



ABSCHLUSSBERICHT

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Organisationsentwicklung der Katholischen Kirche Österreichs

Lernerfahrungen und Handlungspotenziale

Auftraggeberin:

Pastoralkommission Österreichs



Projektbearbeitung:

Elisabeth Buchner, MA MSc
Fabian Matthias Kos, BSc MA

Fertigstellung:

Salzburg, im September 2021

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abkürzungsverzeichnis | 2 |
| Einleitung und Hintergrund der Arbeit..... | 3 |
| KAPITEL 1: LITERATURREVIEW UND WISSENSCHAFTLICHE EINBETTUNG | 4 |
| 1.1 Gleichstellung und Diversität in der Organisationsentwicklung | 4 |
| 1.2 Gleichstellung und Diversität in Kirche und Sozialwirtschaft | 6 |
| KAPITEL 2: DOKUMENTENANALYSE | 7 |
| 2.1 Diözesane Leitbilder zum Thema Gleichstellung | 9 |
| 2.2 Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen | 13 |
| KAPITEL 3: EXPERT*INNENINTERVIEWS | 22 |
| 3.1 Expert*inneninterviews zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen | 23 |
| 3.1.1 Selbstverpflichtung der ÖBIKO: <i>Gleichstellung als Leitungsaufgabe annehmen</i> | 24 |
| 3.1.2 Zielvorgaben und Quoten: <i>Absichten und Erfolgsfaktoren definieren</i> | 25 |
| 3.1.3 Daten und Monitoring: <i>Vergleichbarkeit und Weiterentwicklung ermöglichen</i> | 29 |
| 3.1.4 Repräsentation und Bewusstseinsbildung: <i>Frauen in den Fokus rücken</i> | 30 |
| 3.1.5 Gleichstellungsförderliches Umfeld: <i>Gleichstellung im Arbeitsalltag verankern</i> | 31 |
| 3.1.6 Kirchliche Gleichstellungseinrichtung(en): <i>Orte der Unterstützung schaffen</i> | 33 |
| 3.2 Stimmungsbild zu den Diözesanen Frauenkommissionen | 35 |
| Zusammenfassender Überblick: SWOT-Analyse zu Gleichstellungsmaßnahmen | 37 |
| Literaturverzeichnis | 40 |
| Abbildungsverzeichnis | 43 |
| ANHANG | 45 |
| Interviewleitfaden 1: innerkirchliche Expert*innen | i |
| Interviewleitfaden 2: außerkirchliche Expert*innen | iv |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------|---|
| DFK GRZ | Diözesane Frauenkommission Graz-Seckau |
| DFK IBK | Diözesane Frauenkommission Innsbruck |
| DFK LNZ | Diözesane Frauenkommission Linz |
| DFK SBG | Diözesane Frauenkommission Salzburg |
| DFK STP | Diözesane Frauenkommission St. Pölten |
| DFK | Diözesane Frauenkommission |
| DFKen | Diözesane Frauenkommissionen |
| DIÖ IBK | Diözese Innsbruck |
| DIÖ LNZ | Diözese Linz |
| EB | Erzbischof |
| ED SBG | Erzdiözese Salzburg |
| ext. | Kirchenexterne Interviewperson |
| int. | Kircheninterne Interviewperson (Katholische Kirche Österreichs) |
| KFB | Katholische Frauenbewegung |
| ÖBIKO | Österreichische Bischofskonferenz |
| ORF | Österreichischer Rundfunk |
| PKÖ | Pastoralkommission Österreichs |
| UN | United Nations (Vereinte Nationen) |

Einleitung und Hintergrund der Arbeit

Der vorliegende Bericht wurde im Auftrag der Pastoralkommission Österreichs (PKÖ) erstellt und fasst die Ergebnisse eines dreiteiligen Forschungsprozesses im Zeitraum von Februar bis September 2021 zusammen. Die Gliederung der Arbeit orientiert sich an den verschiedenen Analyseschritten, die im Rahmen des Projekts durchgeführt wurden (siehe Abbildung 1). Dazu zählen die wissenschaftliche Einbettung des Themas, eine Dokumentenanalyse sowie Expert*inneninterviews. Das erste Kapitel gibt anhand eines Literaturreviews Einblick in die Frage, wie die Themen Gleichstellung und Diversität im Rahmen der Organisationsentwicklung aktuell diskutiert werden. Darauf aufbauend wird untersucht, welche Denk- und Handlungsansätze diesbezüglich innerhalb der Sozialwirtschaft bzw. der Katholischen Kirche existieren. Im zweiten Kapitel findet sich eine inhaltliche Analyse der diözesanen Leitbilder zum Themenfeld Gleichstellung sowie der Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen. Der dritte Hauptabschnitt ist schließlich der Auswertung von insgesamt 18 leitfadengestützten Interviews mit Expert*innen aus dem kirchlichen und außerkirchlichen Kontext gewidmet, die für das Projekt durchgeführt wurden. Den Abschluss bildet eine SWOT-Analyse, in der die Hauptergebnisse der Studie überblicksartig zusammengefasst sind.

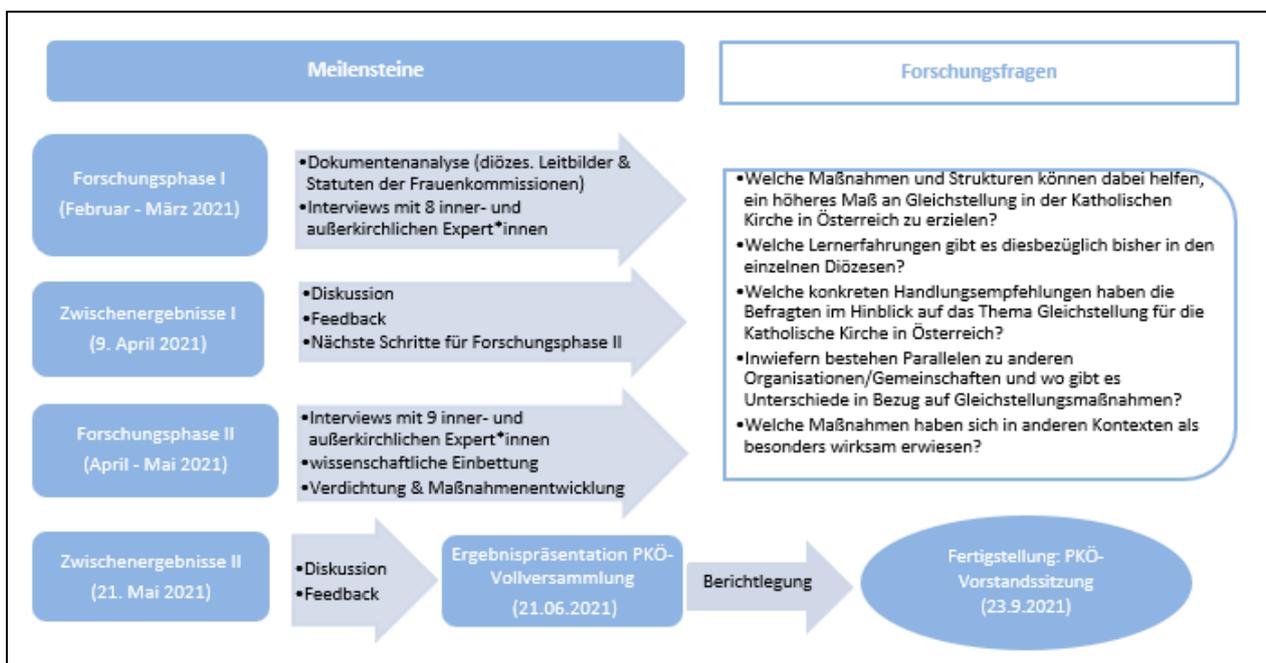


Abbildung 1: Zeitlicher Ablauf und Ziele des Forschungsprojekts

Die PKÖ war in Form einer vierköpfigen Steuerungsgruppe – bestehend aus Lucia Greiner (Leiterin des Seelsorgeamts, Erzdiözese Salzburg), Petra Gstöttner-Hofer (Frauenbeauftragte,

Diözese Linz), Maria Rhomberg (Referentin für Kinderpastoral, Katholische Jungschar) und Harald Fleißner (Leiter des Seelsorgeamts, Diözese Innsbruck) – in die verschiedenen Forschungsphasen miteingebunden. In diesem Zusammenhang wurden zwei gemeinsame Sitzungstermine abgehalten, um die jeweiligen Zwischenergebnisse ausführlich miteinander zu diskutieren und weitere Forschungsschwerpunkte auszuhandeln.

Im Juni 2021 wurden die vorläufigen Endergebnisse schließlich im Rahmen der jährlichen PKÖ-Vollversammlung präsentiert und im Hinblick auf konkrete Umsetzungsmöglichkeiten besprochen. Vor diesem Hintergrund liegt das übergeordnete Ziel des vorliegenden Berichts „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Organisationsentwicklung der Katholischen Kirche Österreichs. Lernerfahrungen und Handlungspotenziale“ darin, eine umfassende Entscheidungsgrundlage für potenzielle Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der Katholischen Kirche Österreichs zur Verfügung zu stellen. Diese Maßnahmen entsprechen dem Rahmen der aktuellen kirchenrechtlichen Vorgaben. Der Begriff Gleichstellung bezieht sich also auf sämtliche Tätigkeiten (im Anstellungsverhältnis bzw. im Ehrenamt), die von Frauen und Männern gleichermaßen ausgeübt werden dürfen. Auf dieser Basis soll die PKÖ ihrer Funktion als offizielles Beratungsgremium der Österreichischen Bischofskonferenz in pastoralen Angelegenheiten bestmöglich nachkommen können und dazu in der Lage sein, die ÖBIKO mit konkreten Handlungsvorschlägen zu versorgen.

KAPITEL 1: LITERATURREVIEW UND WISSENSCHAFTLICHE EINBETTUNG

1.1 Gleichstellung und Diversität in der Organisationsentwicklung

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen entwickelte sich sukzessive aus dem Kontext der Frauenbewegung in den 1970er-Jahren heraus. Dabei arbeiten die „Genderstudies“ interdisziplinär und gehen grundsätzlich davon aus, dass die Kategorie Geschlecht nicht selbstverständlich gegeben, sondern durch soziale und kulturelle Faktoren geprägt ist. Dementsprechend werden auch die Repräsentationen von Geschlecht als dynamisch und veränderbar gedacht. Der (oftmals benachteiligte) Status von Frauen in (Arbeits-)Organisationen steht vor diesem Hintergrund unter besonderen Vorzeichen:

„Exklusion von Frauen ist also weder genetisch durch Unterschiede zwischen Männern und Frauen bedingt, noch resultiert sie nur aus mangelnden Motivationen von

Frauen, Verantwortung zu übernehmen. Sie ist vielmehr Ergebnis konkreter diskriminierender Handlungsstrategien und Kontexte (...). Sie sind geschaffen von Menschen in Unternehmen und beruhen auf Traditionen, Zuschreibungen, Stigmatisierungen, Vorurteilen und Urteilen über Geschlecht und unterschiedliche Herkunft, die den *point of view* oder die mentalen Modelle in Bezug auf Frauen und Männer inhaltlich bestimmen.“ (Macha/Brendler/Römer 2017: 20)

Diese Analyse der Geschlechterdimension wird im Rahmen der Genderstudies oft mit weiteren Differenzkategorien verknüpft, um strukturelle Ungleichheiten möglichst umfassend offenlegen zu können – etwa, dass in einem Unternehmen „Chancen qua Geschlecht und anderer Merkmale unterschiedlich verteilt werden“ (Macha/Brendler/Römer 2017: 18). Dazu zählen Dimensionen wie „ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, religiöser Kontext, Kultur, sexuelle Identität und Orientierung“ (Macha/Brendler/Römer 2017: 24). Die Anzahl der verschiedenen Kategorien und Kombinationsmöglichkeiten ist dabei prinzipiell unbegrenzt.

Auch die Gleichstellungsforschung geht in ihrer Analyse von diesem Kategorienset aus. Im Unterschied zu den grundlagenorientierten Genderstudies setzt sie jedoch einen Fokus auf anwendungsbezogenes Wissen. Demzufolge beschäftigt sie sich in erster Linie mit „Gleichstellungspraxis und -Politik“ (Macha/Brendler/Römer 2017: 24). Dabei werden die Themenfelder Geschlecht und Diversität zunehmend als (unternehmens-)strategische Komponenten ins Treffen geführt – mit dem „Ziel, die Faktoren der Diskriminierung positiv zu beeinflussen, so dass in der Praxis von Unternehmen Prinzipien zur Geltung kommen, die eine zukunftsgerichtete gleichstellungsgerechte Orientierung der Unternehmen fördern“ (Macha/Brendler/Römer 2017: 32). Aus Unternehmenssicht wird dieser Ansatz nicht primär mittels Gerechtigkeitsargumenten begründet, sondern auf die positiven Effekte für die Organisationsentwicklung zurückgeführt:

„Denn Männer und Frauen verfügen aufgrund unterschiedlicher Sozialisationsbedingungen über teilweise je andere soziale Kompetenzen. So können gemischtgeschlechtliche Teams Aufgabenstellungen besser bewältigen, da sie über mehr Handlungs- und Problemlösungsmöglichkeiten verfügen, andere und neue Blickwinkel und Sichtweisen haben und damit für ein Unternehmen gewinnbringender sind.“ (Macha/Brendler/Römer 2017: 28)

Wie ein von der internationalen Unternehmens- und Strategieberatung McKinsey & Company herausgegebener Bericht festhält, hat die unternehmensstrategische Ausrichtung nach den Grundsätzen von Gleichstellung und Diversität vor diesem Hintergrund gerade im vergangenen Jahrzehnt an erheblicher Bedeutung für die Gestaltung der internen Unternehmenskultur

sowie die Wettbewerbsfähigkeit gewonnen (Hunt et al. 2020). Auch in Kirche und Sozialwirtschaft spiegeln sich diese Entwicklungen zusehends wider.

1.2 Gleichstellung und Diversität in Kirche und Sozialwirtschaft

Wie Dreas (2019: 134) festhält, bieten sozialwirtschaftliche Organisationen „anders als gewinnorientierte Unternehmen gerade aufgrund ihrer Sachzielorientierung die Chance, Vielfalt in die Kernprozesse ihrer Geschäftstätigkeit zu integrieren“. Dies betrifft vor allem große Organisationen. Diese können die notwendigen Ressourcen für ein systematisches Gender- und Diversitäts-Management meist leichter aufbringen als überschaubare Einrichtungen mit mehrheitlich ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Für kleine Organisationen hat sich in der Praxis zwar gezeigt, dass erfolgreiche „Kulturveränderungen in der Organisation zur Akzeptanz von Vielfalt auch ohne großen Zusatzaufwand möglich sind“, allerdings hängen sie verstärkt von Einzelpersonen ab – etwa „Vorbilder in der Leitungsebene“ (Dreas 2019: 134).

Zu den sogenannten Big Playern der deutschsprachigen Sozialwirtschaft zählt der Deutsche Caritasverband, der im Jahr 2012 eine wissenschaftliche Studie mit dem Titel „Frauen in Führung“ in Auftrag gegeben hat. Sie stellt eine der ersten umfassenden Auseinandersetzungen mit dem Thema Gleichstellung für ein deutschsprachiges Sozialunternehmen dar und beinhaltet einschlägige Handlungsempfehlungen für die angewandte Organisationsentwicklung (Kricheldorf et al. 2013). Vor diesem Hintergrund zeigt sich im sozialwirtschaftlichen Kontext jüngst eine zunehmende Beschäftigung mit Gleichstellungsfragen. Die Adressierungsformate sind dabei ebenso vielfältig wie die Organisationen, von denen sie initiiert werden. Das Spektrum reicht von themenspezifischen Berichten (Diakonie Deutschland 2019a) und Fachtagungen (AWO Bundesverband 2018) bis hin zu Wohlverhaltensrichtlinien für das eigene Unternehmen (Diakonie Deutschland 2019b, SOS-Kinderdorf International 2014) oder die öffentlichkeitswirksame Bewerbung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (*Sustainable Development Goals*), zu denen auch Geschlechtergerechtigkeit zählt (Schweizerisches Rotes Kreuz 2019).

Unabhängig von der spezifisch kirchenrechtlichen Frage nach der Frauenweihe für priesterliche Ämter macht sich diese Tendenz auch in der Katholischen Kirche des deutschsprachigen Raumes bemerkbar. Im Unterschied zu Österreich und der Schweiz, wo Gleichstellungsanliegen auf Ebene der Bischofskonferenz bisher vor allem im Dialog zwischen Frauenvertreterinnen und Bischöfen Raum finden (Katholische Frauenbewegung Österreich 2021, Schweizeri-

scher Katholischer Frauenbund 2020), existieren in Deutschland diesbezüglich auch schriftlich ausformulierte Anknüpfungspunkte. So weist die Deutsche Bischofskonferenz (2013: 2) im Anschluss an einen Studientag zum Thema „Das Zusammenwirken von Frauen und Männern“ schon im Jahr 2013 darauf hin, den Anteil von Frauen in kirchlichen Leitungspositionen erhöhen und überprüfen zu wollen. Fünf Jahre später findet dieses Anliegen in einer beauftragten Studie seine Entsprechung (Qualbrink 2018). Sie enthält neben einer umfassenden Datenauswertung auch konkrete Maßnahmenvorschläge zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen. Der Ständige Rat der Bischofskonferenz hat daraufhin im November 2018 beschlossen, „den Anteil von Frauen in den höheren Führungspositionen, die allen Laien offenstehen, in den nächsten fünf Jahren auf ein Drittel und mehr zu steigern“ (Marx 2020: 5). Eine wegweisende Grundlage hierfür bildet die Schrift „Gemeinsame Kirche“, in der die deutschen Bischöfe festhalten, dass sie „an den verschiedenen Leitungsdiensten in der Kirche möglichst viele Frauen und Männer gerecht beteiligen“ (Deutsche Bischofskonferenz 2015: 56) wollen. Wie das nächste Kapitel zeigt, kommt dieses Anliegen auch in verschiedenen Dokumenten österreichischer Diözesen zum Ausdruck.

