof Ludwig Schwarz engagiert mitgetragen wurde und wird, fand auch über die Kirchengrenzen hinweg große Anerkennung, besonders die konkreten Maßnahmen wie Mentoring für Frauen, Väterförderung, unbezahlter Urlaub für Kinderbetreuung im 3. Lebensjahr oder das Projekt „Führung in Teilzeit“. Diese Maßnahmen wurden im Vergleich mit ähnlichen Prozessen und Projekten in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst als vorbildlich bewertet.

Die Diözese erlebte einen intensiven Prozess der Auseinandersetzung und Bewusstseinsbildung im Sinne der Definition von „Gender Mainstreaming“ des Europarates (1997):

„Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei der Organisation, Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt werden.“