



5 Jahre Gender Mainstreaming Newsletter

Jubiläumsausgabe
November 2016



Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Text und Gesamtumsetzung: Abteilung IV/1

Wien, 2016

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgeifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an iv1@bmgf.gv.at.

Inhaltsverzeichnis

_Toc466909375

Vorwort der Redaktion	5
1 Chancengleichheit am Arbeitsplatz als Schlüssel zum Erfolg	6
Instrumente zur Einkommenstransparenz	6
www.gehaltsrechner.gv.at - Damit die Rechnung aufgeht!	7
2 Gesundheit: der große kleine Unterschied	8
Gesundheitsziele für Steigerung der Lebensqualität im Alter.....	8
3 Sexismus und diskriminierungsfreie Werbung	11
Null Toleranz bei Sexismus	11
Diskriminierungsfreie Werbung	14
Stereotype & Werbung.....	14
4 Geld und Geschlecht: Wie Ungleichverhältnissen „entgegensteuern“?	15
Gender Budgeting.....	15
Auswirkungen der Steuerreform auf die Frauen.....	15
Neue Wege zu einer gender-sensiblen Steuerpolitik.....	17
Interview mit Volkswirtin Katharina Mader: „Es sind die Frauen, die die überproportionale Last von Krisen tragen“	19
Gleichstellung von Frauen und Männern in der wirkungsorientierten Folgenabschätzung.....	22
Koppelung von Frauenfördermaßnahmen an öffentliche Auftragsvergaben.....	24
5 Neue Berufsbilder brauchen Vorbilder	25
Girl’s Day MINI.....	25
Onlineplattform „Meine Technik“	25
Frauen und Mädchen in der Technik.....	26
Girls’ Day im Bundesdienst.....	28
6 Frauenpower braucht Powerfrauen	29
Käthe Leichter Preis.....	29
Frauenbiografien	32
Erster Weltkrieg: Was blieb vom Erbe Bertha von Suttner...?.....	33
Integration von Genderaspekten in die Ausstellung über Orden und Auszeichnungen.....	35
7 Sport	36
Sport fördert das Gleichgewicht - auch zwischen den Geschlechtern...?	36
8 Kunst und Kultur	39
Frauen in der Filmbranche	39
Gleichstellung in Kunst und Kultur	41
9 Wissenschaft, Forschung und Technologie	43

Gleichstellung in Wissenschaft, Forschung und Technologie	43
Gender-Perspektive an der Universität Wien	46
10 Frauen und Mobilität	48
Forschungsprojekte im Bereich Mobilität	48
11 Bildung	49
„PädagogInnenbildung neu“ implementiert Gender Kompetenz	49
Anhang	51
Gender Mainstreaming – oder Frauenförderung...? – Eine (Er)klärung der Begriffe.....	51

Vorwort der Redaktion

Liebe Leserinnen und Leser!

5 Jahre Newsletter! Mit dem Sonderheft soll dieses Jubiläum gebührend gefeiert werden.

Im März 2011 erschien die erste Ausgabe des Gender Mainstreaming-Newsletters – und wurde damals an 130 EmpfängerInnen versendet. Inzwischen hat sich die EmpfängerInnenzahl auf über 750 gesteigert! Dies hier ist übrigens die 24. Ausgabe des Gender Mainstreaming-Newsletters.

Anlass und Grund genug für uns, einige der wertvollsten und informativsten Artikel der bisherigen Ausgaben in einer Jubiläumsausgabe zur Verfügung zu stellen.

Realisiert wird der Newsletter durch die Abteilung VI/1 im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, insbesondere durch die Redakteurin Mag.a Magdalena Bruckmüller-Schindler. Bereichert wird der Newsletter von ExpertInnen, die als InterviewpartnerInnen zur Verfügung stehen, aber auch von den Mitgliedern der IMAG GMB, die laufend Beiträge gestalten. Dafür bedanken wir uns herzlich.