KAPITEL 2: DOKUMENTENANALYSE

Im Rahmen der Dokumentenanalyse wurden insgesamt elf Texte beleuchtet. Der zu analysierende Textkorpus wurde durch die PKÖ zusammengestellt und zugänglich gemacht. Er umfasst alle offiziellen Dokumente, die in den österreichischen Diözesen zum Thema Gleichstellung aktuell existieren. Dazu zählen die jeweiligen Statuten der vier Diözesanen Frauenkommissionen in Österreich sowie das mittlerweile außer Kraft gesetzte Statut der DFK Graz-Seckau, drei diözesane Leitbilder zum Themenbereich Gleichstellung sowie die Funktionsbeschreibung für eine/n Gleichstellungsbeauftragte*n vonseiten der Diözese Linz. Darüber hinaus stellte die PKÖ den Auszug aus einem internen Sitzungsprotokoll sowie ein Votum der Vollversammlung zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung zur Verfügung (siehe Abbildung 2). Das Hauptaugenmerk der Analyse liegt auf dem Vergleich der Zielsetzungen, strukturellen Rahmenbedingungen und Kompetenzen, die in den Dokumenten zu finden sind. Ein weiterer Schwerpunkt ist dem konkreten Praxisbezug der Dokumente (z. B. mittels konkreter Handlungsanweisungen) sowie der personellen Besetzung der verschiedenen Gleichstellungseinrichtungen bzw. -kommissionen gewidmet.

| Herkunft des Dokuments | Erscheinungsjahr | für den Inhalt verantwortlich | Bezeichnung | Art | Öffentlichkeitscharakter | Sigle |
|------------------------|--|--|---|--|--------------------------|------------------------|
| PKÖ | 2019 | keine Angabe | Votum der PKÖ vom 28.05.2019 zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung | Votum (gerichtet an die ÖBIKO) | nein | PKÖ 2019 |
| PKÖ | 2020 | keine Angabe | Protokollauszug vom 21.10.2020 zum Thema Gleichstellung / Antidiskriminierung | Protokoll | nein | PKÖ 2020 |
| Diözese Innsbruck | 2009 | Bauer, Karin (Leitung Genderteam) | Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche | Leitbild | ja | DIÖ IBK 2009 |
| Erzdiözese Salzburg | 2012 | Kandler-Mayr, Elisabeth (Ordinariatskanzlerin) | Gremium für Gleichstellungsfragen – Ankündigung der Errichtung 23.05.2012 (aus Folder: „Gleichstellung in der Erzdiözese Salzburg“) | Leitbild/Folder | ja | ED SBG 2012 |
| Diözese Linz | 2017 | Gstöttner-Hofer, Petra (Frauenbeauftragte) | Leitbild Gleichstellung | Leitbild | ja | DIÖ LNZ 2017a |
| Diözese Linz | 2017 | keine Angabe | Funktionsbeschreibung Gleichstellungsbeauftragte/r | Funktionsbeschreibung | ja | DIÖ LNZ 2017b |
| Diözese Linz | 2004 | keine Angabe | Statut der Diözesanen Frauenkommission Linz | Statut | ja | DIÖ LNZ 2004 |
| Erzdiözese Salzburg | 2005 | keine Angabe | Verordnungsblatt der Erzdiözese Salzburg Nr. 5 Mai 2005: Diözesane Frauenkommission: Statut (unbefristet) | Statut | ja | ED SBG 2005 |
| Diözese Innsbruck | 2010 | keine Angabe | Diözesane Frauenkommission der Diözese Innsbruck – Novellierung des Statuts | Statut | ja | DIÖ IBK 2010 |
| Diözese Graz-Seckau | 2020 (ursprüngliches Statut 1997, 2002 verlängert, 2020 außer Kraft gesetzt) | Arbeitsgruppe zur Novellierung des Statuts | Verankerung des Frauenthemas in der Diözese Graz-Seckau | Vorschlagssammlung zur Novellierung des Statuts | nein | DIÖ GRZ 1997 bzw. 2020 |
| Diözese St. Pölten | 2020 | keine Angabe | Diözesanblatt St. Pölten Nr. 4 15. September 2020: Frauenkommission der Diözese St. Pölten – Errichtung und Statut | Statut („ad experimentum“ vorläufig für fünf Jahre in Kraft) | ja | DIÖ STP 2020 |

Abbildung 2: Textkorpus für die Dokumentenanalyse zum Thema Gleichstellung in den österreichischen Diözesen (eigene Darstellung)

2.1 Diözesane Leitbilder zum Thema Gleichstellung

Insofern sich Leitbilder mit deren übergeordneten „Zielen und den langfristig gültigen Prinzipien, Normen und Spielregeln“ auseinandersetzen, übernehmen sie eine wichtige Funktion im Hinblick auf die „Lebens- und Entwicklungsfähigkeit“ (Graf/Spengler 2013: 62) von Organisationen. Dies gilt in doppelter Hinsicht: Auf interner Ebene trägt die schriftliche Dokumentation des Selbstverständnisses im Optimalfall dazu bei, einen gemeinsamen Handlungsrahmen für alle Organisationsmitglieder zu setzen, Identifikationsmöglichkeiten für sie zu schaffen und nicht zuletzt auch Motivation unter ihnen zu stiften. Auf externer Ebene kann ein Leitbild die Ausrichtung der Organisation für ihre Partner*innen, Zielgruppen sowie allgemein in der Öffentlichkeit sichtbarer und verständlicher machen (vgl. Graf/Spengler 2013: 62). Leitbilder müssen nicht zwangsläufig auf die gesamte Organisation hin ausgerichtet sein, sondern können auch nur bestimmte Themen- oder Arbeitsbereiche abdecken, die besonders relevant erscheinen. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die verschiedenen Gleichstellungsleitbilder österreichischer Diözesen analysiert. Dabei geht es weniger um die Überprüfung formaler Kriterien – wie den Gebrauch „einer einfachen, verständlichen, bildhaft-anschaulichen und ‚zündenden‘ Sprache“ (Graf/Spengler 2013: 63) –, als vielmehr um eine überblicksartige Zusammenfassung und inhaltliche Charakterisierung der bestehenden Ansätze. Nur in drei der insgesamt neun österreichischen Diözesen liegt ein eigenes Leitbild zum Themenbereich Gleichstellung auf. Das erste wurde im Jahr 2009 in Innsbruck vorgestellt. Es folgten die Erzdiözese Salzburg (2012) und die Diözese Linz (2017). Letzteres stellt eine erweiterte Fassung des ursprünglich 2006 veröffentlichten Equality-Leitbilds dar. Während sich die Leitbilder vom Grundansatz her sehr ähnlich sind, bestehen in allen drei Diözesen verschiedene Strategien und Einrichtungen, um Gleichstellungsfragen zu adressieren. Die jeweiligen Inhalte der Leitbilder lassen sich anhand von drei übergeordneten Kategorien zusammenfassen und miteinander vergleichen (siehe Abbildung 3):

- Ziele und Visionen

Ziele und Visionen zu formulieren „und damit die angestrebte Entwicklungsrichtung aufzuzeigen“ gehört zu den zentralen Aufgaben eines Leitbilds, „auch wenn manches davon heute noch nicht Realität ist“ (Graf/Spengler 2013: 63). Die drei analysierten Dokumente erfüllen diesen Anspruch und bieten eine facettenreiche Auswahl an Zielformulierungen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche. Davon umfasst sind unter ande-

rem: das Überwinden stereotyper Zuschreibungen sowie aller Formen von Geschlechterdiskriminierung, die bestmögliche Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die gleichwertige Sichtbarkeit von Frauen und Männern in der Öffentlichkeit sowie die Etablierung einer gelebten Organisationskultur von Chancengleichheit und Integration (siehe Abbildung 3).

Die Grundintention der Dokumente ist dabei weitgehend einheitlich, an manchen Stellen ergänzen sie sich durch bestimmte Ideen aber auch gegenseitig. Zusammenfassend geben die drei Leitbilder einen nachvollziehbaren Einblick in die Ziele und Absichten der Diözesen und stellen eine geeignete Grundlage dar, um konkrete Maßnahmen daraus abzuleiten.

- Strategien und Maßnahmen

Aufbauend auf den übergeordneten Zielsetzungen sind insbesondere in den Leitbildern der Diözesen Linz und Innsbruck umfassende Ideen zur Verankerung von Gleichstellung vorhanden. Dazu zählen etwa die geschlechterausgewogene Besetzung von Teams und Projektgruppen, der Einsatz eines eigenen Leitfadens für geschlechtergerechtes Formulieren (DIÖ LNZ 2015) sowie der regelmäßige Kontakt zu und die Weiterbildung von karenzierten Mitarbeiter*innen (siehe Abbildung 3). Instrumente zur Wirkungsmessung sind in den Leitbildern allerdings spärlich zu finden, sodass die Frage nach der konkreten Umsetzung dieser und weiterer Absichtserklärungen weitgehend offenbleibt. Erste Ansätze für eine systematische Berichterstattung im Hinblick auf das Thema Gleichstellung bilden jedoch: die regelmäßige Evaluation des Dienstpostenplans in Bezug auf die Verteilung von Frauen und Männern in Innsbruck, die standardmäßige Überprüfung aller geplanten Maßnahmen auf ihre möglichen Auswirkungen für Frauen und Männer in Salzburg sowie der im Dreijahresabstand erscheinende Equality-Check der Diözese Linz. Nicht nur um dem allgemeinen Trend nach Wirkungsorientierung sozialer Organisationen (vgl. Dexheimer 2015: 390) entsprechen zu können, sondern auch und gerade, um die eigens gesetzten Ziele realisierbar zu halten, empfiehlt es sich, derartige Kontrollinstrumente weiter auszubauen und schriftlich zu verankern. Wie die Abschnitte 3.1.2 und 3.1.3 näher zeigen werden, ist dies vor allem über die Definition von Messgrößen und Zielwerten möglich, die für alle nachvollziehbar, verbindlich und realistisch umsetzbar sind. Das allgemeine Vorhaben, Gender-Kompetenzen bei allen Mitarbeiter*innen zu fördern, ließe sich z. B. dadurch sinnvoll ergänzen, dass sie entsprechende Fortbildungen besuchen oder mit Unterstützung eines/einer Supervisor*in im Team über relevante Arbeitssituationen reflektieren (Messgrößen). Außerdem sollte für die implementierten Maßnahmen stets das Ausmaß vordefiniert werden, also z. B. zwei Tage pro Kalenderjahr (Zielwert).

- Strukturen und Verantwortlichkeiten

Jedes der drei analysierten Leitbilder nimmt auf eine eigenständige Einrichtung innerhalb der jeweiligen Diözese Bezug, die speziell auf das Thema Gleichstellung abstellt. Diese thematischen Anlaufstellen unterscheiden sich strukturell und organisatorisch jedoch deutlich voneinander (siehe Abbildung 3): (i) In der Diözese Innsbruck ist grundsätzlich der Generalvikar für Gleichstellungsfragen zuständig, allerdings wird er dabei maßgeblich von einem *Gender-team* unterstützt. Es setzt sich aus einem/einer Leiter*in, den Betriebsratsvorsitzenden von Caritas und bischöflichem Ordinariat, der Frauenreferentin und der Leitung des Personalservice zusammen. Die Aufgaben des Genderteams liegen (im Rahmen der bestehenden Dienstzeit) darin, regelmäßig über Gleichstellungsthemen zu reflektieren und entsprechende Maßnahmen an die Diözesanleitung zu übermitteln. (ii) Auch das in der Erzdiözese Salzburg existierende *Gremium für Gleichstellungsfragen* soll Gleichstellungsprozesse steuern, vorantreiben und evaluieren. Neben dem Generalvikar und der/dem Ordinariatskanzler*in sind dort je ein Mitglied der Personalentwicklung und der DFK sowie der Dienstnehmer*innenvertretungen von Katholischer Aktion, Kirchenbeitragsstelle und Ordinariat vertreten. (iii) In der Diözese Linz sind in der von der Ordinariatskonferenz beauftragten Arbeitsgruppe die *Gleichstellungsbeauftragten* der Ämter vertreten, die für Gleichstellung als ein Aufgabenfeld im Rahmen ihrer hauptamtlichen Tätigkeiten zuständig sind. Ihnen sind im Leitbild klare Aufgaben und Befugnisse zugeteilt: sie unterstützen unter anderem nicht nur die diözesanen Führungskräfte bei der Weiterentwicklung von Gleichstellungsagenden, sondern evaluieren die implementierten Gleichstellungsmaßnahmen auch regelmäßig (dreijährlicher *Equality-Check*). Dabei haben sie Einsicht in anonymisierte Personaldaten, nehmen an Sitzungen des Leitungsgremiums teil und arbeiten eng mit den Personalverantwortlichen zusammen. Die *Frauenbeauftragte* koordiniert die Gleichstellungsarbeit im Rahmen ihrer hauptamtlichen Tätigkeit.

Im Überblick lässt sich sagen, dass in allen analysierten Diözesen gruppenbasierte Strukturen existieren, um das Thema Gleichstellung zu adressieren. Lediglich in der Diözese Linz sind zusätzlich auch (hauptamtliche) Personen in Einzelverantwortung als Gleichstellungsbeauftragte*r tätig. Dabei handelt es sich gleichzeitig um jene Anlaufstellen, die das umfassendste Tätigkeits- und Kompetenzprofil aufweisen. Für die kollektiv getragenen Einrichtungen gehen (abgesehen von den Aufgaben und der Besetzung) aus den Leitbildern hingegen keine verbindlichen Befugnisse oder besonderen Gestaltungsvorgaben hervor.

| <i>Dimension</i> | Ziele und Visionen | Strategien und Maßnahmen | Strukturen und Verantwortlichkeiten |
|--|--|--|---|
| DIÖ IBK 2009 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Jede Geschlechterdiskriminierung überwinden ▶ Ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern auf allen Ebenen sicherstellen, insb. in Leitungsfunktionen ▶ Geschlechterstereotype und Rollenerwartungen abbauen und Handlungsmöglichkeiten für Frauen erweitern ▶ Geschlechterausgewogene Verteilung von finanziellen Mitteln, Ressourcen und Anerkennungen sicherstellen ▶ Gleichwertige Präsenz von Frauen und Männern in der Öffentlichkeit sicherstellen ▶ Vereinbarkeit von Beruf, Familie und individueller Lebensgestaltung ermöglichen ▶ Alle Mitarbeiter*innen für geschlechtergerechte Kultur des Miteinanders sensibilisieren & verantwortlich machen | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Wissen und Kompetenzen zu geschlechtergerechtem Handeln fördern, insbesondere bei Führungskräften ▶ Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer fördern, sofern gewünscht und umsetzbar ▶ Teilzeitbeschäftigte mit Interesse an Leitungsaufgaben in ihrem Anliegen unterstützen ▶ Auf Geschlechtergerechtigkeit in Schriftverkehr, Publikationen und bei Bildauswahl achten ▶ Dienstpostenplan bzgl. gerechter Verteilung von Frauen und Männern regelmäßig evaluieren ▶ Stellenausschreibungen für alle Bediensteten (auch karenzierte) zugänglich machen ▶ Frauen bis zur Ausgewogenheit in einzelnen Gehaltsgruppen bei gleicher Qualifikation bevorzugt einstellen ▶ Bedienstete, die aus Betreuungsgründen ausgeschieden sind, bei gleicher Qualifikation bevorzugt einstellen ▶ keine geschlechtsbezogenen Fragen in Bewerbungsgesprächen stellen (gemäß Rechtsquellen) ▶ Weiterbildungsseminare auch während des Karenzurlaubes ermöglichen ▶ Bei besonderer familiärer Verpflichtung: flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeitsplätze, unbezahlten Urlaub im Anschluss an Elternkarenz ermöglichen | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Generalvikar: Verantwortlicher in allen Gleichstellungsfragen ▶ Genderteam: <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufgaben: reflektiert regelmäßig Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungsanliegen der Diözese, schlägt (im Rahmen der bestehenden Dienstzeit) Maßnahmen bei Diözesanleitung vor ○ Zusammensetzung: Leiter*in (gleichzeitig Mitglied der Diözesanleitung), Betriebsratsvorsitzende Bischöfliches Ordinariat & Caritas (gleichzeitig Ansprechpersonen bei Gleichstellungsanliegen), Frauenreferent*in, Leiter*in Personalservice |
| ED SBG 2012 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Geschlechtsspezifische Unterschiede und Strukturen in allen Bereichen der ED sichtbar machen ▶ Gleichstellung als Querschnittsthema betrachten, das Männer und Frauen gleichermaßen betrifft und für alle Bereiche der ED bedeutend ist | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Frauen ermuntern, sich in Leitungspositionen zu begeben ▶ Erhöhte Lebensqualität für Familien, insofern bessere Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen ▶ Bewusstsein erzeugen, dass geschlechtsspezifisches Rollendenken eine Einengung für persönliche und menschliche Weiterentwicklung bedeutet ▶ Gleichstellungsziele für alle Bereiche setzen ▶ Mögliche Auswirkungen geplanter Maßnahmen für Frauen und Männer überprüfen | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gremium für Gleichstellungsfragen <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufgaben: Gleichstellungsprozesse steuern, vorantreiben und evaluieren ○ Zusammensetzung: Generalvikar, Ordinariatskanzler*in, Mitglied der Personalentwicklung, je ein Mitglied der Dienstnehmendenvertretungen der Katholischen Aktion, der Kirchenbeitragsstelle und des Ordinariats, ein Mitglied der DFK |
| DIÖ LNZ 2017a & DIÖ LNZ 2017b | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Chancengleichheit und Integration in allen betrieblichen Handlungsfeldern und Strukturen schaffen ▶ Bestmögliche Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben herstellen ▶ stereotype Zuschreibungen vermeiden | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Lebenslange Kompetenzentwicklung unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und physischen und psychischen Fähigkeiten fördern ▶ Kontakt zu Mitarbeiter*innen während längerer Abwesenheit aufrechterhalten, Weiterbildung fördern und Wiedereinstieg erleichtern ▶ Übernahme von Betreuungspflichten erleichtern und v. a. Männer dazu ermuntern ▶ verbale und nonverbale Verhaltensweisen implementieren, die Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung vorbeugen ▶ In Care-Arbeit erworbene Kompetenzen bei Frauen und Männern gleich positiv berücksichtigen ▶ Stellen mit Blick auf Verhältnis von Arbeitsanforderungen und Arbeitszeit von Frauen und Männern gestalten ▶ Bei Bewerbungsverfahren auf ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Auswahlgruppe achten ▶ Bewerber*innen, die aus Betreuungsgründen ausgeschieden sind, gleichrangig mit internen berücksichtigen ▶ Besetzung von Teams und Projektgruppen in geschlechterausgewogenem Verhältnis vornehmen ▶ Auf Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache achten (gem. eigenem Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren) ▶ Reproduktion stereotyper Zuschreibungen bei der Auswahl von Bildern und Grafiken vermeiden ▶ Alle drei Jahre Equality-Check durchführen (keine Angabe über Vorgehen und Inhalt) ▶ Qualifizierungsschritte für Frauen in traditionellen Männerdomänen sowie für Männer in traditionellen Frauendomänen ermöglichen ▶ Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Berufsarbeit anhand kollektivvertraglicher Regelungen und Betriebsvereinbarungen erleichtern ▶ Qualifikation von Mitarbeiter*innen, insb. Führungskräften, im Bereich Gleichstellung fördern | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gleichstellungsbeauftragte*r: unterstützt Führungskräfte bei Sicherung und Weiterentwicklung von Gleichstellung im jeweiligen Amt, der jeweiligen Einrichtung bzw. der Diözese <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufgaben: übernimmt thematische Anwaltschaft, Beratung und Information, sorgt für Bewusstseinsbildung, organisiert Equality-Checks und kommuniziert Ergebnisse, evaluiert Maßnahmen zur Gleichstellung ○ Befugnisse: Einsicht in anonymisierte Personaldaten, Teilnahme an Sitzungen des Leitungsgremiums, Zusammenarbeit mit Personalverantwortlichen ○ Rahmenbedingungen: für die Ausübung der Funktion wird ein der Größe des Amtes / der Einrichtung angemessenes Stundenausmaß festgelegt ▶ Arbeitsgruppe Gleichstellung: von der Ordinariatskonferenz beauftragt, keine Angabe über Aufgaben und Besetzung |
| Gesamtinterpretation | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Die analysierten Dokumente beinhalten einen weitgehend einheitlichen und leicht verständlichen Fundus an Visionen und Zielsetzungen in Bezug auf die Verankerung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Kirche, an dem sich entsprechende Maßnahmen grundlegend orientieren können | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Über alle drei analysierten Dokumente hinweg existiert ein umfassendes Set an strategischen Elementen, die bei der Verankerung von Gleichstellung von Frauen und Männern jeweils eine bedeutende Rolle spielen (können) ▶ Um die strategischen Positionen in konkrete Maßnahmen übersetzen zu können, sollten verstärkt Messgrößen und Zielwerte definiert werden, die für alle nachvollziehbar, verbindlich und realistisch umsetzbar sind. Die Strategie, die Kompetenzen zu geschlechtergerechtem Handeln bei allen Mitarbeiter*innen zu fördern lässt sich z. B. dadurch sinnvoll ergänzen, dass die Mitarbeiter*innen entsprechende Fortbildungen besuchen oder mit Unterstützung eines/einer Supervisor*in im Team über relevante Arbeitssituationen reflektieren (Messgrößen) und zwar mind. x-mal pro Jahr (Zielwert) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Die drei analysierten diözesanen Leitbilder sehen unterschiedliche Einrichtungen vor, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche zu adressieren (Gruppen- vs. individuelle Verantwortung) ▶ Bei gruppenbasierten Strukturen (Genderteam, Gremium für Gleichstellungsfragen) sollte sichergestellt sein, dass die Regelmäßigkeit der Sitzungen verbindlich festgeschrieben ist und klaren inhaltlichen Gestaltungsvorgaben folgt ▶ Neben ihren Aufgaben sollten auch die Befugnisse einer Einrichtung klar definiert sein ▶ Die Einrichtungen sollten so direkt wie möglich mit dem verantwortlichen Bischof in Kontakt treten können (z. B. über ein Anhörungsrecht) |

Abbildung 3: Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den entsprechenden Leitbildern der österreichischen Diözesen (eigene Darstellung)

2.2 Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen

Aktuell existieren Frauenkommissionen in den Diözesen Innsbruck, Linz, Salzburg, St. Pölten und bis November 2020 auch in Graz-Seckau (2021: 1). Ihre selbsternannte Aufgabe besteht darin, „frauenspezifische Zugänge zum christlichen Glauben (...) sichtbar und fruchtbar“ zu machen, „um die Verwurzelung und Beheimatung von Frauen in der röm.-kath. Kirche zu erleichtern und zu stärken“ (PKÖ 2021a). In den übrigen Diözesen (Eisenstadt, Gurk-Klagenfurt und Wien) ist diese Funktion an die jeweilige Katholische Frauenbewegung bzw. in der Diözese Feldkirch an das dortige Frauenreferat angebunden. Alle der genannten Einrichtungen sind darüber hinaus in der österreichweiten Plattform der Diözesanen Frauenkommissionen Österreichs miteinander vernetzt – einem überdiözesanen „Diskussions- und Vernetzungsraum zum Themenbereich Frauen in Kirche und Gesellschaft“ (PKÖ 2021a). Seit dem Jahr 2011 ist sie als „eigenständiges Gremium innerhalb der röm.-kath. Kirche mit einer selbst erarbeiteten Geschäftsordnung“ (PKÖ 2021b) tätig und beschäftigt sich in diesem Zusammenhang auch mit den „Rahmen- und Strukturbedingungen der Kirche und deren Aus- und Wechselwirkungen auf/mit Frauen bzw. hin zur Gesellschaft“ (PKÖ 2021b). Um die Effektivität dieser Bemühungen sowie den strukturellen Aufbau, die Arbeitsweisen und Funktionen der Diözesanen Frauenkommissionen besser verstehen zu können, werden im folgenden Abschnitt deren Statuten analysiert und miteinander verglichen. Im Zuge dessen zeigen sich große Ähnlichkeiten im Hinblick auf die DFK-Kernelemente, aber auch spezifische Unterschiede.

Der Aufbau einer Frauenkommission sowie ihrer Statuten erfolgt in der Regel in enger Abstimmung mit den verschiedenen Interessensträger*innen innerhalb der betreffenden Diözese. So waren an der Einrichtung der jüngsten DFK in St. Pölten etwa „Vertreterinnen der Katholischen Frauenbewegung, der Frauenorden, des Katholischen Bildungswerks, der Caritas und der Diözesanzeitung“ (ORF 2020) beteiligt. Die endgültige Festlegung der Statuten erfolgt schließlich in Abstimmung mit seiner Ordinariatskanzlei durch den zuständigen Bischof. Auch Änderungen des Statuts obliegen ihm pro forma allein – gegebenenfalls auf Antrag der DFK-Vollversammlung. Grundsätzlich zeichnen sich die Statuten sämtlicher DFKen durch vier Kernelemente aus:

- Aufgaben und Kompetenzen

Im Hinblick auf die Aufgaben und Kompetenzen der Diözesanen Frauenkommissionen weisen die verschiedenen Statuten grundsätzlich einen hohen Grad an Gemeinsamkeit auf. In allen Fällen wird die DFK als zentrale Anlaufstelle für Frauenfragen im innerkirchlichen Kontext verstanden (siehe Abbildung 4). In dieser Rolle soll sie, so die Selbstauffassung, maßgeblich an Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen beteiligt sein.

| <i>Dimension</i> | Aufgaben und Kompetenzen |
|--|--|
| <i>Dokument</i> | |
| DIÖ GRZ 1997 DIÖ LNZ 2004 ED SBG 2005 DIÖ IBK 2010 DIÖ STP 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ fördert die Präsenz und Mitarbeit von Frauen in allen kirchlichen Bereichen, in denen Nicht-Geistliche vertreten sein können (insb. auf Leitungsebene) ▶ nimmt an innerkirchlichen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen teil ▶ ist Ansprechpartnerin für kirchliche Gremien in Frauenfragen ▶ leistet Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zum Themenbereich Frauen und Kirche |
| DIÖ GRZ 1997 (Ende 2020 außer Kraft gesetzt) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ unterbreitet Ratschläge, Wünsche und Anliegen an Generalvikar, diözesane Ämter und Gremien |
| DIÖ LNZ 2004 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ berät den Diözesanbischof mit Hilfe fach- und zeitgemäßer Rezeption der Frauenfrage bei anstehenden Entscheidungen ▶ hat das Recht in allen diözesanen Gremien auf eigenes Verlangen hin gehört zu werden ▶ leistet Vertretungsarbeit für Frauen durch Sitz- und Stimmrecht (insb. im erweiterten Konsistorium und im Pastoralratsvorstand) ▶ trägt zur Vernetzung verschiedener kirchlicher Frauenorganisationen bei ▶ entwickelt neue Ideen zur Entfaltung von Männern und Frauen ▶ baut eine Servicestelle zu Frauenthemen auf |
| ED SBG 2005 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ist Beratungsgremium des Erzbischofs und des Erzbischöflichen Konsistoriums ▶ gibt Entscheidungshilfen für Generalvikar, diözesane Gremien und Dienststellen ▶ ist Ansprechstelle und Arbeitskreis für das Aufzeigen offener und versteckter Diskriminierung von Frauen in der Kirche ▶ fördert Zusammenarbeit zwischen versch. Frauengruppen und -einrichtungen |
| DIÖ IBK 2010 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ist Beratungsorgan des Diözesanbischofs und der Diözesanleitung ▶ erarbeitet Entscheidungshilfen und Stellungnahmen für diözesane Gremien und Dienststellen ▶ zeigt offene und versteckte Diskriminierung von Frauen auf ▶ fördert Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Frauengruppen und -einrichtungen in Kirche und Gesellschaft |
| DIÖ STP 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ achtet auf gleichberechtigtes Miteinander von Frauen und Männern in allen Strukturen und Abläufen ▶ unterstützt Diözesanbischof und Einrichtungen der Diözese in der Umsetzung von Frauenanliegen ▶ beobachtet und analysiert diözesanes Leben im Hinblick auf Gleichstellung der Geschlechter und entwickelt dafür erforderliche Maßnahmen ▶ hat das Recht bei anstehenden Personalentscheidungen mit dem Diözesanbischof und den für die Personalentscheidung befassen Personen in Dialog zu treten und Vorschläge zur Erhöhung des Frauenanteils zu machen |

Abbildung 4: In den Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen Österreichs definierte Aufgaben und Kompetenzen (eigene Darstellung)

Generell sind die DFKen als direktes Beratungsorgan des Bischofs sowie der diözesanen Einrichtungen konzipiert. Eine Ausnahme bildet diesbezüglich die DFK Graz-Seckau, in deren

mittlerweile überholten Statuten nicht unmittelbar auf den Bischof, sondern auf den Generalvikar sowie die diözesanen Ämter und Gremien rekuriert wurde. Das Bestehen aller DFKen soll dazu beitragen, die Präsenz und Mitarbeit von Frauen in allen kirchlichen Bereichen, in denen Nicht-Geistliche vertreten sein können, zu stärken – auch und gerade auf Leitungsebene. Insofern sie Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zum Themenbereich Frauen und Kirche leisten, übernehmen die DFKen gemäß ihren Statuten aber auch eine tragende Funktion in der Außendarstellung.

Neben kleineren Spezifikationen bestimmter Aufgaben (wie der Beitrag zur Vernetzung verschiedener kirchlicher Frauenorganisationen oder das aktive Erarbeiten von Stellungnahmen) und diversen Formulierungsunterschieden (siehe Abbildung 4), können vor allem zwei Punkte hervorgehoben werden, in denen die Statuten der einzelnen DFKen wesentlich voneinander abweichen. So ist die Linzer DFK die einzige, die ein statutarisch verankertes Recht darauf hat, „in allen diözesanen Gremien auf eigenes Verlangen hin gehört zu werden“ (DIÖ LNZ 2004: 1) und im erweiterten Konsistorium sowie im Pastoralratsvorstand an Abstimmungen teilzunehmen. Vor diesem Hintergrund ist es ihr auf besondere Weise möglich, „Vertretungsarbeit für Fraueninteressen“ (DIÖ LNZ 2004: 1) zu leisten. Eine besondere Kompetenz ist auch im Statut der DFK St. Pölten festgeschrieben. Sie ist im Gegensatz zu allen anderen DFKen laut Statut dazu berechtigt, „in Sachen anstehender Personalentscheidungen für die mittlere und obere Leitungsebene diözesaner Einrichtungen mit dem Diözesanbischof und den für die Personalentscheidung befassen Einrichtungen und Personen in Dialog zu treten und konkrete Vorschläge zur Erhöhung des Frauenanteils zu machen“ (DIÖ STP 2020: 35). Von diesen beiden bedeutenden Ausnahmen abgesehen, sind sich die im Statut festgeschriebenen Aufgaben und Kompetenzen der Diözesanen Frauenkommissionen im Wesentlichen sehr ähnlich.

- Zusammensetzung der Mitglieder

Der in den Statuten geregelte Rahmen für die Mindest- bzw. Maximalanzahl an Mitgliedern variiert zwischen den einzelnen DFKen und reicht grundsätzlich von zehn bis hin zu 30 Mitgliedern. Nur im St. Pöltner DFK-Statut existieren diesbezüglich keine besonderen Bestimmungen (siehe Abbildung 5).

| <i>Dimension</i> | Zusammensetzung der Mitglieder |
|--|--|
| <i>Dokument</i> | |
| DIÖ GRZ 1997 DIÖ LNZ 2004 ED SBG 2005 DIÖ IBK 2010 DIÖ STP 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ DFK-Mitglieder werden gewählt, entsendet oder berufen ▶ Rechtswirksam bestätigt werden die DFK-Mitglieder vom zuständigen Bischof ▶ Die genaue Anzahl und Bestellung der Mitglieder ist von allen DFK individuell festgelegt ▶ Der zuständige Bischof kann einzelne Mitglieder (in Absprache mit der DFK) abberufen ▶ Konstituierende Sitzung beruft der zuständige Bischof ein ▶ Für vorzeitig ausgeschiedene Mitglieder können neue ernannt werden |
| DIÖ GRZ 1997 (Ende 2020 außer Kraft gesetzt) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ sieben gewählte Frauen und drei vom Diözesanbischof bestellte Mitglieder (optimalerweise aus versch. Altersgruppen und Lebenswirklichkeiten) <ul style="list-style-type: none"> ○ passives Wahlrecht: jede volljährige katholische Frau ○ Wahlmodus: Vorstand des Diözesanrates wählt aus Kandidatinnen die dreifache Anzahl der zu wählenden Mitglieder aus, Vollversammlung des Diözesanrats bestimmt daraus per Vorzugswahl sieben Mitglieder ▶ DFK kann zwei weitere Mitglieder (m/w) kooptieren ▶ Dauer einer Amtsperiode: vier Jahre, zweite unmittelbar folgende Funktionsperiode ist möglich |
| DIÖ LNZ 2004 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ mind. 17 und max. 30 Mitglieder (mind. 17 davon auf Entsendungsvorschlag) ▶ Mitgliedskriterium: länger andauernde Auseinandersetzung mit Fragen um das Verhältnis von Frauen in Gesellschaft und Kirche ▶ Recht auf Entsendungsvorschlag: <ul style="list-style-type: none"> ○ je 2x: KFB, OÖ Regionalkonferenz der Frauenorden, Berufsgemeinschaft der Religionslehrer*innen (Pflichtschulen/Höhere Schulen), Caritas ○ je 1x: Berufsgemeinschaft der Pfarrsekretär*innen, Berufsgemeinschaft der Pfarrhaushälterinnen, Vorstand des Pastoralrates bzgl. einer Vertreterin der ehrenamtlich Tätigen, Interessensgemeinschaft der Laientheolog*innen, Katholisch-Theologische Privatuniversität, Forum Laienpostolat, Bereich Arbeit/Betrieb, Jugendleiter*innen, Österreichisches Frauenforum Feministische Theologie, Kath. Jugend OÖ/Kath. Jungschar, Berufsgemeinschaft der Pfarrassistent*innen, Berufsgemeinschaft der Pastoralassistent*innen, Krankenhausseelsorger*innen ▶ Von Amts wegen Mitglieder: Frauenbeauftragte und Sekretärin der DFK ▶ bis zu drei weitere Mitglieder kann der Diözesanbischof frei ernennen ▶ bis zu drei weitere Frauen kann die DFK als Mitglieder vorschlagen ▶ Dauer einer Amtsperiode: drei Jahre ▶ Max. Amtsdauer einzelner Mitglieder: neun Jahre |
| ED SBG 2005 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 15 Frauen als Mitglieder (optimal aus versch. Altersgruppen und Lebenswirklichkeiten) ▶ Recht auf Entsendungsvorschlag: <ul style="list-style-type: none"> ○ je 2x: KFB, Frauenorden, Religionslehrerinnen und Vertreterinnen von kirchlichen Privatschulen, Pastoralassistentinnen und Theologinnen/Pfarramtsleiterinnen/Frauen in Pfarrgemeinderäten, Bildungs- und Beratungseinrichtungen, Frauen im pfarrlichen Seelsorgebereich (Pfarrhaushälterinnen, Pfarrsekretärinnen) ○ je 1x: Jugend, Caritas-Mitarbeiterinnen, kirchliche Angestellte (Personalvertretung) ▶ Dauer einer Amtsperiode: vier Jahre, zweite Amtsperiode ist möglich, in besonderen Fällen auch eine dritte |
| DIÖ IBK 2010 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ mind. 12 und max. 23 Frauen als Mitglieder ▶ Recht auf Entsendungsvorschlag: <ul style="list-style-type: none"> ○ je 1x: Berufsgemeinschaften von Pastoralassistentinnen, Pfarrhaushälterinnen und Religionslehrer*innen, Katholischer Familienverband, KFB (Vorsitzende und eine weitere Vertreterin), Katholische Jugend/Jungschar, Pfarrgemeinderätinnen, Plattform „Wir sind Kirche“, Regionalkonferenz der Frauenorden, Theologische Fakultät (Frauentheologie), Kirchlich-Pädagogische Hochschule Edith Stein, Vertreterin der Caritas, Vertreterin der Pfarrsekretärinnen, KAB, Frauen der Ständigen Diakonie, Kindergartenpädagoginnen und des Frauenforums Feministische Theologie ▶ DFK kann Diözesanbischof nach ihrer Konstituierung bis zu drei weitere Mitglieder (m/w) zur Ernennung vorschlagen ▶ Dauer einer Amtsperiode: vier Jahre; vierte Amtsperiode nur in besonderen Fällen möglich |
| DIÖ STP 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Keine fest vorgegebene Anzahl an Mitgliedern ▶ Recht auf Entsendungsvorschlag: <ul style="list-style-type: none"> ○ je 1x: Arbeitsgemeinschaft der Pfarrpastoralassistent*innen, der Jugendpastoral und der studierenden Laientheolog*innen, die Arbeitskreise Betriebspersonal und Krankenseelsorge, Bereich Bildung der Pastoralen Dienste, Berufsgemeinschaft der Pfarrhaushälterinnen, der Pfarrsekretär*innen und der Religionslehrer*innen, Betriebsrat der Zentralangestellten, Caritas, Katholische Arbeitnehmer*innen-Bewegung, KFB aus dem Kreis der Dekanats- oder Pfarrleitungen, KFB aus dem Vorstand, Katholische Jugend, Pastoralrat aus dem Kreis der Dekanatsvertreter*innen aus dem Most- sowie aus dem Waldviertel, Regionalkonferenz der Frauenorden, Vorstand der Seniorenpastoral ▶ zusätzlich kann Diözesanbischof (nach Rücksprache mit Vorstand) bis zu drei Frauen als Mitglieder der DFK ernennen ▶ DFK kann Diözesanbischof nach Konstituierung bis zu drei Frauen zur Ernennung vorschlagen ▶ Unter den berufenen Mitgliedern soll nach Möglichkeit eine Frau aus dem Bereich der Medien ernannt werden ▶ Von Amts wegen Mitglied: Sekretärin aus den Pastoralen Diensten, die administrative Arbeiten der DFK durchführt ▶ Dauer einer Amtsperiode: fünf Jahre |

Abbildung 5: In den Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen Österreichs definierte Zusammensetzung der Mitglieder (eigene Darstellung)

Die Dauer einer DFK-Amtsperiode beträgt in der Regel zwischen drei und fünf Jahren. Auch der Modus, nach dem sich ihre Mitglieder zusammensetzen ist in den Statuten jeder DFK individuell festgelegt. Grundsätzlich existieren drei verschiedene Wege, um als Mitglied einer Diözesanen Frauenkommission ernannt zu werden, wobei die rechtswirksame Bestätigung der Aufnahme durch den zuständigen Bischof in jedem Fall vorausgesetzt ist: Die quantitativ bedeutsamste, in den Diözesen Innsbruck, Linz und St. Pölten sowie der ED Salzburg gelebte Praxis ist die der Entsendung. Dabei werden Personen von verschiedenen kirchlichen Einrichtungen zur Mitgliedschaft vorgeschlagen. Mit Blick auf die Frage, welche Einrichtungen ein Entsendungsrecht haben, unterschieden sich die Statuten der einzelnen DFKen nur geringfügig voneinander. Darunter finden sich – unter vielen anderen – etwa die KFB, die Caritas oder die Berufsgemeinschaft der Religionslehrer*innen. Eine detaillierte Auflistung ist in Abbildung 5 ersichtlich. Eine Ausnahme im Hinblick auf den Besetzungsmodus bildete die DFK Graz-Seckau. Dort wurden gemäß dem mittlerweile außer Kraft gesetzten Statut sieben Mitglieder durch den Vorstand des Diözesanrates gewählt und drei weitere direkt vom Bischof ernannt. Das in den anderen DFKen etablierte System der Entsendung durch kircheninterne Einrichtungen existierte hier hingegen nicht. In den DFKen Linz, Innsbruck und St. Pölten ist ergänzend zur Entsendung auch der Vorschlag von maximal drei Mitgliedern durch die DFK-Vollversammlung beim Bischof möglich. In Linz und St. Pölten (sowie ehemals in Graz-Seckau) kann der Bischof außerdem bis zu drei Mitglieder frei ernennen.