Das Besondere an dem Newsletter ist die breite Streuung der Themen. Es gibt aktuelle Informationen zu Gleichstellungsmaßnahmen in Österreich und auf EU-Ebene, natürlich Reportagen, Präsentationen von Studien aber auch ExpertInneninterviews und Veranstaltungsberichte rund um Gender Mainstreaming. Um unser Informationsangebot zu Gender Mainstreaming noch abzurunden, finden sich im Newsletter aktuelle Veranstaltungs- und Publikationshinweise. Gender Mainstreaming - ein Thema mit vielen Gesichtern. Sexismus, Steuerreform, Frauengesundheit, Technikaffinität von Mädchen usw. Alles Fälle für den Gender Mainstreaming-Newsletter. Es ist immer irgendwas dabei, was man mitnehmen kann.

Unser Newsletter ist für immer mehr AbonnentInnen innerhalb der Verwaltung aber auch für die interessierte Öffentlichkeit zu einer wichtigen Informationsquelle geworden. Der Newsletter erscheint vierteljährlich und ist über die Jahre immer umfangreicher geworden.

Die laufende Kommunikation und die Weitergabe von Informationen sind unter anderem verantwortlich für den Erfolg von Gender Mainstreaming als Strategie zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Denn Kommunikation ist das A und O einer zielgerichteten Umsetzung.

Neben der Jubiläumsausgabe steht auch die Website www.imaq-gmb.at als vertiefende Informationsquelle zum Thema Gleichstellung zur Verfügung. Besonders ans Herz legen möchten wir unsere fachspezifischen Angebote, den Gender Budgeting Blog unter www.blog.imaq-gendermainstreaming.at sowie die Datenbank Gender Projekte unter www.imaq-gmb.at.

Mit diesem Sonderheft bedanken wir uns herzlich bei unseren Leserinnen und Lesern für Ihre Treue und Ihr Interesse. Wir hoffen, dass Sie viel Interessantes und Wertvolles für sich entdecken. Viel Spaß beim Lesen unserer Jubiläumsausgabe!

1 Chancengleichheit am Arbeitsplatz als Schlüssel zum Erfolg

Instrumente zur Einkommenstransparenz

(März 2016)

Nur rund ein Drittel des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds in Österreich können durch Merkmale wie Branche, Beruf, Ausbildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Voll-/Teilzeitbeschäftigung, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße erklärt werden. Es kommt damit zum Ausdruck, dass die strukturellen Ungleichheiten am österreichischen Arbeitsmarkt eine wichtige Stellschraube für die Reduzierung des Gender Pay Gap sind. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass Lohndiskriminierung nach wie vor ein Hauptgrund dafür ist, dass Frauen in Österreich rund 23 Prozent weniger als Männer verdienen.

Um mehr Klarheit in den Bereich der Lohndiskriminierung zu bringen, sollten Frauen und Männer besser Bescheid wissen, wie viel ihre KollegInnen für den gleichen oder gleichwertigen Job verdienen. Dabei ist Einkommenstransparenz der zentrale Schlüssel. Mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes 2011 wurden daher zwei Instrumente zur Stärkung der Einkommenstransparenz gesetzlich verankert: Einerseits die Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohns und der Bereitschaft zur Überzahlung in Stelleninseraten. Andererseits die Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts für Unternehmen ab einer bestimmten MitarbeiterInnenanzahl. Ab 2014 gilt diese Verpflichtung nun für Unternehmen mit 150 oder mehr MitarbeiterInnen.

Evaluierungsstudie zur Einkommenstransparenz

Vier Jahre nach ihrer Einführung, wurden die beiden Instrumente zur Steigerung der Einkommenstransparenz im Rahmen einer Studie evaluiert



Zum einen erhebt die Studie den Grad der Umsetzung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz. Dabei kommt sie zum Ergebnis, dass der Umsetzungsgrad bei beiden Instrumenten sehr hoch ist: So enthielten fast 90 Prozent aller untersuchten Stellenausschreibungen aus dem Jahr 2014 Gehaltsangaben. Näher betrachtet, werden jedoch regionale Unterschiede deutlich. Die Umsetzung der Gehaltsangaben erfolgte in Wien im Untersuchungszeitraum 2011 bis 2014 in 72 Prozent der Stelleninserate, während nur etwas mehr als die Hälfte der Inserate in Vorarlberg der gesetzlichen Verpflichtung entsprachen. Auch der Verpflichtung zur Erstellung der Einkommensberichte wird überwiegend nachgekommen. Hier zeigt die Erhebung, dass sich Unternehmen vorrangig an den gesetzlichen Mindeststandards orientieren.

Zum anderen wurden ArbeitnehmerInnen und BewerberInnen, BetriebsrätInnen, ArbeitgeberInnen sowie ExpertInnen in Fragebögen, Interviews und Fokusgruppen zur Wirkung der Instrumente im Bereich der Einkommenstransparenz befragt. Es zeigt sich im Bereich der Stelleninserate ein positiveres Bild: Von jenen Personen, die Stelleninserate lesen, erinnert sich rund ein Drittel, dass Gehaltsangaben in den Inseraten enthalten sind. Weitere 50 Prozent nehmen gelegentlich Gehaltsangaben wahr. Von diesen Personen werden die Angaben zum Mindestentgelt als hilfreich für die Gehaltsverhandlungen in Bewerbungsprozessen gesehen. Zudem führen die Gehaltsangaben dazu, dass die Gehaltsunterschiede zwischen den Branchen generell sowie zwischen den verschiedenen Jobs innerhalb eines Betriebs sichtbar werden. Das wiederum bewirkt auf ArbeitgeberInnenseite eine intensivere Auseinandersetzung mit der innerbetrieblichen Logik von Gehältern.

Die Wirkung der Einkommensberichte ist stark vom geringen Bekanntheitsgrad dieses Instruments beeinflusst. Obwohl mit der Erstellung des Einkommensberichts die geschlechterspezifischen Lohnunterschiede zwischen den ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens sichtbar gemacht werden, sind diese Personen kaum darüber informiert, wie die Ergebnisse aussehen. Nur in seltensten Fällen werden die Einkommensberichte von Unternehmen verwendet, um daraus strukturierte Maßnahmen zum Schließen der Lohnschere abzuleiten und auch im eigenen Betrieb umzusetzen.

Insgesamt hat die Studie das positive Potenzial für die Stärkung der Einkommenstransparenz durch die Verpflichtungen zur Angabe der Gehaltsangaben und Erstellung der Einkommensberichte aufgezeigt. Gleichzeitig unterstreichen die Ergebnisse der Evaluierung, dass vor allem im Bereich der Einkommensberichte für die Nutzung auf Unternehmensebene noch viele Verbesserungspotenziale bestehen, um den Gender Pay Gap schneller und effizienter zu reduzieren. Darüber hinaus dient die Studie als eine Grundlage für zukünftige Überlegungen zur Steigerung der Wirksamkeit der gesetzlichen Instrumente zum Abbau der Lohndiskriminierung von Frauen in Österreich. Die Studie wurde im September 2015 veröffentlicht und ist auf der Website des Bundesministeriums für Bildung und Frauen abrufbar.

www.gehaltsrechner.gv.at - Damit die Rechnung aufgeht!

(September 2011)



Um die Transparenz in Sachen Löhne und Gehälter weiter zu erhöhen, wurde am 3. Oktober 2011 unter www.gehaltsrechner.gv.at ein neuer Lohn- und Gehaltsrechner präsentiert. Dieser Rechner ist eine Maßnahme im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Frauen (und auch Männer) können dort ihre Branche, Alter, Erfahrung etc. eingeben und erhalten einen Richtwert für die Entlohnung. Beim Einstieg, Umstieg, aber auch bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis können Frauen dann nachsehen: Bekomme ich auch wirklich das, was mir zusteht?