Wie einst das Grazer macht das Salzburger Statut auf die besondere Berücksichtigung von verschiedenen Altersgruppen und Lebenswirklichkeiten im Zuge der Mitgliederbesetzung aufmerksam. Davon abgesehen existieren für die Zusammensetzung der Mitglieder keine besonderen statutarischen Vorgaben.

- Organe

Jede DFK besteht aus zwei Organen, dem Vorstand und der Vollversammlung. Die Vollversammlung trifft planmäßig mindestens zweimal (bzw. im Falle der DFK Graz-Seckau: einmal) jährlich zusammen und wählt mit absoluter Mehrheit für die Dauer einer Amtsperiode (d. h. für drei bis fünf Jahre) ihren Vorstand. Dieser bereitet gemäß der Statuten Sitzungen vor, führt Beschlüsse durch, erstattet Bericht an den zuständigen Bischof, betreibt Öffentlichkeitsarbeit und kann bei Bedarf Arbeitsgruppen einsetzen, in die auch Nichtmitglieder miteinbezogen sind (siehe Abbildung 6).

| <i>Dimension</i> | Organe |
|--|---|
| <i>Dokument</i> | |
| DIÖ GRZ 1997, DIÖ LNZ 2004, ED SBG 2005, DIÖ IBK 2010, DIÖ STP 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Als Organe in jeder DFK mindestens vorhanden: Vollversammlung (planmäßig ein- oder zweimal jährlich), Vorsitzende (mit Stellvertretung), Vorstand, Sekretariat ▶ für bestimmte Fragen, Problembereiche und Projekte können Arbeitsgruppen gebildet und auch Nichtmitglieder miteinbezogen werden |
| DIÖ GRZ 1997 (Ende 2020 außer Kraft gesetzt) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vollversammlung: mind. einmal jährlich bzw. auf Verlangen des Ordinarius oder eines Drittels der DFK-Mitglieder ▶ Vorstand <ul style="list-style-type: none"> ○ Zusammensetzung: eine Vorsitzende, eine Stellvertreterin, eine Schriftführerin und ein weiteres DFK-Mitglied ○ Bestellung: mit absoluter Mehrheit der Vollversammlung gewählt; Aufgaben: Vorbereitung von Sitzungen und Ausführung der Kommissionsbeschlüsse ▶ Sekretariat: wird vom Büro des Diözesanrats erledigt |
| DIÖ LNZ 2004 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vollversammlung: mind. zweimal jährlich bzw. auf Verlangen des Diözesanbischofs oder eines Drittels der Kommissionsmitglieder ▶ Vorstand <ul style="list-style-type: none"> ○ Zusammensetzung: eine Vorsitzende, zwei Stellvertreterinnen, eine Frauenbeauftragte und Sekretärin der DFK ○ Aufgaben: bereitet Sitzungen vor, führt Beschlüsse durch, betreibt Öffentlichkeitsarbeit, erstattet Bericht an Diözesanbischof, setzt ggf. inhaltliche Arbeitsgruppen ein, entscheidet über Vertretung im erweiterten Konsistorium ▶ Vorsitzende (& zwei Stellvertreterinnen) <ul style="list-style-type: none"> ○ Bestellung: mit absoluter Mehrheit der Vollversammlung ○ Aufgaben: leitet Vorstand, vertritt DFK in Öffentlichkeit und kirchlichen Gremien, ist Mitglied des Pastoralvorstandes ▶ Frauenbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> ○ Bestellung: wird vom Vorstand mit Zustimmung der Vollversammlung beim Diözesanbischof vorgeschlagen, ist Mitglied des Pastoralvorstandes ○ Aufgaben: Mitarbeit im Vorstand der DFK und kirchlichen Gremien, Ansprechpartnerin für Frauen, kirchliche Institutionen und Vereinigungen, Recherchearbeit und Sammlung von relevanten Materialien, Erstellung von Jahresberichten, Öffentlichkeitsarbeit ○ Funktionsdauer: fünf Jahre, Wiederbestellung möglich |
| ED SBG 2005 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vollversammlung: mind. zweimal jährlich bzw. auf Verlangen des Vorstands, des Ortsordinarius oder eines Drittels der Mitglieder ▶ Vorstand <ul style="list-style-type: none"> ○ Zusammensetzung: Vorsitzende, Stellvertreterin, ein weiteres DFK-Mitglied und Schriftführerin werden von Vollversammlung gewählt ○ Aufgaben: DFK-Sitzungen vorbereiten und Kommissionsbeschlüsse ausführen ▶ Vorsitzende (& eine Stellvertreterin): ist Mitglied des Pastoralrats, kann in weitere diözesane Ratsgremien entsandt werden ▶ Sekretariat: liegt bei KFB, wird durch diese budgetiert und von der ED mitgetragen |
| DIÖ IBK 2010 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vollversammlung: mind. zweimal jährlich bzw. auf Verlangen des Diözesanbischofs oder eines Drittels der Kommissionsmitglieder ▶ Vorstand <ul style="list-style-type: none"> ○ Zusammensetzung: Vorsitzende, Stellvertreterin, Schriftführerin und ein weiteres gewähltes Mitglied sowie Frauenreferentin und Sekretärin ○ Aufgaben: Sitzungen vorbereiten und einberufen, getroffenen Beschlüsse durchführen, Öffentlichkeitsarbeit, regelmäßige Berichterstattung an Diözesanbischof, ggf. Einsatz von Arbeitsgruppen ▶ Vorsitzende (& eine Stellvertreterin): leitet den Vorstand, vertritt Anliegen der DFK in der Öffentlichkeit, wird vom Diözesanbischof in Pastoralrat berufen ▶ Sekretariat: wird vom Sekretariat des Frauenreferats wahrgenommen |
| DIÖ STP 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vollversammlung: mind. zweimal jährlich bzw. auf Verlangen des Diözesanbischofs oder eines Drittels der Mitglieder der DFK <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufgaben: Vorstand wählen, Vertreterinnen in Pastoralrat, Liturgische Kommission und Dechantenkonferenz entsenden, strategische Ausrichtung der Arbeit der DFK, Reflexion der Aktivitäten ▶ Vorstand <ul style="list-style-type: none"> ○ Zusammensetzung: Vorsitzende, zwei Stellvertreterinnen, zwei weitere gewählte DFK-Mitglieder sowie Sekretärin ○ Aufgaben: beruft Vollversammlungen ein und bereitet sie vor, führt Beschlüsse durch, vertritt DFK in der Öffentlichkeit, verantwortet das Budget, entsendet Vertreterin zu den Treffen der Plattform der DFKen Österreichs, kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten externe Expert*innen einladen ▶ Vorsitzende (& zwei Stellvertreterinnen): für eine Funktionsperiode durch Vollversammlung gewählt <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufgaben: leitet Vorstand, pflegt regelmäßigen Austausch mit Diözesanbischof, tritt in Sachen Personalentscheidungen mit dem Diözesanbischof bzw. den damit befassten Einrichtungen in Dialog, Bericht am Ende der Funktionsperiode ▶ Sekretariat: im Rahmen der Dienstpflicht für DFK tätig |

Abbildung 6: In den Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen Österreichs definierte Organe (eigene Darstellung)

Personell besteht der Vorstand standardmäßig aus: einer leitenden Vorstandsvorsitzenden, die vom Bischof in den Pastoralrat berufen wird, ein oder zwei Stellvertreterinnen, einem Sekretariat sowie einem oder zwei ordentlichen DFK-Mitgliedern. Allerdings unterscheiden sich die genaue Zusammensetzung und das Aufgabenprofil je nach Diözese. So ist in Salzburg und Innsbruck (sowie ehemals in Graz) jeweils eine eigene Schriftführerin für die DFK vorgesehen. In St. Pölten fällt neben den bereits genannten Kompetenzen auch die Pflege des regelmäßigen Austauschs mit dem Bischof, dessen Beratung in Personalentscheidungen sowie die Erstellung eines Berichts am Ende der Funktionsperiode explizit in den Zuständigkeitsbereich der Vorstandsvorsitzenden (vgl. DIÖ STP 2020: 35). Besondere Abweichungen zwischen den verschiedenen DFKen bestehen auch im Hinblick auf das Sekretariat: Während in Linz und St. Pölten jeweils ein eigenständiges DFK-Sekretariat existiert, werden dessen Agenden in Salzburg durch die KFB, in Innsbruck vom Frauenreferat und in Graz-Seckau einst vom Büro des Diözesanrats mitgetragen. Ein weiteres Spezifikum weisen die DFKen in Innsbruck und Linz auf. Dort ist eine Frauenreferentin (Innsbruck) bzw. eine Frauenbeauftragte (Linz) im DFK-Vorstand vertreten – wobei es sich um Funktionen handelt, die sonst in keiner anderen Diözese bestehen. Auf die Linzer Frauenbeauftragte wird im entsprechenden DFK-Statut näher eingegangen: Sie ist (als eine der großen Ausnahmen) hauptamtlich in der DFK tätig und wird vom Vorstand und der Vollversammlung beim zuständigen Bischof für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zur Bestellung vorgeschlagen. Neben der Mitarbeit im DFK-Vorstand ist die Frauenbeauftragte erste Anlaufstelle für Frauen und kirchliche Institutionen zum Themenbereich Frauen und Kirche, betreibt einschlägige Recherche- und Öffentlichkeitsarbeit und erstellt die Jahresberichte (vgl. DIÖ LNZ 2004: 3). Darüber hinaus ist sie „Mitglied des Pastoralratsvorstandes und auch des erweiterten Konsistoriums, sofern nicht die Vorsitzende der Frauenkommission diese Aufgabe wahrnimmt“ (DIÖ LNZ 2004: 3).

- Arbeitsweise und Finanzen

Sitzungen der DFK-Vollversammlung erfolgen gemäß aller Statuten nach einer ausgeschriebenen und vom Vorstand vorab genehmigten Tagesordnung. Im Hinblick auf das Einbringen von Themenvorschlägen sind nur geringfügige, in erster Linie fristenbezogene Unterschiede erkennbar (siehe Abbildung 7).

| <i>Dimension</i> | Arbeitsweise und Finanzen |
|--|--|
| <i>Dokument</i> | |
| DIÖ GRZ 1997 DIÖ LNZ 2004 ED SBG 2005 DIÖ IBK 2010 DIÖ STP 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Sitzungen erfolgen nach ausgeschriebener und vom Vorstand genehmigter Tagesordnung ▶ gültige Durchführung der Sitzung (Beschlussfähigkeit) erfordert Anwesenheit von mehr als 50% der Mitglieder ▶ Protokollpflicht bei allen Sitzungen ▶ Mitarbeit in der DFK ist (mit wenigen Ausnahmen) grundsätzlich ehrenamtlich ▶ Notwendige Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungsspesen können gem. diözesanen Regelungen vergütet werden ▶ Änderungen des Statuts kann der Diözesanbischof (gegebenenfalls auf Antrag der DFK-Vollversammlung) vornehmen |
| DIÖ GRZ 1997 (Ende 2020 außer Kraft gesetzt) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschlussfassung mit absoluter Mehrheit der Anwesenden (in Ausnahmefällen: telefonische oder schriftliche Beschlussfassung) ▶ Sitzungsprotokolle ergehen an: Generalvikar und Mitglieder des betreffenden Organs |
| DIÖ LNZ 2004 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Tagesordnung <ul style="list-style-type: none"> ○ ist mind. 2 Wochen vor der Sitzung zuzusenden ○ Vorschläge können von allen Mitgliedern bis spätestens vier Wochen vor einer Sitzung beim Sekretariat eingebracht werden ○ Ergänzungen sind mit absoluter Mehrheit zu Beginn der Sitzung möglich ▶ gültige Beschlüsse können nur mit absoluter Mehrheit zu Tagesordnungspunkten gefasst werden (ungültige Stimmen wirken de facto wie Nein-Stimmen) ▶ Sitzungsprotokolle ergehen an: Diözesanbischof, Pastoralamtsdirektor und DFK-Mitgliedern ▶ Frauenbeauftragte und Sekretärin sind hauptamtlich tätig |
| ED SBG 2005 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Jedes Mitglied kann Tagesordnungsvorschläge einbringen ▶ Beschlussfassung durch Zweidrittelmehrheit der Anwesenden ▶ EB wird regelmäßig über Tätigkeit der DFK informiert ▶ Presseaussendungen können über das Diözesane Amt für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit veröffentlicht werden |
| DIÖ IBK 2010 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ jedes Mitglied kann bis max. 4 Wochen vor Sitzung Tagesordnungsvorschläge schriftlich beim Sekretariat einbringen ▶ Beschlussfassung durch absolute Mehrheit der Anwesenden ▶ Sitzungsprotokolle ergehen an: Diözesanbischof, Seelsorgeamtsleitung und DFK-Mitglieder ▶ Im Budget des Frauenreferats ist die Arbeit der DFK zu berücksichtigen ▶ DFK ist strukturell und organisatorisch dem Seelsorgeamt zugeordnet |
| DIÖ STP 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Diözesanbischof und DFK-Vorsitzende bzw. Stellvertreterinnen pflegen regelmäßigen Austausch ▶ Bischof wird zu DFK-Vollversammlungen eingeladen und erhält Protokolle der Vollversammlungen ▶ Am Ende einer Funktionsperiode erstellt die Vorsitzende einen Bericht über die Wahrnehmungen und Aktivitäten der DFK; dieser ergeht an den Diözesanbischof und muss in Pastoralrat, Liturgischer Kommission und Dechantenkonferenz behandelt werden ▶ Diözesanfinanzkammer ordnet DFK ein eigenes Budget zu |

Abbildung 7: In den Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen Österreichs definierte Arbeits- und Finanzierungsweisen Stand April 2021 (eigene Darstellung)

Das obligatorische Protokoll jeder Sitzung ergeht zur Information an den jeweiligen Bischof bzw. im Falle der Diözese Graz-Seckau an das Generalvikariat. In St. Pölten wird der Bischof darüber hinaus zur Teilnahme an den Vollversammlungen eingeladen.

Die Mitarbeit in den Diözesanen Frauenkommissionen ist grundsätzlich ehrenamtlich. Nur in den DFKen Linz (Frauenbeauftragte, Sekretariat) und St Pölten (Sekretariat) existieren hauptamtliche Stellen. Notwendige Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungsspesen lassen sich gemäß den diözesanen Regelungen aber in allen DFKen vergüten. Im Hinblick auf die Finanzen sind die einzelnen DFKen zum Teil unterschiedlich organisiert. So wird das Salzburger

Sekretariat durch die KFB budgetiert, in Innsbruck ist die Arbeit der DFK dem Budget des Frauenreferats zugeordnet, während die Statuten der DFK St. Pölten vorsehen, dass ihr die Diözesanfinanzkammer ein eigenes Budget einräumt. Ein besonderes Vorgehen zum Ende einer DFK-Funktionsperiode ist, wie bereits unter dem vorherigen Punkt erwähnt, in den Statuten der DFK St. Pölten festgelegt. Demzufolge muss die Vorstandsvorsitzende „einen Bericht über die Wahrnehmungen und Aktivitäten der Frauenkommission in Bezug auf ihre Ziele und Aufgaben“ (DIÖ STP 2020: 35) verfassen, der an den Bischof ergeht und im Pastoralrat, der Liturgischen Kommission sowie der Dechantenkonferenz verpflichtend behandelt werden muss.