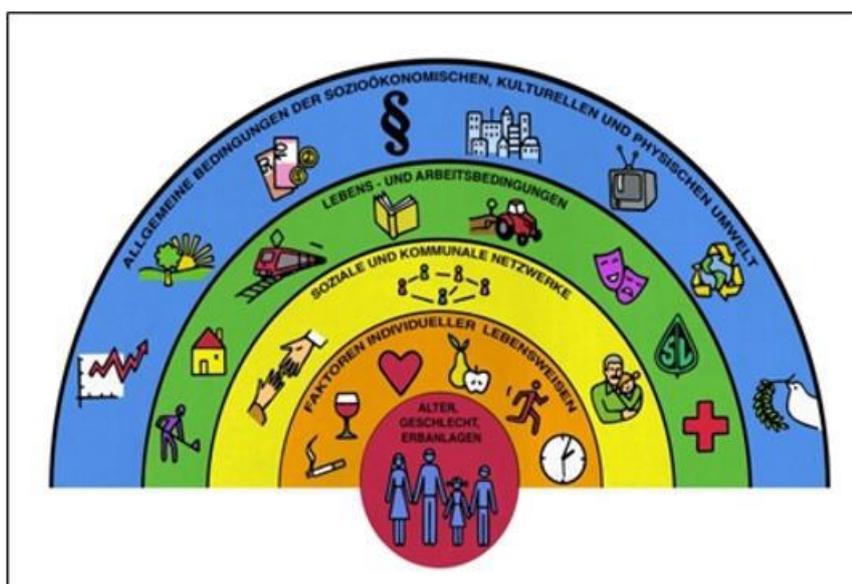
Auf das Ergebnis kann man sich verlassen. Denn der Gehaltsrechner wurde mit den aktuellsten Daten der Statistik Austria unterlegt und stellt damit optimale Vergleichswerte sicher.

2 Gesundheit: der große kleine Unterschied

Gesundheitsziele für Steigerung der Lebensqualität im Alter

(Juni 2014)

„Der kleine Unterschied und seine großen Folgen“ – vor 30 Jahren noch ein provokanter Bestseller der deutschen Feministin Alice Schwarzer – ist ein Thema, das erst vor wenigen Jahren in der Medizin angekommen ist. Gendermedizin ist eine junge Disziplin, die versucht, die Eigenheiten und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu ergründen und basiert auf der Erkenntnis, dass die beiden Geschlechter von vielen Krankheiten in einem unterschiedlichen Ausmaß betroffen sind. Immer noch werden Befunde und Symptome oft falsch, nämlich nach „männlichen Maßstäben“ interpretiert, was gerade auch für ältere Frauen fatale Folgen haben kann.



Einflussfaktoren auf die Gesundheit der Bevölkerung (Bildnachweis: http://issuu.com/bmgoesterreich/docs/rahmen-gesundheitsziele_kurzfassung)

Daher mag es nicht erstaunen, dass sich die in Gesundheit erlebten Jahre bei Frauen (60,4) und Männern (59,8) kaum unterscheiden, wohingegen die Lebenserwartung der Frauen bei 83,9 und die der Männer bei 78,3 Jahren liegen. Die männliche Lebenserwartung nahm gegenüber dem Zeitraum 2000/02 um 2,4 Jahre zu, jene der Frauen um 1,8 Jahre. Somit hat sich der Vorsprung der Frauen in der Lebenserwartung von 6,0 auf 5,3 Jahre reduziert. Auch in Zukunft werden die wenigsten Männer und Frauen ihren letzten Lebensabschnitt vollständig gesund und selbstständig genießen können, denn weiterhin werden schwere Krankheiten verstärkt im Alter auftreten. Dass Gesundheit aber durch positives Denken, gesunde Ernährung, gute Lebens- und Arbeitsbedingungen, Sport, genügend Geld, Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitsbewusstsein – um nur einige Faktoren zu nennen - positiv beeinflusst werden kann, ist mittlerweile hinlänglich bekannt:

Ziel: Zwei gesunde Jahre mehr

In dem Bewusstsein, dass viele verschiedene Einflüsse auf die Gesundheit außerhalb des Gesundheitswesens liegen, beschlossen die Bundesgesundheitskommission und der Ministerrat 2011 die Erarbeitung von Rahmen-Gesundheitszielen.

„Gesundheit in allen Politikfeldern“ (Health in all policies) wurde zur obersten Maxime, daher waren alle wichtigen Politik- und Gesellschaftsbereiche in die Erarbeitung der Rahmen-Gesundheitsziele aktiv eingebunden. Ziel der Rahmengesundheitsziele, die 2012 vom Minister-rat beschlossen wurden, ist, dass die **Österreicherinnen und Österreicher zwei Jahre länger gesund leben** können.