KAPITEL 3: EXPERT*INNENINTERVIEWS

Aufbauend auf der Analyse der einschlägigen diözesanen Dokumente (Kapitel 2) wurden im Zeitraum von März bis Mai 2021 insgesamt 18 Interviews mit Expert*innen zum Thema Gender und Gleichstellung aus dem kirchlichen und außerkirchlichen Bereich durchgeführt. Die beiden hierfür zugrundeliegenden Gesprächsleitfäden sind im Anhang der Arbeit zu finden. Die innerkirchlichen Gesprächspartner*innen (fünf Frauen und drei Männer) wurden vonseiten der PKÖ-Steuerungsgruppe ausgewählt und vermittelt, die kirchenexternen Expert*innen (zehn Frauen) konnten auf Initiative des ifz für ein Interview gewonnen werden. Sämtliche Gespräche wurden vom ifz koordiniert und online durchgeführt. Die Dauer eines Interviews betrug im Durchschnitt rund eine Stunde. Abbildung 8 zeigt eine Übersicht über alle Interviewpartner*innen, deren Organisationszugehörigkeit sowie den Sachbereich, in dem sie tätig sind.

| BEZUG ZUR KATH. KIRCHE ÖSTERREICHS | ORGANISATION | SACHBEREICH | GESPRÄCHSDA- TUM |
|--|--|---|---------------------|
| 1) INTERN | Caritas Oberösterreich | Personal | 23.03.2021 |
| 2) INTERN | Diözese Graz-Seckau | Pastoral | 25.03.2021 |
| 3) INTERN | Diözese Innsbruck | Bildung | 25.03.2021 |
| 4) INTERN | Diözese Feldkirch | Personal | 25.03.2021 |
| 5) INTERN | Diözese Gurk-Klagenfurt | Pastoral | 30.03.2021 |
| 6) INTERN | Diözese St. Pölten | Personal | 29.04.2021 |
| 7) INTERN | Erzdiözese Salzburg | Verwaltung | 05.05.2021 |
| 8) INTERN | Erzdiözese Wien | Geistliches Amt | 11.05.2021 |
| 1) EXTERN | Evangelische Kirchen A.B. und H.B. Österreich | Gleichstellungseinrichtung | 17.03.2021 |
| 2) EXTERN | Österreichische Bundesbahnen | Diversity-Management | 22.03.2021 |
| 3) EXTERN | Arbeiterkammer Salzburg & Österrei- chischer Gewerkschaftsbund Lande- sorg. Salzburg | Frauenpolitik | 23.03.2021 |
| 4) EXTERN | Donau-Universität Krems | Stabstelle Gleichstellung und Gender Studies | 23.03.2021 |
| 5) EXTERN | Bistum Essen | Strategie und Entwicklung | 11.05.2021 |
| 6) EXTERN | Gleichbehandlungsanwaltschaft (Re- gionalbüro Tirol, Salzburg, Vorarl- berg) | Beratung | 12.05.2021 |
| 7) EXTERN | Stadt Graz | Gleichstellungsmanagement | 05.05.2021 |
| 8) EXTERN | Stadt Salzburg | Frauenbüro | 28.04.2021 |
| 9) EXTERN | Deutscher Caritasverband | Gender | 05.05.2021 |
| 10) EXTERN | Bundesministerium für Landesvertei- digung | Gleichbehandlung | 01.06.2021 |
| 18 INTERVIEWS INSGESAMT | | | |

Abbildung 8: Übersicht über die im Rahmen des Projekts befragten Expert*innen (eigene Darstellung)

Um die Gesprächsatmosphäre so angenehm und offen wie möglich gestalten zu können, wurde allen Teilnehmer*innen zugesagt, dass ihre Namen im Abschlussbericht ungenannt bleiben. Um ihre Aussagen besser kontextualisieren zu können, ist bei jedem Direktzitat in Klammern angegeben, ob es sich um eine kircheninterne oder -externe Interviewperson handelt („ext.“ bzw. „int.“). Auf detailliertere Personenangaben wurde zur Wahrung der Anonymität verzichtet.

Inhaltlich verfolgten die Interviews ein doppeltes Ziel: Einerseits ging es darum, umfassende Erfahrungen zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen aus erster Hand zu dokumentieren – sowohl unter den besonderen Bedingungen von Kirche als auch in nicht-kirchlichen Einrichtungen (Abschnitt 3.1). Andererseits sollten verschiedene innerkirchliche Einschätzungen zur Verfassung der Diözesanen Frauenkommissionen eingefangen werden (Abschnitt 3.2).

3.1 Expert*inneninterviews zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen

Um das umfangreiche Interviewmaterial strukturieren und auswerten zu können, wurde für die folgenden Abschnitte das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (2002) eingesetzt. Basierend auf dem Interviewmaterial wurde hierfür zunächst „ein Set von Kategorien“ gebildet, „dem spezifische Textstellen zugeordnet sind“ (Mayring 2002: 117). Darauf aufbauend wurden die geclusterten Interviewaussagen quantitativ, das heißt nach ihrer Häufigkeit, gewichtet und schließlich im Hinblick auf die konkrete Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen analysiert. Dabei standen die folgenden drei Forschungsfragen im Zentrum:

- Welche strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen werden von den Befragten als besonders effizient eingestuft, welche nicht?
- Welche Faktoren gilt es für eine erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen besonders zu beachten?
- Welche konkreten Handlungsempfehlungen haben die Befragten im Hinblick auf das Thema Gleichstellung für die Katholische Kirche in Österreich?

Das Ergebnis bilden insgesamt sechs Analysekatoren bzw. Themenschwerpunkte (z. B.: „Selbstverpflichtung der ÖBIKO“), die jeweils mit einem passenden Handlungsmotto verse-

hen sind (z. B. „*Gleichstellung als Leitungsaufgabe annehmen*“). Jeder der sechs Abschnitte beginnt mit einer überblicksartigen Zusammenfassung der in den Interviews geäußerten Lernerfahrungen und legt in einem zweiten Schritt bisher ungenutzte Handlungsmöglichkeiten offen. An manchen Stellen wurde der Text durch besonders aussagekräftige Zitate der befragten Personen ergänzt. Einige davon wurden im Sinne der besseren Lesbarkeit sprachlich geringfügig bereinigt – ohne Auswirkungen auf die Wortwahl oder den Inhalt.

3.1.1 Selbstverpflichtung der ÖBIKO: *Gleichstellung als Leitungsaufgabe annehmen*

In nahezu allen 18 Interviews wird auf die besondere Verantwortung der Führungsebene im Zusammenhang mit betrieblichen Gleichstellungsprozessen hingewiesen. Der Rückhalt für und die Selbstverpflichtung zu Gleichstellungsmaßnahmen werden durchgehend als notwendige Grundvoraussetzung für Erfolge in diesem Bereich angesehen, wie eine Interviewperson zusammenfassend festhält:

„Wenn eine Organisation nachhaltig eine Veränderung erreichen will, dann sind die Einzelmaßnahmen erst vielleicht im sekundären oder tertiären Schritt relevant. (...) Ein Mehr an Gleichstellung macht einen Wandel der Organisationskultur erforderlich und die Frage ist eben immer ‚Wie kommt man dahin?‘, weil organisationssoziologisch wissen wir, dass gerade die Organisationskultur am allerschwersten zu verändern ist. Die ist basal verankert und ist auch nicht so leicht über Rationales, über Kognitives zu erreichen und deshalb ist quasi vorderhand eine Positionierung der jeweiligen ersten Leitungs- und Vorstandsebene oder auf das klerikale System übersetzt eben auch der Bischöfe maßgeblich.“ (ext.)

Im kirchlichen Kontext betrifft diese Forderung also die innerdiözesanen Führungskräfte, insbesondere aber auch die Österreichische Bischofskonferenz, die österreichweit als koordinierendes und entscheidendes Leitungsorgan der Katholischen Kirche fungiert. Eine Gesprächsaussage zeigt die Bedeutung, die den Bischöfen in diesem Zusammenhang zukommt, treffend auf: „Was von der Bischofskonferenz kommt, wird üblicherweise schon sehr ernst genommen“ (int.). Damit übernimmt die Konferenz eine zentrale – nicht zuletzt symbolische – Funktion für Gleichstellungsprozesse.

Das Interesse und die Beteiligung von Kirchenangehörigen, Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten an der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen ist vor diesem Hintergrund zwar willkommen, aber nur sekundär:

„Die Organisationsangehörigen müssen das nicht gut finden, es muss nur klar sein, von wo das kommt. (...), dass klar ist, wer ist verantwortlich, wer setzt es um und wo steht das geschrieben, dass sie das machen müssen. (...), wobei wir uns immer bemüht haben das als Einladung zu formulieren und möglichst viele ins Boot zu holen.“ (ext.)

Diese Zugangsweise vereinfacht es, Gleichstellung als primär organisationsbezogene Herausforderung aufzugreifen und sich nicht in persönlichen Beobachtungen zu erschöpfen. Denn „zu sagen ‚bei uns spielt das keine Rolle, weil wir behandeln eh alle gleich‘ ist nicht Gleichstellung oder ‚bei uns fühlt sich keiner diskriminiert, deshalb brauchen wir das nicht‘ ist auch nicht Gleichstellung“ (ext.). Dass nachhaltig erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen in erster Linie auf Organisationsebene generiert werden und damit *top-down*, das heißt unter Anleitung der Führungsebene implementiert werden sollten, hat sich auch im Rahmen diverser Studien herausgestellt – gerade für soziale Organisationen. Die langjährige Leiterin der Geschäftsstelle zu den Gleichstellungsberichten der Deutschen Bundesregierung, Regina Frey (2014: 21), hält in diesem Zusammenhang beispielhaft fest: „Gleichstellung als Aufgabe in einem sozialwirtschaftlichen Unternehmen ist eine Führungsaufgabe: (...) Gleichstellung wird von Mitarbeitenden besser angenommen, wenn sie auch von Führungskräften ‚gelebt‘ bzw. sichtbar ernst genommen wird.“

Für die Österreichische Bischofskonferenz zeigen sich vor diesem Hintergrund offene Handlungspotenziale: Ein schriftliches Bekenntnis zur Wichtigkeit von Diversitäts- und Gleichstellungsfragen würde einerseits ein bedeutungsvolles Zeichen in der kircheninternen und öffentlichen Wahrnehmung setzen. Andererseits könnte ein solches Dokument z. B. mittels einer ersten Absichtserklärung, finanzielle, personelle und strukturelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, Verbindlichkeit im Hinblick auf das Thema Gleichstellung erzeugen.

3.1.2 Zielvorgaben und Quoten: *Absichten und Erfolgsfaktoren definieren*

Wie im vorherigen Abschnitt gezeigt, bildet eine offizielle Selbstverpflichtung vonseiten der Leitung einen ersten Schritt, um Gleichstellungsprozesse auf Organisationsebene in Gang bringen zu können. Dafür bewähren sich neben einer solchen – eher allgemein gehaltenen – Unternehmensvision zusätzlich quantitative Zielvorgaben. Auf diese Weise lassen sich entsprechende Erfolge auch messen und offene Handlungsbedarfe nachvollziehbarer machen. Dieser wirkungsorientierte Ansatz spiegelt sich (mit wenigen Ausnahmen) auch im Großteil der Interviews wider:

„Ganz wichtig ist die Verschriftlichung von Gleichstellung. Es geht also nicht nur darum, dass man sagt, wir machen das jetzt und wir gehen das an, sondern es muss überall ein klar formuliertes Ziel geben, damit man sagen kann, wie messe ich das jetzt und wie überprüfe ich, ob das auch passiert ist.“ (ext.)

Andernfalls, so der überwiegende Tenor, mache man sich zu sehr vom subjektiven Einschätzungsvermögen einzelner Personen abhängig und fördere eine Tendenz zum Erhalt des Status quo: „Eine Gefahr liegt in der Betriebsblindheit. Dass man schnell mit etwas zufrieden ist oder schnell auf der Seite derer ist, die eh nichts ändern brauchen“ (int.). Einzelne Stimmen sehen quantitativ definierte Gleichstellungsziele aber auch kritisch und machen darauf aufmerksam, das Thema nicht ausschließlich auf statistischer Ebene zu verhandeln: „Nur über die reine zahlenmäßige Ausgewogenheit kann ich keine Gleichstellung herstellen. (...) Einfluss und Anerkennung können nicht nur durch die finanzielle Abgeltung gemessen werden“ (ext.). Anstatt sich auf – als abstrakt und fern von der Lebenswelt empfundene – Zielsetzungen zu fokussieren, fordert eine Person, sich bei der zahlenmäßigen Darstellung zuerst auf eine Erhebung des Ist-Stands zu beschränken und quantitative Zielgrößen nicht als „harte“ Verpflichtungen zu formulieren. Gleichstellungsmonitoring sollte demzufolge nur in kleinen Schritten vorangetrieben werden:

„Mit Zielvorgaben habe ich keine Freude, weil ich weiß, dass man da das Gefühl des Scheiterns erleben wird. Ich würde es umgekehrt angehen, den Jetztstand dokumentieren und sagen, wir wünschen oder hoffen, dass in vier Jahren der Prozentsatz in leitenden Funktionen um so und so viel Prozent erhöht ist und dazu planen wir folgende Fördermaßnahmen – das kann ich mir vorstellen und dass man dann danach sagt (...) wo hat das gut gegriffen, was wir vorhatten und wo überhaupt nicht? Und dann würde ich erst ein Konzept entwickeln. Jetzt ein Konzept zu entwickeln (...) ist aus meiner Sicht nicht gut, weil Sie einfach zu viele Besonderheiten berücksichtigen müssen.“ (int.)

Neben der hoch eingeschätzten Bedeutung von Zielvorgaben haben sich im Rahmen der durchgeführten Interviews zwei weitere Lernerfahrungen ergeben, die im Hinblick auf die erfolgreiche Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Katholischen Kirche relevant sind. So meinten mehrere der befragten Personen, dass es sinnvoll ist, nicht nur auf Gerechtigkeitsaspekte abzustellen, sondern sich auch die strategischen Vorteile für die Organisation vor Augen zu halten, da diese besondere Handlungsmotivation erzeugen können:

„Ich würde ja sagen: ‚Hey, es ist unser christlicher Auftrag, die Menschheit in all ihrer Vielfalt wahr- und ernst zu nehmen.‘ Aber Organisation ist Organisation und die müssen auch denken: ‚Wie funktionieren wir denn gut?‘ Und dann muss man ihnen eben reinquatschen und sagen: ‚Ihr funktioniert besser, wenn ihr registriert, dass es Frauen

und Männer in Fach- und Führungspositionen gibt.' Aber Organisationsentwicklung, vor allen Dingen auch die Entwicklung von Kultur dauert halt. (...) Ich führe so etwas immer über die Ebene der Organisationsentwicklung. Also: Wie entwickelt sich eine Organisation unter den Bedingungen der Transformationsprozesse, die wir aktuell erleben so, dass sie ihrem Auftrag nachkommt und wie entwickeln wir unsere Personen so, dass sie im Rahmen dieses Auftrags ihre bestmögliche Leistung bringen können? Also ganz offen: Ich komme ganz selten mit diesem Geschlechtergerechtigkeitsargument. Das kommt ganz zum Schluss, dann sage ich: ‚Hey, das wäre übrigens unser Auftrag. Also Jesus Christus höchstselbst hat jetzt mal nicht zwischen Frauen und Männern unterschieden. Dazu müssen Sie mal Galater 3:28 lesen.‘ Aber das liefere ich erst ganz zum Schluss.“ (ext.)

Die These, dass Gendergerechtigkeit und Diversität wesentlich zum Gesamterfolg einer Organisation beitragen, wird – wie in Kapitel 1 gezeigt – durch aktuelle wissenschaftliche Untersuchungen bestätigt. Als weiteres Kriterium für die erfolgreiche Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen wurde in einigen Interviews auf schnell sichtbare Erfolgserlebnisse verwiesen. Diese sogenannten *Quick-Wins* können z. B. über Pilotprojekte in ausgewählten Bereichen einer Organisation erzielt werden und erleichtern es, anfänglichen Skeptiker*innen die Bedenken gegen Gleichstellungsmaßnahmen zu nehmen:

„Es braucht einen Quick-Win, einen schnellen Erfolg, der zeigt, wenn du das umsetzt, dreht sich die Erde trotzdem weiter, die Stadtmauern brechen nicht zusammen und wir atmen alle noch und in Wahrheit ist gar nichts passiert, außer dass es besser geworden ist.“ (ext.)

Um diesen Effekt erzielen zu können, reiche es in einem ersten Schritt aus, sich auf die Willigen innerhalb der Organisation zu fokussieren:

„Was sich auch noch bewährt hat, war, die auszuschließen, die gar nicht wollen. Wir haben also nicht gleich alle Abteilungen miteinbezogen, sondern sind ganz banal vorgegangen. Die anderen werden dann schon irgendwann folgen, weil wir machen uns das Leben nicht schwer.“ (ext.)

Aufbauend auf den nachweisbaren Erfolgen lassen sich die entsprechenden Maßnahmen schließlich sukzessive auf weitere Organisationsbereiche ausdehnen. Positive Anreize wie besondere Auszeichnungen oder Zertifikate können hier als zusätzliches Mittel zum Einsatz kommen, um den gesunden Wettbewerb zwischen verschiedenen Organisationsbereichen oder Diözesen weiter zu fördern.

Zusammenfassend gesprochen würde die verbindliche Festlegung von Gleichstellungs- und Diversitätszielen auf Ebene der österreichischen Bischofskonferenz Transparenz im Hinblick auf die zentralen Fragen „Was wollen wir?“, „Was machen wir?“ und „Warum machen wir

das?“ – aber auch: „Was haben wir erreicht?“ schaffen (vgl. Dexheimer 2015: 390). Dabei sollten Zielwerte formuliert werden, die für alle Beteiligten nachvollziehbar, realistisch und umsetzbar sind. In diesem Zusammenhang könnte der Einsatz einer sogenannten *Balanced Scorecard* hilfreich sein, die „die Unternehmensstrategie durch die Unterstützung des Kennzahlensystems operationalisiert“ (Buchholz 2019: 244). Eine *Balanced Scorecard* ist tabellarisch aufgebaut und wirft in der Regel vier Perspektiven auf eine Organisation, zu denen die Bereiche „Finanzen“, „Kund*innen“ (bzw. für den sozialwirtschaftlichen Sektor verstärkt: „Klient*innen“), „interne Prozesse“ sowie „Potenziale“ zählen. Für jeden dieser Bereiche werden wiederum bestimmte Vorgaben formuliert: die strategischen Ziele, passende Kennzahlen zu deren Bemessung, quantitative Zielwerte sowie strategische Maßnahmen, um diese Zielvorgaben erreichen zu können (vgl. Buchholz 2019.: 250). Abbildung 9 zeigt das grundlegende Schema einer *Balanced Scorecard* anhand einer Beispielformulierung für den Bereich „interne Prozesse“.

| Strategisches Ziel | Kennzahl | Ist-Wert | Soll-Wert | Strategische Aktionen |
|---|---|----------------|---|---|
| Perspektive der internen Prozesse | | | | |
| Gleichstellungswissen und Genderkompetenz von Führungskräften erhöhen | Anzahl der von kirchlichen/diözesanen Führungskräften in Anspruch genommenen Fortbildungen zum Themenfeld Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung | Unsystematisch | Zwei Fortbildungen im Ausmaß von zwei Tagen pro Führungskraft bis zum Jahr 2026 | Besuch von Fortbildungen zum Themenfeld Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung im Rahmen der Dienstpflicht festlegen (inkl. Zertifikatsnachweis) |

Abbildung 9: Muster einer *Balanced Scorecard* mit einem Beispielziel für den Bereich „interne Prozesse“ (eigene Darstellung in Anlehnung an Kortendieck 2017: 99 bzw. Kortendieck/Stepanek 2019: 133-134)

Mithilfe dieses Vorgehens lassen sich konkrete Anhaltspunkte formulieren, um ein strategisches Vorhaben erfolgreich in die Praxis zu übertragen und nach Ablauf eines bestimmten Zeitraums zu evaluieren. Im nächsten Abschnitt wird gezeigt, wie eine systematische Überprüfung solcher Ziele aussehen könnte und welche Daten sich für ein umfassendes Gleichstellungsmonitorings generell anbieten.

3.1.3 Daten und Monitoring: *Vergleichbarkeit und Weiterentwicklung ermöglichen*

Der Erhebung und Überprüfung von gleichstellungsrelevanten Daten wird von den befragten Personen mehrheitlich hohe Bedeutung beigemessen. Dabei dient ein regelmäßiges Monitoring nicht nur der verlässlichen Evaluation selbst definierter Ziele (siehe 3.1.2), sondern dokumentiert vielmehr auch den allgemeinen Entwicklungstrend im Hinblick auf das Thema Gleichstellung innerhalb einer Organisation. Zu den relevanten Daten zählen in diesem Zusammenhang etwa die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in bestimmten Arbeitsbereichen (wie Leitungspositionen) oder die Voll- und Teilzeitquote innerhalb einer Diözese differenziert nach Geschlecht. Wie das seit 2016 jährlich durchgeführte Gender-Datenmonitoring der Donau-Universität Krems zeigt, ist die Palette an diesbezüglich relevanten Indikatoren und Kennzahlen aber sehr breit gefasst und schlüsselt neben dem Gender-Pay-Gap innerhalb von verschiedenen Funktionsgruppen (vgl. Donau-Universität Krems 2019: 8) optimalerweise auch die in Anspruch genommenen Elternkarenzzeiten und Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Donau-Universität Krems 2019: 17-19) sowie die Bewerbungen und Besetzungen nach Art der Stelle (vgl. Donau-Universität Krems 2019: 21) auf. Entscheidend für eine solche Form der systematischen Berichterstattung sind klare Zuständigkeiten und ein zeitlich vorgegebener Durchführungsrahmen. Vor allem aber braucht es eine verpflichtende Diskussion der Ergebnisse unter den diözesanen Führungskräften und innerhalb der ÖBIKO, um die anvisierten Ziele und Strategien weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang ist es empfehlenswert auch externe Gleichstellungsexpert*innen in beratender Funktion miteinzu beziehen, da es mittlerweile schon viel systematisches Erfahrungswissen zur Umsetzung von Gleichstellungsprozessen in Organisationen gibt, auf das zurückgegriffen werden kann. Auf diese Weise kann das Gleichstellungsmonitoring als wertvolle Grundlage für die Einhaltung bestimmter Mindeststandards, den überdiözesanen Informationsfluss und die organisationale Weiterentwicklung herangezogen werden. Wenn jedoch das „Was“ und das „Wie“ unzureichend klar festgelegt sind bzw. Commitment und Verbindlichkeit fehlen, besteht die Gefahr, dass mit viel Aufwand lediglich „totes Papier“ produziert wird.

3.1.4 Repräsentation und Bewusstseinsbildung: *Frauen in den Fokus rücken*

Eine im Rahmen der durchgeführten Interviews oft geäußerte Forderung bezieht sich auf die stärkere Berücksichtigung von Frauen im kirchlichen (Arbeits-)Alltag. Dies betrifft mehrere Handlungsebenen: Zum einen geht es darum, Frauen in den (inner- und außerkirchlichen) Medien durch den Gebrauch einer diskriminierungsfreien Schreib-, Sprech- und Bildsprache als Repräsentantinnen der Kirche insgesamt sichtbarer zu machen. Indem eine Interviewperson schildert, wie Öffentlichkeitsarbeit aktuell in der Regel praktiziert wird, verleiht sie diesem Anliegen besonderen Nachdruck:

„Wie schaffen wir es, dieses Bild auszutauschen oder zu verbessern, dass Frauen in der Kirche, die sind, die die Kirche putzen und Kekse backen? Da könnten wir ein wenig mehr tun, indem man vielleicht immer wieder auch aufzeigt, was Frauen in der Kirche alles wirken abseits des Keksebackens. (...) Es war ganz oft so, dass Frauen irgendein Megatreffen organisiert und die ganze Knochenarbeit geleistet haben und am Foto im Sonntagsblatt war dann der Pfarrer, wo man nicht genau wusste, wie das passiert. So etwas schafft Wirklichkeit und es wäre gut, wenigstens die Frauen dahinter auch ins Bild zu rücken.“ (int.)

Das im Juni 2021 stattgefundenene und medial in Szene gesetzte Treffen der ÖBIKO mit 14 Frauen in kirchlichen Leitungsfunktionen (vgl. Wuthe 2021) wurde von einigen Interviewten als erster wirksamer Schritt wahrgenommen, um dieses überkommene Repräsentationsschema durchbrechen zu können.

Gleichzeitig, so die Interviewten, lernen die Bischöfe die Lebensrealitäten von Frauen durch solche Formate des gegenseitigen Austauschs aus erster Hand kennen und können sie so besser in ihre Entscheidungen miteinbeziehen:

„Exkludierendes Verhalten – dass Frauen nicht auftauchen oder nicht mitbedacht werden oder dass überhaupt die ganze Diversität von Menschlichkeit nicht mitgedacht wird – ist ganz oft ja gar kein böser Wille. Wenn ich ein rein männlich besetztes Gremium habe, muss ich mich nicht wundern, wenn da bestimmte Perspektiven nicht vorkommen (...). Also zum Beispiel Personalkonferenzen, die Entscheidungen darüber treffen, wo welche Person in den pastoralen Dienst geht. Da sitzen ganz oft Bischöfe, Weihbischöfe, Generalvikare drinnen. Dann haben wir da vier, fünf Priester und die versetzen dann mitunter Väter und Mütter. Ja, das ist denen sehr fremd diese Realität, da können die nur fantasieren oder mal gut nachfragen.“ (ext.)

Darüber hinaus legen die in den Interviews geäußerten Einschätzungen nahe, dass kirchliche Bereiche, in denen verstärkt Frauen tätig sind – wie die Pastoral oder Ehrenämter – zu wenig Aufmerksamkeit erhalten: „Die Frage ist letztlich: Wie kriegt der Bischof als Leiter möglichst

oft die Pastoralassistentinnen im O-Ton zu hören?“ (int.). Dieses Defizit wird umso deutlicher im Vergleich mit den (für Frauen prinzipiell unzugänglichen) geistlichen Ämtern:

„Wenn Bischöfe mit pastoralem Personal sprechen oder Kontakt haben, dann ist es vor allem mit ihren Priestern, was kirchenrechtlich auch motivierbar ist, weil das ja unter Anführungszeichen die Familie des Bischofs ist und der Bischof gegenüber seinen Priestern auch eine höhere Verpflichtung eingeht, die eben nicht in einem normalen Angestelltenverhältnis sind. Aber damit kriegt man, denke ich, schon ein schiefes Bild von Pastoral – gefiltert durch eine männliche Brille.“ (int.)

Das Verlangen nach einer wirkmächtigen Präsenz von Frauen wird in den Interviews vor diesem Hintergrund auch mit der Frage nach erweiterten Kompetenzen, etwa für bestimmte Gremien wie den Pastoralrat oder die Frauenkommissionen, verknüpft.

3.1.5 Gleichstellungsförderliches Umfeld: *Gleichstellung im Arbeitsalltag verankern*

Im Hinblick auf die Rolle der Kirche als Arbeitgeberin machen die geführten Interviews deutlich, dass ein Maßnahmenmix erforderlich ist, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsalltag zu verankern. Ergänzend zu Ansätzen, die die Präsenz und Sichtbarkeit von Frauen erhöhen (siehe Abschnitt 3.1.4), sind diesbezüglich vor allem strukturelle Rahmenbedingungen gefragt, die Frauen dazu befähigen ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten. Unter den befragten Expert*innen aus dem kirchlichen Umfeld wird die Katholische Kirche – im Unterschied zu den meisten privatwirtschaftlichen Unternehmen – bereits heute als familienfreundliche und flexible Dienstgeberin wahrgenommen:

„In Sachen Familienfreundlichkeit und Flexibilität erlebe ich tatsächlich viele kirchliche Einrichtungen sehr flexibel. (...) Ich habe es mehrfach erlebt, dass sehr individualisiert auf persönliche Krisen eingegangen wurde: Okay, ich muss 20% reduzieren – ja, das wird irgendwie möglich gemacht. Oder: das Kind hat eine dauerhafte Krankheit, jetzt muss ich für ein halbes Jahr raus – das wird irgendwie möglich gemacht. Ich bin mir nicht sicher, ob das bei XXXX [großes privatwirtschaftliches Unternehmen] möglich ist oder bei XXXX [großes privatwirtschaftliches Unternehmen] oder bei XXXX [großes privatwirtschaftliches Unternehmen]. Ich weiß aber, dass das bei uns möglich gemacht wird. Da gibt es schon so ein Gefühl von: Da müssen wir was für unsere Menschen menschlich und christlich tun.“ (ext.)

Um Frauen aber auch als Führungskräfte gewinnen zu können, bedürfe es einer smarten Vermittlung dieses Profils nach außen: „Man darf nicht warten, ob die Frauen wollen oder ob sie sich bewerben, sondern leider ist es so, dass man immer noch etwas dafür tun muss, weil ihre

Hintergründe kulturell doch noch deutlich unterschiedliche sind“ (ext.). Dieser Anspruch ließe sich, so eine der interviewten Personen, vor allem im Rahmen von Bewerbungsprozessen einlösen.

„Wir müssen lernen, Stellenbeschreibungen von Leitung mit weniger Testosteron und mehr Östrogen zu tippen, so dass auch Frauen sich von den sozialen Dimensionen von Leitung mehr angesprochen fühlen. (...) Es hat zum einen damit zu tun, wie wir formulieren was denn gewollt, gebraucht und vorausgesetzt wird. In die andere Richtung formuliert: Wir suchen Sekretär*innen, wir suchen Sachbearbeiter*innen und finden nur Frauen. Wir schreiben mit dem gleichen Gehalt mit einem vergleichbaren Aufgabenprofil eine Assistenz der Wirtschaftsdirektion aus und haben auf einmal die Hälfte Männer bei den Bewerbungen. Also wie man Sachen nennt, macht schon einmal einen Unterschied.“ (int.)

Konkret ist damit etwa auf flexible Arbeitszeitmodelle für Leitungspositionen, die bewusste Förderung von jungen Frauen im Rahmen vorausschauender Personalplanung sowie spezielle Entwicklungsprogramme für weibliche Führungskräfte abgehoben. Mit dem Projekt „Kirche im Mentoring. Frauen steigen auf“ hat der deutsche Hildegardis-Verein (2017) hierfür ein mögliches Vorbildmodell geschaffen. Es existiert seit dem Jahr 2016 und wird von der Deutschen Bischofskonferenz mitgetragen.

Ein weiterer Aspekt, dem im Rahmen der Gespräche hohe Bedeutung zugemessen wurde, ist der nichtkompetitive Charakter von Gleichstellungsprozessen. Sie seien in keiner Weise als Verdrängungsphänomen zu denken, sondern vielmehr als Ausgangspunkt für eine positive Weiterentwicklung der gesamten Organisation:

„Ich bin der Überzeugung, (...) es kann nicht darum gehen Frauen gegen Männer aufzubauen – oder umgekehrt – im Sinne eines Geschlechterkampfes. Das könnte ja aufgrund der Inhalte schnell assoziiert werden und ich glaube dafür sind Bischöfe auch empfänglich, für die Angst vor dem Geschlechterkampf. Aus meiner Sicht geht es darum, dass beide Geschlechter ihr Potenzial auch im Sinne der Geschöpflichkeit leben können.“ (ext.)

Um dieses Ziel zu erreichen, bedürfe es auch und gerade der aktiven Unterstützung durch männliche Kollegen: „Deshalb würde ich auch sagen, ich will jeden klugen Mann gewinnen auf der Strecke miteinander einen Weg zu gehen, weil beide Geschlechter davon profitieren“ (ext.). Verpflichtende Fortbildungsformate für aktuelle Führungskräfte zu den Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion können eine entscheidende Einstiegshilfe für ein solches Engagement bieten.

3.1.6 Kirchliche Gleichstellungseinrichtung(en): *Orte der Unterstützung schaffen*

Für die strukturelle Implementierung von Gleichstellungsagenden existiert eine Reihe an möglichen Szenarien. Die Expert*inneninterviews haben gezeigt, dass im Rahmen der Entscheidungsfindung vor allem drei Aspekte relevant sind.

Erstens sollten die Aufgaben und Kompetenzen der zu schaffenden Anlaufstelle klar definiert sein. Die Befragten heben in diesem Zusammenhang vor allem drei Kernfunktionen hervor: die Beratung bei der Formulierung konkreter Gleichstellungsziele und -maßnahmen (siehe Abschnitte 3.1.2 und 3.1.5), die regelmäßige Erhebung gleichstellungsrelevanter Daten und darauf aufbauend das Monitoring organisationaler Gleichstellungsprozesse (siehe Abschnitt 3.1.3) sowie die innerkirchliche und externe Positionierung des Themas (siehe 3.1.4). Organisatorisch könnte die neue Gleichstellungseinrichtung in Form von zwei hauptamtlichen Stellen (mit einer hauptverantwortlichen Person in Vollzeit und einem Sekretariat in Teilzeit) angelegt sein, wie mehrere Interviewrückmeldungen nahelegen.

Zweitens ist ein koordinierter Ausgleich von haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeiten bedeutend. Dabei zeigt sich ein differenziertes Bild: Die überwiegende Mehrzahl der Interviewten hält es nicht für sinnvoll, Gleichstellung als rein ehrenamtliche Aufgabe zu begreifen.

„Da passiert manchmal ein Missverständnis, wenn man sagt ‚da gibt’s ein paar Ehrenamtliche, die denken darüber nach und dann müssen wir uns [auf Leitungsebene] nicht mehr damit beschäftigen.‘ Das erzeugt den Eindruck, als ob die Leitungsebene andere wären. Wenn es eine Beauftragung oder eine Funktion oder Stelle der Diözese ist, dann möchte ich auch, dass das jemanden interessiert.“ (int.)

Gleichzeitig besteht aber auch kein Interesse daran, das Thema in überbordendem Ausmaß zu professionalisieren. Schließlich seien mit einem freiwilligen Engagement auch breite Erfahrungswerte und bedeutende Impulse zur organisationalen Weiterentwicklung verbunden:

„Ich glaube es hat große Kraft, wenn bei den Diversity-Beauftragten auch Personen von außen mit dabei sind, die ein kritisches Gegenüber sind und sagen: ‚Sind wir hier auf dem Weg der Gleichberechtigung oder nicht?‘ (...) Ich stelle mir Ehrenamtliche vor, also Menschen, die nicht in einer finanziellen Abhängigkeit vom Arbeitgeber, einer kirchlichen Einrichtung stehen, sondern die ein hohes Interesse daran haben, dass diese Einrichtung sich weiterentwickelt, aber die Freiheit haben, ohne in einer hierarchischen Abhängigkeit zu einem Arbeitgeber zu stehen, zu sagen, worauf noch zu achten wäre.“ (ext.)

Von administrativem Aufwand müssten unentgeltlich Engagierte, so der Tenor, jedoch weitestgehend entlastet sein.

Drittens sollte sowohl die Österreich- als auch die Diözesanebene besondere Berücksichtigung finden. Dabei ist festzuhalten, dass die Idee einer zentralen, d. h. einer österreichweiten Gleichstellungseinrichtung der Katholischen Kirche von den Befragten grundsätzlich sehr positiv aufgenommen wird. Unter der Voraussetzung, dass sie im direkten Kontakt mit der Österreichischen Bischofskonferenz steht, würde eine solche – finanzierte – Einrichtung nicht nur auf inhaltlicher, sondern auch und gerade auf symbolischer Ebene einen deutlichen Mehrwert für die Befragten darstellen:

„(...), weil es einfach eine andere Wertigkeit hat. Weil es für mich zum Ausdruck bringt, es ist der Diözese oder der Kirche in Österreich etwas wert, dass die Leute sich auch in ihrer Arbeitszeit oder mit einer Aufwandsentschädigung mit dem Thema befassen und nicht, weil die das für wichtig halten und dann ehrenamtlich irgendetwas diskutieren.“ (int.)

Im Hinblick auf konkrete Problemsituationen, die das Thema Gleichstellung betreffen, seien hingegen primär Maßnahmen auf diözesaner Ebene erforderlich. Wie eine in der Klient*innenberatung erfahrene Interviewperson festhält, ist es

„immer ganz hilfreich im Umgang mit Diskriminierungsvorwürfen, wenn es klare Ansprechpersonen gibt. (...) Was hilfreich ist, ist interne Ansprechpersonen zu haben, zu signalisieren, es gibt im Gleichbehandlungsgesetz ein Benachteiligungsverbot und das ist auch ganz wichtig. Eine Person, die sich wegen Diskriminierung beschwert, ob das jetzt eine ungleiche Bezahlung ist oder eine Belästigung, darf in der Folge nicht benachteiligt werden.“ (ext.)

Diesen Anspruch könne nur eine Einrichtung erfüllen, die in unmittelbarer Nähe erreichbar und mit den spezifischen Bedingungen vor Ort vertraut sei. Auch von Interviewpersonen aus dem innerkirchlichen Bereich wird der Bedarf für solche diözesanen Anlaufstellen zur Beratung und Intervention in problematischen Situationen gesehen:

„Anzügliche Bemerkungen, Sexismus im Verhalten, das taucht jetzt ab und an auf und landet dann bei unserem Missbrauchsbeauftragten, weil ja die Grenze eine fließende ist. Also: was ist bloß anzügliche Bemerkung, was ist übergriffig und wann wird's Missbrauch? Da haben wir eigentlich keine Strukturen gut damit umzugehen und da haben wir wahrscheinlich auch Aufholbedarf, was die Mentalität betrifft, glaube ich.“ (int.)

Zusammenfassend hat sich eine Kombinationsvariante im Rahmen der Interviews als sinnvoll herausgestellt, um das Thema Gleichstellung in der Katholischen Kirche zu adressieren: eine zentrale hauptamtliche Einrichtung für ganz Österreich, die mit klaren Kompetenzen ausgestattet ist, im engen Austausch mit ehrenamtlich Engagierten steht und durch diözesane Anlaufstellen für akute Krisensituationen ergänzt wird. Dabei ist stets darauf zu achten, dass der

Gleichstellungsprozess „als Zahnrad und nicht als Sonderbaustelle“ (ext.) angelegt ist, d. h., dass die einzelnen Maßnahmen aufeinander abgestimmt sind und in der öffentlichen Kommunikation als Elemente einer diözesanübergreifenden Strategie der Katholischen Kirche Österreichs insgesamt wahrgenommen werden.