Sie sind der erste Schritt in einem längerfristigen Prozess, in dem die Strategie „Gesundheit für alle“ erarbeitet wird. Die R-GZ sollen handlungsanleitend für die verschiedenen Politik- und Gesellschaftsbereiche in den nächsten 20 Jahren sein.

Die Rahmengesundheitsziele im Wortlaut

(www.gesundheitsziele-oesterreich.at)

- Ziel 01:** Gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Bevölkerungsgruppen durch Kooperation aller Politik- und Gesellschaftsbereiche schaffen
- Ziel 02:** Für gesundheitliche Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und sozio-ökonomischen Gruppen, unabhängig von der Herkunft, für alle Altersgruppen sorgen
- Ziel 03:** Die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung stärken
- Ziel 04:** Die natürlichen Lebensgrundlagen wie Luft, Wasser und Boden sowie alle unsere Lebensräume auch für künftige Generationen nachhaltig gestalten und sichern
- Ziel 05:** Durch sozialen Zusammenhalt die Gesundheit stärken
- Ziel 06:** Gesundes Aufwachsen für alle Kinder und Jugendlichen bestmöglich gestalten und unterstützen
- Ziel 07:** Gesunde Ernährung mit qualitativ hochwertigen Lebensmitteln für alle zugänglich machen
- Ziel 08:** Gesunde und sichere Bewegung im Alltag durch die entsprechende Gestaltung der Lebenswelten fördern
- Ziel 09:** Psychosoziale Gesundheit bei allen Bevölkerungsgruppen fördern
- Ziel 10:** Qualitativ hochstehende und effiziente Gesundheitsversorgung für alle nachhaltig sicherstellen.

Zu jedem Rahmen-Gesundheitsziel werden in Arbeitsgruppen drei Wirkungsziele erarbeitet. Bisher wurden die Arbeiten zu den drei ersten Rahmengesundheitszielen aufgenommen.

Derzeit beschäftigt sich die Arbeitsgruppe zu Ziel 2 („gesundheitliche Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und sozio-ökonomischen Gruppen, unabhängig von der Herkunft, für alle Altersgruppen sorgen“) mit der Zuordnung von Maßnahmen sowie der Identifizierung von Themenbereichen, die noch nicht durch Maßnahmen abgedeckt sind. Diese betreffen die Themenbereiche Sozialkapital, Inklusion, Lebenslanges Lernen, Partizipation, Bildung, Wohnen und Armutsreduktion in den Lebensphasen. Wichtig bei der Formulierung von Wirkungszielen und Maßnahmenammlung in den RGZ-Arbeitsgruppen ist, auf den Bezug zum Regierungsprogramm zu achten.

Für nähere Informationen steht Ihnen Helga Haftner (Frauensektion/BMBF) gerne zur Verfügung: Helga.Haftner@bmbf.gv.at

3 Sexismus und diskriminierungsfreie Werbung

Null Toleranz bei Sexismus

(Jänner 2015)

Bekämpfung von sexistischen Werbeinhalten immer effektiver

„Ich bin zufällig auf beigefügtes Kernöl-Inserat gestoßen und frage mich, was ein nackter Damenrücken und Anschnitt einer Frauenbrust mit Kernöl zu tun hat (mit peinlicher Headline on top)!“ Oder: „Das Gesäß einer Frau (hervorgehoben durch einen kurzen Rock), und damit das ganze weibliche Individuum, wird als Karosserie dargestellt. Hier liegt eine eindeutige Herabwürdigung einer Frau vom Subjekt zum Objekt vor. Ich bitte um sofortiges Vorgehen gegen diese Werbung bzw. Firma.“

Aufmerksame und kritische WerbekonsumentInnen schicken jährlich zahlreiche Beschwerden an den Österreichischen Werberat. Allein heuer langten dort bereits über 600 Beschwerden ein. Rund ein Fünftel (130) der Fälle waren in den Augen der Beschwerdeführenden geschlechterdiskriminierend. Beschwerden zum Thema „Ethik und Moral“ waren besonders zahlreich: Mit 40% war es der absolute Spitzenreiter, gefolgt von Einwänden zu „Gefährdung von Kindern und Jugendlichen“ (rund ein Viertel).