3.2 Stimmungsbild zu den Diözesanen Frauenkommissionen

Neben einer allgemeinen Einschätzung zu den bestehenden Gleichstellungsbemühungen in ihrer Diözese wurden die acht innerkirchlichen Expert*innen im Rahmen der Interviewgespräche auch um ihre spezifischen Erfahrungen mit den Diözesanen Frauenkommissionen gebeten. Vor dem Hintergrund der Dokumentenanalyse der DFK-Statuten (siehe Abschnitt 2.2) wurde schwerpunktmäßig auf die Themen „Zusammensetzung der Mitglieder“, „Organisationsstruktur“ und „Praktische Einflussmöglichkeiten“ eingegangen (siehe Interviewleitfaden 1 im Anhang). Insgesamt hat sich dabei gezeigt, dass Diözesane Frauenkommissionen – wo vorhanden – die aktuell vielleicht bedeutendste Form des Engagements für Frauenangelegenheiten innerhalb der Diözesen bilden. Eine Interviewperson beschreibt sie in thematischer Hinsicht als Einrichtungen, die durchaus eine besondere Vorreiter*innenrolle einnehmen:

„Ich habe einmal den Ausdruck gehört, die Frauenkommission ist quasi ‚der Stachel im Fleisch‘ und das finde ich schon einmal nicht so schlecht. Also offensichtlich hat sie schon dahingehend gearbeitet, auf Dinge immer wieder hinzuweisen und Dinge aufzuzeigen, wenn etwas nicht so im Sinne der Gleichstellung passiert.“ (int.)

Die in den Statuten vorgegebenen Organisationsstruktur habe sich dafür im Sinne des eigenen Selbstverständnisses als (fast ausschließlich) ehrenamtliche Vernetzungsplattform bewährt. Allerdings stößt das Einsatzgebiet dieser *Bottom-up*-Strategie auch auf Grenzen, wie sich in den Interviews zeigt:

„Was die Diözesanen Frauenkommissionen so nicht leisten können, glaube ich, ist eine Form von Gender-Mainstreaming-Prozess oder vielleicht sogar einen Diversitätszugang in der Diözese zu etablieren. Die Frauenkommission ist etwas, was eher bottom-up gewachsen ist. So wie ich Gender-Mainstreaming verstehe, ist es aber etwas was top-down gewollt sein muss, weil es sonst nicht funktioniert. Von dem her kann sich eine Frauenkommission dafür einsetzen, dass es eine Stelle gibt, die mit dem Rückhalt der Leitung dann einen entsprechenden Prozess in die Wege leitet, der in der Diözese dann auch für Bewusstseins-schaffung zuständig ist. Und die Bewusstseins-schaffung, glaube ich, kann die Frauenkommission in Ansätze machen, aber nicht in dem Umfang wie er Not täte, weil das muss zu einer Kulturveränderung führen, die

auf ein Jahrzehnt ausgelegt ist und das einem de facto ehrenamtlichen Gremium aufzuladen, geht nicht.“ (int.)

Um Gleichstellungsprozesse innerhalb der Katholischen Kirche effektiv anzustoßen, so der Tenor in den Interviews, bedarf es über die Diözesanen Frauenkommissionen hinaus also noch anderer Instrumente, die von der Führungsebene initiiert bzw. enger an die Führungsebene geknüpft sind. Gleichzeitig lässt sich eine zunehmende Diversifizierung des Engagements für Frauen in der Kirche auf ehrenamtlicher Basis beobachten – etwa die Initiative „bleiben erheben wandeln“, die als innovative Ergänzung zu den DFKen wahrgenommen wird. Für sich allein genommen wird die Wirkungsmacht der vorwiegend ehrenamtlich organisierten DFKen hingegen als überschaubar bewertet:

„Natürlich heißt Ehrenamt, für die meisten, die eh schon am Limit sind, dass es drei oder vier Sitzungen gibt und noch zwei Tage Klausur im Jahr und damit ist das, was man an ehrenamtlicher Zeit verwenden will für die meisten auch schon ausgeschöpft. Also mehr als ein Netzwerk und ein Sich-Stärken und an kleinen Schräubchen zu drehen, mehr ist dann halt nicht drinnen. Um mehr weiterzubringen, müsste man sich zwischen den Treffen noch fünfmal treffen.“ (int.)

In diesem Zusammenhang wird von mehreren Interviewpersonen eine Kompetenzerweiterung für die Diözesanen Frauenkommissionen angedacht. Als Beispiel fungiert dabei etwa das im St. Pöltner Statut vorgesehene Recht der DFK-Vorsitzenden an Bewerbungsgesprächen für Positionen in der mittleren und oberen Leitungsebene teilzunehmen. Aufgrund der Coronapandemie und des kurzen Bestehens der DFK St. Pölten seit September 2020 existieren hierzu allerdings noch keine praktischen Erfahrungswerte.

Eine weitere Herausforderung für die Diözesanen Frauenkommissionen bildet deren geringe Bekanntheit in der breiten Öffentlichkeit, wie eine Interviewperson aus eigener Erfahrung beschreibt: „Ich wäre nie auf die Frauenkommission aufmerksam geworden, wenn ich nicht über meine Funktion als Delegierte in dieses Gremium gekommen wäre. Ich bin einfach nominiert (...). Ich hätte das so als engagierte Christin nie erfahren und auch dort nie einen Platz gefunden“ (int.). Dies sei auch auf den Besetzungsmodus zurückzuführen (siehe Abbildung 5), der sich in allen vier aktuell bestehenden DFKen stark an den innerkirchlichen Berufsfeldern orientiert:

„Es ist schwer hineinzufinden in das Gremium, weil man da auch verstehen muss, was unterscheidet eine Pfarrassistentin von einer Pastoralassistentin. Bis man sich überhaupt dort orientieren kann, was die da alle machen oder was da der Unterschied sein soll, da fühlt man sich nicht so wohl als Nicht-Theologin. Das finde ich nicht so at-

traktiv. Als Frau, die sich vielleicht für das Thema engagieren will, ist das ziemlich anspruchsvoll.“ (int.)

Ein niederschwelliger Zugang, der alle kirchlich engagierten Frauen als potenzielle DFK-Mitglieder in Betracht zieht, wird von einigen Befragten als bessere Alternative betrachtet. Insofern aber auch die Vorteile des aktuell praktizierten Entsendungsmodus in den Interviews gewürdigt werden, lässt sich diesbezüglich kein einheitliches Bild zeichnen:

„Eine Frauenkommission, finde ich insofern geschickt als sie die Breite von Betätigungs- und Berufsfeldern innerhalb der Kirche abdeckt so wie sie zusammengesetzt ist. Also da wird geschaut, dass wir aus allen Berufsfeldern, die wir haben, auch aus dem Ehrenamt da drinnen Vertreterinnen sind.“ (int.)

Als eindeutig mehrheitsfähig erwies sich hingegen der Ansatz, die Anliegen der DFKen als geschlechterübergreifend zu kommunizieren (siehe auch Abschnitt 3.1.5). Dazu hält eine Interviewperson treffend fest:

„Um wirklich gehört zu werden oder auch etwas zu verändern, bräuchte es eine Zwischeninstanz, weil die Frauenkommission ist sehr groß und wenn dann fast 20 Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund dem Bischof gegenüberzusitzen, erschlägt das schnell. Ich glaube es wäre effektiver, in der Frauenkommission vieles durchzusprechen und zu planen (...) und dann aber auch gemeinsam mit Männern, denen die Gleichstellung ganz wichtig ist, mit dem Bischof zu reden. Es ist inzwischen gerade bei den Jüngeren kein Frauenthema allein. (...) Ich glaube, im Gespräch mit dem Bischof muss es eine gemischte Gruppe sein, damit der nicht das Gefühl hat, es sind nur die Frauen, die reden und was wollen, sondern dass es eine breite Mehrheit ist.“ (int.)

Zusammenfassender Überblick: SWOT-Analyse zu Gleichstellungsmaßnahmen

Die SWOT-Analyse – ein Akronym aus den Anfangsbuchstaben der Analysedimensionen *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities* und *Threats* – zählt zu den bedeutendsten Instrumenten strategischer Planung. Dabei werden organisationsinterne und -externe Faktoren miteinander kombiniert, um die Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken eines bestimmten unternehmerischen Vorhabens zu evaluieren (vgl. Kortendieck/Stepanek 2019: 117). Abbildung 10 zeigt eine solche SWOT-Analyse auf der Basis von Literaturreview (Kapitel 1), Dokumentenanalyse (Kapitel 2) und Expert*inneninterviews (Kapitel 3) zum Thema Gleichstellungsmaßnahmen in der Katholischen Kirche. Allgemein kann in Abhängigkeit davon, wie sich ihre vier verschiedenen Komponenten zusammensetzen, aus einer SWOT-Analyse „eine

erste strategische Richtungsentscheidung“ für eine Organisation (Kortendieck/Stepanek 2019: 117) abgeleitet werden: Bei einem gehäuften Vorkommen von Stärken und Chancen ist es ratsam, die betreffenden Maßnahmen auszubauen; bei einer Schwächen-Chancen-Strategie sollte die Absicherung der Organisation im Vordergrund stehen; die Stärken-Risiken-Strategie rückt das Aufholen von Defiziten ins Zentrum, während die Kombination von Schwächen und Risiken einen strategischen Rückzug nahelegt (vgl. Kortendieck/Stepanek 2019: 117).

Für die in Abbildung 10 ersichtliche SWOT-Analyse überwiegen aus externer Sicht deutlich die Chancen, z. B. ein frauenfreundliches Image. Risiken existieren in diesem Zusammenhang hingegen nur vereinzelt, sind jedoch ernst zu nehmen – wie etwa die Kapazitätsgrenzen ehrenamtlicher Mitarbeit. Aus interner Sicht lassen sich bei Betrachtung des Status quo gleichermaßen Stärken (z. B. die visionären Ansätze in den analysierten Gleichstellungsleitbildern) wie Schwächen (z. B. die fehlende Top-down-Strukturierung bestehender Gleichstellungsbemühungen) erkennen. Zusammenfassend ist der Katholischen Kirche demzufolge eine Strategie zu empfehlen, die vor allem auf das Aufholen (von strukturellen Defiziten) abzielt. Von einer defensiven Absicherungs- oder gar Vermeidungsstrategie im Hinblick auf das Thema Gleichstellung ist auf Grundlage der in dieser Arbeit gezeigten Forschungsergebnisse hingegen abzuraten.

| SWOT-ANALYSE Gleichstellungsmaßnahmen in der Katholischen Kirche Österreichs | | INTERNE ANALYSE | |
|--|-------------------------|---|--|
| | | Stärken (Strengths) | Schwächen (Weaknesses) |
| EXTERNE ANALYSE | Chancen (Opportunities) | <p>„ausbauen“</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Geschlechtergerechte Schreib-, Sprech- und Bildsprache nach dem Vorbild des Leitfadens für geschlechtergerechtes Formulieren (Diözese Linz 2015) flächendeckend zum Einsatz bringen ▶ Internes Image der Kirche als familienfreundliche und flexible Arbeitgeberin weiter ausbauen und öffentlich kommunizieren ▶ Die in den existierenden Gleichstellungsleitbildern formulierten Visionen als Ausgangspunkt für Leitbildprozesse in anderen Diözesen heranziehen und die Ergebnisse öffentlich sichtbar machen | <p>„aufholen“</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mitbestimmungskompetenzen in allen DFKen verbindlich festlegen (in Linz existiert z. B. ein verbindliches Recht auf Anhörung, in St. Pölten auf Berücksichtigung bei Personalentscheidungen) ▶ Diversität in der Zusammensetzung aller DFKen anstreben, wie z. B. im Salzburger Statut formuliert ▶ Regelmäßige Kommunikation mit dem jeweiligen Bischof in den Statuten aller DFKen regeln ▶ Überwiegend ehrenamtliche DFKen durch hauptamtliche österreichweite Stelle ergänzen, um organisationalen Gleichstellungsprozess anstoßen zu können (für Details zur Ausgestaltung siehe 3.1.6.). ▶ Diözesane Anlaufstellen für konkrete Problemsituationen in Bezug auf das Thema Gleichstellung schaffen ▶ Bekenntnis der ÖBIKO zur Wichtigkeit von Diversitäts- und Gleichstellungsfragen und Selbstverpflichtung eines top-down getragenen Gleichstellungsprozesses forcieren ▶ Nachvollziehbare Ziele und Messgrößen sowie entsprechende Evaluationsinstrumente und -rhythmen festlegen (siehe z. B. Equality Check der Diözese Linz) ▶ Regelmäßig gleichstellungsrelevante Daten auf Österreichebene erheben, Monitoring durchführen und Ergebnisse auf Führungsebene behandeln, um Vergleichbarkeit und Weiterentwicklung im Hinblick auf Gleichstellungsziele zu ermöglichen ▶ Die in den Leitbildern wohlargumentierte Begründung für Gleichstellung (christliches Gerechtigkeitsverständnis) durch unmittelbare Vorteile für die Organisation ergänzen (besserer Output durch divers besetzte Teams) ▶ Zunächst primär auf motivierte Personen bzw. Abteilungen und sogenannte Quick-Wins bei der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen fokussieren ▶ Gleichstellung nicht als Verdrängungsprozess denken und Männer als aktive Partner miteinbeziehen ▶ Ausschreibungen und Bewerbungsprozesse an die spezifischen Bedürfnisse von Frauen anpassen (z. B. Führung in Teilzeit oder flexible Arbeitszeitmodelle) ▶ Gleichstellungsprozesse zusehends durch das Thema Diversität ergänzen |
| | Risiken (Threats) | <p>„absichern“</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Die Vielfalt diözesaner Einrichtungen im Hinblick auf das Thema Gleichstellung (Genderteam, Gremium für Gleichstellungsfragen, Gleichstellungsbeauftragte*r) auf ihren Nutzen und ihre Kompetenzen hin befragen und klar nach außen kommunizieren ▶ Ehrenamtliche Beteiligung an den DFKen (über bestehenden Entsendungsmodus oder alternative Modelle) nachhaltig sicherstellen ▶ Frühzeitig strukturelle Adaptionen der DFKen andenken, wenn diese an ihre Kapazitätsgrenzen zu stoßen drohen (Bsp. DFK Graz-Seckau) | <p>„vermeiden“</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gleichstellungsförderliche Einrichtungen wie die DFK auflösen, ohne entsprechendes Nachfolgeprojekt in Aussicht zu stellen ▶ Das Thema Gleichstellung nur quantitativ adressieren, ohne es verstärkt auch im Alltag erlebbar zu machen (z. B. durch Fortbildungen) ▶ Isolierte und unkoordinierte Einzelaktionen (z. B. Schaffung einer Gleichstellungseinrichtung) setzen, ohne einen strategischen Prozess zu implementieren, der von der obersten Führungsebene gestützt wird ▶ Unrealistische Zielvorgaben formulieren, die die Organisation systemisch überlasten und zu Frustrationen führen |

Abbildung 10: SWOT-Analyse zu Gleichstellungsmaßnahmen in der Katholischen Kirche Österreichs (eigene Darstellung)

Literaturverzeichnis

AWO Bundesverband (2018): Gleichstellung – (k)ein Thema in Non-Profit-Organisationen? Dokumentation der Fachtagung vom 24. April 2018 in Berlin. [https://www.awo.org/sites/default/files/2018-07/Dokumentation%20der%20Fachtagung%20Gleichstellung%20%E2%80%93%20k-ein%20Thema%20in%20Non-Profit-Organisationen Onlineversion 0.pdf](https://www.awo.org/sites/default/files/2018-07/Dokumentation%20der%20Fachtagung%20Gleichstellung%20%E2%80%93%20k-ein%20Thema%20in%20Non-Profit-Organisationen%20Onlineversion%200.pdf) (letzter Zugriff am 17.09.2021).

Buchholz, Liane (2019): Strategisches Controlling. Grundlagen – Instrumente – Konzepte. Wiesbaden: Springer Gabler. 3. Auflage.

Deutsche Bischofskonferenz (2013): Erklärung zum Abschluss des Studenttags „Das Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche“. In: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 21.02.2013. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2012/2013-038-Anlage-1-Pressebericht-FVV-Trier.pdf (letzter Zugriff am 14.09.2021).

Deutsche Bischofskonferenz (2015): Gemeinsam Kirche sein. Wort der deutschen Bischöfe zur Erneuerung der Pastoral. In: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe 100, 1-57. https://www.dbk-shop.de/de/publikationen/die-deutschen-bischoefe-kommissionen/hirtenschreiben-erklarungen/gemeinsam-kirche-sein-wort-deutschen-bischoefe-erneuerung-pastoral.html?dl_media=22948 (letzter Zugriff am 15.09.2021).

Dexheimer, Andreas (2015): Wirkungsorientierte Berichterstattung im Diakonischen Werk Rosenheim. Über die Implementierung des Social Reporting Standards als Stakeholder Management. In: Bernadette Wüthrich / Jeremias Amstutz / Agnès Fritze (Hg.), Soziale Versorgung zukunfts-fähig gestalten. Wiesbaden: Springer, 387-397.

Diakonie Deutschland (2019a): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diakonie 2019. https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Ueber_Uns_PDF/191213_Gleichstellungsatlas_Diakonie_Web.pdf (letzter Zugriff am 17.09.2021).

Diakonie Deutschland (2019b): Diakonischer Corporate Governance Kodex (DGK) in der von der Konferenz Diakonie und Entwicklung am 18. Oktober 2018 verabschiedeten Fassung. https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Ueber_Uns_PDF/04_2019_Diakonischer_Corporate_Governance_Kodex.pdf (letzter Zugriff am 17.09.2021).

Diözese Graz-Seckau (1997): Statut der Diözesanen Frauenkommission Graz-Seckau. In: Kirchliches Verordnungsblatt für die Diözese Graz-Seckau vom 13. Juni 1997, 32.

Diözese Graz-Seckau (2020): Verankerung des Frauenthemas in der Diözese Graz-Seckau. Graz: Diözese Graz-Seckau Ressort Seelsorge & Gesellschaft.

- Diözese Graz-Seckau (2021): „Diözesane Frauenkommission“ – Außerkraftsetzung des Statuts. In: Kirchliches Verordnungsblatt für die Diözese Graz-Seckau 2/2021, 1. https://www.katholische-kirche-steiermark.at/dl/MnKsJmoJKMkmJqx4KJKJKJKMoL/KVBL_2021_2.pdf (letzter Zugriff am 06.08.2021).
- Diözese Innsbruck (2009): Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche. Innsbruck: Diözese Innsbruck.
- Diözese Innsbruck (2010): Diözesane Frauenkommission der Diözese Innsbruck – Novellierung des Statuts. Innsbruck: Diözese Innsbruck.
- Diözese Linz (2004): Statut der Diözesanen Frauenkommission Linz. Linz: Diözese Linz. [Die nur hinsichtlich der Schlussbestimmungen geänderte Ursprungsversion aus dem Jahr 1997 ist unter https://www.dioezese-linz.at/dl/rs0oJmoJNLLJqx4KJKJKJNmLn/Linzer_Dioezesanblatt_1997_05_01_pdf zu finden.]
- Diözese Linz (2015): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren in der Katholischen Kirche in Oberösterreich. 2. Auflage. https://www.dioezese-linz.at/dl/NppNJLJnlnJqx4KJK/leitfaden_geschlechtergerechte_sprache_2_Aufl_20151_pdf (letzter Zugriff am 13.08.2021).
- Diözese Linz (2017a): Leitbild Gleichstellung. Linz: Diözese Linz. https://www.dioezese-linz.at/dl/nunlJKJlnnLJqx4LJK/Leitbild_Gleichstellung_2017_pdf (letzter Zugriff am 06.08.2021).
- Diözese Linz (2017b): Funktionsbeschreibung Gleichstellungsbeauftragte/r. Linz: Diözese Linz.
- Diözese St. Pölten (2020): Statut der Frauenkommission der Diözese St. Pölten. In: Diözesanblatt St. Pölten 4/2020, 34-36. <https://docplayer.org/196692216-Dioezesanblatt-st-poelten.html> (letzter Zugriff am 06.08.2021).
- Donau Universität Krems (2019): Gleichstellung in Zahlen 2019. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:40bc8a76-2a00-4bc8-ad70-db1600b09ee8/Gleichstellung%20in%20Zahlen%202019.pdf> (letzter Zugriff am 12.08.2021).
- Dreas, Susanne A. (2019): Diversity Management in Organisationen der Sozialwirtschaft. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Erzdiözese Salzburg (2005): Diözesane Frauenkommission: Statut (unbefristet). In: Verordnungsblatt der Erzdiözese Salzburg 5/2005, 82-85. https://www.kirchen.net/fileadmin/user_upload/subportale/Generalvikariat/Verordnungsblaetter/Archiv/14089_VBL_GESAMT_2005.pdf (letzter Zugriff am 06.08.2021).
- Erzdiözese Salzburg (2012): Gremium für Gleichstellungsfragen – Ankündigung der Errichtung vom 23.05.2012. Salzburg: Erzdiözese Salzburg. https://www.kirchen.net/fileadmin/user_upload/subportale/Generalvikariat/Informationen-pdfs/Gleichstellung_ED_Salzburg.pdf (letzter Zugriff am 06.08.2021).

- Frey, Regina (2014): Gleichstellung als Führungsaufgabe. Eine Expertise für das Programm rückenwind. Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF.
https://www.landesfrauenrat.de/images/files/gleichstellung_als_f_hrungsaufgabe.pdf (letzter Zugriff am 09.08.2021).
- Graf, Pedro / Spengler, Maria (2013): Leitbild- und Konzeptentwicklung. Regensburg: Wal-halla. 6. Auflage.
- Hildegardis-Verein (2017): Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf. <https://www.kirche-im-mentoring.de/> (letzter Zugriff am 10.08.2021).
- Hunt, Vivian / Prince, Sarah / Dixon-Fyle, Sundiatu / Dolan, Kevin (2020): Diversity wins. How inclusion matters.
https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf (letzter Zugriff am 14.09.2021).
- Katholische Frauenbewegung Österreichs (2021): Bischöfe haben mit Frauen in kirchlichen Leitungsfunktionen beraten. <https://www.kfb.at/kfb/de/aktuelles/berichte/article/2176.html> (letzter Zugriff am 17.09.2021).
- Kortendieck, Georg (2017). Strategisches Controlling in Sozialen Organisationen. Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning. Fernstudienbrief der Service-Agentur des HDL. 3. Auflage.
- Kortendieck, Georg / Stepanek, Peter (2019): Controlling in der deutschsprachigen Sozialwirtschaft. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Kricheldorf, Cornelia / Bohlen, Stefanie / Göhner-Barkemeyer, Wiebke / Wegner-Steybe, Nicole (2013): Frauen in Führungspositionen der verbandlichen Caritas. Erfolgsfaktoren und Herausforderungen. Abschlussbericht zur Studie im Auftrag des Deutschen Caritasverbandes. <https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2017/04/caritas-frauen-in-fuehrungspositionen.pdf> (letzter Zugriff am 14.09.2021).
- Macha, Hildegard / Brendler, Hildrun / Römer, Catarina (2017): Gender und Diversity im Unternehmen. Transformatives Organisationales Lernen als Strategie. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich UniPress.
- Marx, Reinhard (2020): Frauen in kirchlichen Leitungspositionen. Vortrag von Kardinal Reinhard Marx beim Kardinalsrat in Rom am 2. Dezember 2019. In: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz 32, 1-18.
https://www.dbk-shop.de/de/publikationen/der-vorsitzende-bischofskonferenz/frauen-kirchlichen-leitungspositionen-vortrag-kardinal-reinhard-marx-beim-kardinalsrat-rom.html?dl_media=33807 (letzter Zugriff am 14.09.2021).
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Beltz Verlag: Weinheim.
- Österreichischer Rundfunk (2020): Diözese St. Pölten bekommt Frauenkommission. <https://religion.orf.at/stories/3202225/> (letzter Zugriff am 04.08.2021).

Pastoralkommission Österreich (2019): Votum der PKÖ vom 28.05.2019 zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung. Wien: PKÖ.

Pastoralkommission Österreich (2020): Protokollauszug der PKÖ vom 21.10.2020 zum Thema Gleichstellung / Antidiskriminierung. Wien: PKÖ.

Pastoralkommission Österreich (2021a): Plattform diözesaner Frauenkommissionen Österreichs. <https://www.pastoral.at/frauenkommissionen> (letzter Zugriff am 04.08.2021).

Pastoralkommission Österreich (2021b): Geschichte der Plattform diözesaner Frauenkommissionen Österreichs. <https://www.pastoral.at/frauenkommissionen/geschichte-der-plattform-dioezesaner-frauenkommissionen-sterreichs> (letzter Zugriff am 04.08.2021).

Qualbrink, Andrea (2018): Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinariate/Generalvikariate 2018. Studie im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2019/2019-035d-FVV-Lingen-Studie-Frauen-Leitungsposition.pdf (letzter Zugriff am 15.09.2021).

Schweizerischer Katholischer Frauenbund (2020): Wir stehen am Anfang des Weges. <https://www.frauenbund.ch/was-wir-bewegen/medien/medienmitteilungen/details/wir-stehen-am-anfang-des-weges/> (letzter Zugriff am 17.09.2021).

Schweizerisches Rotes Kreuz (2019): Inspirierende Frauen beim Roten Kreuz. <https://report.redcross.ch/de/projekt/inspirierende-frauen-beim-roten-kreuz/> (letzter Zugriff am 17.09.2021).

SOS-Kinderdorf International (2014): SOS-Kinderdorf Gleichstellungsrichtlinie <https://www.sos-kinderdorf.de/resource/blob/8780/61ef2bd0b60dcc255cbdd0ad7f10cb0f/sos-gleichstellungsrichtlinie-data.pdf> (letzter Zugriff am 17.09.2021).

Wuthe, Paul (2021): Bischöfe beraten mit Frauen in kirchlichen Leitungsfunktionen. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210614_OTSO157/bischoefe-beraten-mit-frauen-in-kirchlichen-leitungsfunktionen (letzter Zugriff am 10.08.2021).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitlicher Ablauf und Ziele des Forschungsprojekts (eigene Darstellung)

Abbildung 2: Textkorpus für die Dokumentenanalyse zum Thema Gleichstellung in den österreichischen Diözesen (eigene Darstellung)

Abbildung 3: Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den entsprechenden Leitbildern der österreichischen Diözesen (eigene Darstellung)

Abbildung 4: In den Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen Österreichs definierte Aufgaben und Kompetenzen (eigene Darstellung)

Abbildung 5: In den Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen Österreichs definierte Zusammensetzung der Mitglieder (eigene Darstellung)

Abbildung 6: In den Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen Österreichs definierte Organe (eigene Darstellung)

Abbildung 7: In den Statuten der Diözesanen Frauenkommissionen Österreichs definierte Arbeits- und Finanzierungsweisen (eigene Darstellung)

Abbildung 8: Übersicht über die im Rahmen des Projekts befragten Expert*innen (eigene Darstellung)

Abbildung 9: Muster einer Balanced Scorecard mit einem Beispielziel für den Bereich „interne Prozesse“ (eigene Darstellung in Anlehnung an Kortendieck 2017: 99 bzw. Kortendieck/Stepanek 2019: 133-134)

Abbildung 10: SWOT-Analyse zu Gleichstellungsmaßnahmen in der Katholischen Kirche Österreichs (eigene Darstellung)

ANHANG

Interviewleitfaden 1: innerkirchliche Expert*innen

Allgemeiner Einstieg

- Inwiefern sind Sie mit dem Thema Gleichstellung beschäftigt?
 - Welche Befugnisse haben Sie in Ihrer Funktion?
- Welche Strategien und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern existieren in Ihrer Einrichtung?
 - Welche davon halten Sie für besonders wichtig bzw. effizient?
 - Gibt es Strategien und Maßnahmen, die Sie aufgrund Ihrer Erfahrung als wenig hilfreich erachten?
- Wie beurteilen Sie den Status quo in Bezug auf das Thema Gleichstellung in Ihrer Organisation? (Angabe in Schulnote)
 - Haben Sie beim Thema Gleichstellung auch Rückschläge in Ihrem aktuellen Arbeitskontext erfahren? Was kann man daraus lernen?

Praktische Lernerfahrungen

- Welche Faktoren gilt es für eine erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen besonders zu beachten?
 - Wo liegen Stolpersteine?
- Stellen Sie sich vor, eine Organisation steht am Beginn eines strukturierten Gleichstellungsprozesses. Was halten Sie in diesem Zusammenhang für die wichtigsten ersten Schritte? Was sind aus Ihrer Sicht insgesamt die größten Hebel (i.S.v. effektivsten Maßnahmen) für Gleichstellung?

Theorie-Praxis-Transfer

mit Leitbild:

- Wie gut funktioniert die Umsetzung des Leitbilds und der darauf aufbauenden Maßnahmen Ihrem Eindruck nach in Ihrer Organisation?
 - Wie sind Ihre Erfahrungen mit Gleichstellungs-Leitbildern?
 - Wie lässt sich Verbindlichkeit bei den Mitarbeiter*innen/Betroffenen gegenüber dem Leitbild und dessen Inhalten erzeugen? (Bedeutung messbarer Ziele)
 - Wie lässt sich der Erstellungsprozess von Leitbildern erfolgreich gestalten?
 - Wer sollte in den Erstellungsprozess miteinbezogen werden?
 - Welche (inhaltlichen oder formalen) Elemente sollten in Leitbildern besondere Berücksichtigung finden?

ohne Leitbild:

- Welche Handlungsanweisungen existieren bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrer Organisation und wie bedeutend sind diese für die gelebte Praxis?
 - Welche Rolle spielen quantifizierte Zielsetzungen und Mechanismen, um diese Zielerreichung zu kontrollieren?
 - Wie wird das Thema Gleichstellung an die und unter den Mitarbeiter*innen kommuniziert?

- Was ist im Zuge von Gleichstellungsmaßnahmen im Hinblick auf die Wechselwirkung zwischen Organisationsstruktur und Organisationskultur zu beachten?

Strukturen und Organisation

- Gibt es Ihrer Einschätzung nach Unterschiede, wie Frauenangelegenheiten in den verschiedenen Diözesen angegangen wird?
- Gibt es ein diözesanes Modell, das Sie im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern für besonders erfolgreich halten?
 - Gibt es ein Modell, von dem Sie sich vorstellen könnten, dass es auf ganz Österreich sinnvoll übertragbar bzw. anwendbar ist?
 - Gibt es Ihrer Ansicht nach strukturelle Mindestanforderungen, die eine solche Einrichtung erfüllen müsste?
- Unabhängig von finanziellen Fragen, hat es sich für Sie bewährt das Thema Gleichstellung als Team oder in Einzelverantwortung anzugehen?
 - Worin sehen Sie diesbezüglich Vor- und Nachteile?
- Unabhängig von finanziellen Fragen, halten Sie eine ehrenamtliche oder professionalisierte Struktur für geeigneter, um das Thema Gleichstellung im diözesanen/kirchlichen Kontext zu adressieren?
 - Worin sehen Sie diesbezüglich Vor- und Nachteile?
- Wie sollte der Kontakt zwischen Gleichstellungseinrichtungen und den verschiedenen Leitungsebenen in einer Organisation institutionalisiert sein?
 - Für wie gut halten Sie die Möglichkeiten Ihrer Einrichtung, direkt mit dem Bischof bzw. den verschiedenen Leitungsebenen in Kontakt zu treten bzw. Gehör zu finden? (Angabe in Schulnote)
 - Wodurch könnte dieser Austausch gegebenenfalls verbessert werden?

Wünsche und Forderungen

- Welche nächsten Schritte sollte Ihre Diözese bzw. die ÖBIKO in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern Ihrer Meinung nach setzen?
 - Gibt es Maßnahmen, die Sie zwar für effizient, aber nicht umsetzbar halten?
 - Haben Sie Wünsche oder Forderungen an Ihre Diözese?
 - Haben Sie Wünsche oder Forderungen an die ÖBIKO?

DFK-Spezifisches (optional)

- Halten Sie die Mitgliederzusammensetzung in Ihrer DFK für sinnvoll?
 - Sind bestimmte Gruppen über- oder unterrepräsentiert (z. B. Alter, Lebensumstände, Geschlecht)?
- Was halten Sie vom aktuellen Auswahlmodus für Mitglieder in Ihrer DFK?
 - Wie häufig wurden DFK-Mitglieder vom Bischof berufen bzw. von der DFK kooptiert? Wieso besteht diese Option der Berufung und wie wird sie eingesetzt?
- In den österreichischen Diözesen wird das Thema Gleichstellung sehr unterschiedlich gehandhabt; in manchen existieren DFKen, in anderen nicht; manche haben eigene Stellen (Gremium für Gleichstellungsfragen, Genderteam) oder Personal (Frauenbe-

auftrage) dafür eingerichtet. Wie bewerten Sie diese Vielfaltigkeit im Hinblick auf die Vertretung von Frauenangelegenheiten in der Kirche?

- Wie häufig tritt Ihre diözesane Einrichtung (z. B. Gremium für Gleichstellungsfragen, Genderteam) zusammen?
 - Wie ist eine Sitzung inhaltlich strukturiert und durch wen?
 - Wie häufig und von wem werden die Dienste Ihrer Einrichtung in Anspruch genommen?

Interviewleitfaden 2: außerkirchliche Expert*innen

Allgemeiner Einstieg

- Inwiefern sind Sie mit dem Thema Gleichstellung beschäftigt?
 - Welche Befugnisse haben Sie in Ihrer Funktion?
- Wie beurteilen Sie den Status quo in Bezug auf das Thema Gleichstellung in Ihrer Organisation? (Angabe in Schulnote)
- Welche Strategien und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern existieren in Ihrer Einrichtung?
 - Welche davon halten Sie für besonders wichtig bzw. effizient?
 - Gibt es Strategien und Maßnahmen, die Sie aufgrund Ihrer Erfahrung als wenig hilfreich erachten?
 - Haben Sie beim Thema Gleichstellung auch Rückschläge in Ihrem aktuellen Arbeitskontext erfahren? Was kann man daraus lernen?

Praktische Lernerfahrungen

- Welche Faktoren gilt es für eine erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen besonders zu beachten?
 - Wo liegen Stolpersteine?
- Stellen Sie sich vor, eine Organisation steht am Beginn eines strukturierten Gleichstellungsprozesses. Was halten Sie in diesem Zusammenhang für die wichtigsten ersten Schritte? Was sind aus Ihrer Sicht insgesamt die größten Hebel (i.S.v. effektivsten Maßnahmen) für Gleichstellung?

Theorie-Praxis-Transfer

mit Leitbild:

- Wie gut funktioniert die Umsetzung des Leitbilds und der darauf aufbauenden Maßnahmen Ihrem Eindruck nach in Ihrer Organisation?
 - Wie sind Ihre Erfahrungen mit Gleichstellungs-Leitbildern?
 - Wie lässt sich Verbindlichkeit bei den Mitarbeiter*innen/Betroffenen gegenüber dem Leitbild und dessen Inhalten erzeugen? (Bedeutung messbarer Ziele)
 - Wie lässt sich der Erstellungsprozess von Leitbildern erfolgreich gestalten?
 - Wer sollte in den Erstellungsprozess miteinbezogen werden? (Für wie wichtig halten Sie die Mitarbeit/Einbeziehung von Männern?)
 - Welche (inhaltlichen oder formalen) Elemente sollten in Leitbildern besondere Berücksichtigung finden?

ohne Leitbild:

- Welche Handlungsanweisungen existieren bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrer Organisation und wie bedeutend sind diese in der Praxis?
 - Welche Rolle spielen quantifizierte Zielsetzungen und Mechanismen, um diese Zielerreichung zu kontrollieren?
 - Wie wird das Thema Gleichstellung an die und unter den Mitarbeiter*innen kommuniziert? Wie lässt sich diese Bewusstseinsbildung/Sensibilisierung effektiv vorantreiben?

Strukturen und Organisation

- Welches strukturelle Modell halten Sie für optimal, um das Thema Gleichstellung im organisationalen Kontext adressieren zu können?
 - Gibt es strukturelle Mindestanforderungen?
- Was ist im Zuge von Gleichstellungsmaßnahmen im Hinblick auf die Wechselwirkung zwischen Organisationsstruktur und Organisationskultur zu beachten?
- Unabhängig von finanziellen Fragen, hat es sich für Sie bewährt das Thema Gleichstellung als Team (bspw. Gleichstellungskommission) oder in Einzelverantwortung angehen zu können?
 - Worin sehen Sie diesbezüglich Vor- und Nachteile?
- Unabhängig von finanziellen Fragen, halten Sie eine ehrenamtliche oder professionalisierte Struktur für geeigneter, um das Thema Gleichstellung in Organisationen zu adressieren?
 - Worin sehen Sie diesbezüglich Vor- und Nachteile?
- Wie sollte der Kontakt zwischen Gleichstellungseinrichtungen und den verschiedenen Leitungsebenen in einer Organisation institutionalisiert sein?
 - Für wie gut halten Sie Ihre Möglichkeiten, direkt mit den verschiedenen organisationalen Leitungsebenen in Kontakt zu treten bzw. Gehör zu finden? (Angabe in Schulnote)
 - Wodurch könnte dieser Austausch gegebenenfalls verbessert werden?