Der Werberat – ein Entscheidungsgremium mit 165 Mitgliedern - fällte heuer 173 Entscheidungen: bei rund 28% sah er „keinen Grund zum Einschreiten“, relativ häufig (16%) forderte er auf, „in Zukunft bei der Gestaltung von Werbemaßnahmen einzelner Sujets sensibler vorzugehen und bei 8% forderte er „zum sofortigen Stopp der Kampagne bzw. sofortigen Sujetwechsel“ auf. Auch im Falle des oben genannten Werbeplakates, bei dem das weibliche Gesäß als Karosserie dargestellt wurde, sprach der Österreichische Werberat die Aufforderung zum sofortigen Stopp aus. Beim Kernöl-Inserat ist ein Markenrelaunch im Gange, das beanstandete Sujet wird ebenfalls in nächster Zeit ersetzt.

Ethik-Kodex als Grundlage bei Entscheidungen

Es ist nicht alles erlaubt, wenn es um Werbung geht: mit dem Ethik-Kodex hat der Werberat Regeln aufgestellt, die klar aufzeigen, was im Rahmen ist und – vor allem, was nicht. Zu diskriminierender Werbung heißt es unmissverständlich: „Werbung darf nicht die Würde des Menschen verletzen, insbesondere durch eine entwürdigende Darstellung von Sexualität oder anderweitig diskriminierende Darstellungen. Geschlechterdiskriminierende Werbung (sexistische Werbung) liegt insbesondere vor, wenn Frauen oder Männer auf abwertende Weise dargestellt werden; die Gleichwertigkeit der Geschlechter in Frage gestellt wird; Unterwerfung oder Ausbeutung dargestellt oder zu verstehen gegeben wird, dass Gewalt oder Dominanzgebaren tolerierbar seien; die Person in rein sexualisierter Funktion als Blickfang dargestellt wird, insbesondere dürfen keine bildlichen Darstellungen von nackten weiblichen oder männlichen Körpern ohne direkten inhaltlichen Zusammenhang zum beworbenen Produkt verwendet werden.“ (...)

Empfehlungen des Anti-Sexismus-Beirates

Bevor der Werberat entscheidet, gibt der Anti-Sexismus Beirat eine Empfehlung ab, wie in seinen Augen Beschwerden mit sexistischen Werbeinhalten zu beurteilen wären. Auf Initiative von Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek wurde der Beirat im November 2011 in den Beschwerdeverfahrensablauf integriert. Die profunden wissenschaftlichen Expertisen der beiden Entsandten - Frau Univ. Prof. Dr.in Elisabeth Holzleithner und Herr Univ. Prof. Dr. Nikolaus Benke – geben dem Werberat einen Wegweiser im Entscheidungsprozess. Das Ziel ist klar: die Werbewirtschaft, die Werbetreibende Wirtschaft sowie die Medien sollen noch stärker sensibilisiert werden.

Rechtliche Grundlagen sind unmissverständlich

Rechtlich betrachtet wurde Sexismus schon längst als diskriminierend erkannt:

- Die CEDAW (Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women), die in Österreich bereits 1982 ratifiziert wurde, verpflichtet die Vertragsstaaten, jegliche Diskriminierung (in allen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereichen) zu unterbinden. Im Artikel 5 heißt es wörtlich: „Die Vertragsstaaten treffen alle geeignete Maßnahmen, um stereotype Geschlechterrollen zu beseitigen.“ Medien und Werbung sind eindeutig von dieser Verpflichtung umfasst.
- Österreich hat sich auch unter der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (BGBl I Nr. 443/1982) völkerrechtlich dazu verpflichtet, dies in die Tat umzusetzen.
- Zahlreiche EU-Richtlinien verpflichten Österreich rechtlich verbindlich, einerseits Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und andererseits aufgrund anderer Diskriminierungsgründe in unterschiedlichen Politikbereichen zu verbieten und entsprechende Maßnahmen zu setzen. Für sexistische Werbung ist die EU-Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste relevant: „Die Mitgliedstaaten sorgen mit angemessenen Mitteln dafür, dass die audiovisuellen Mediendienste, die von den ihrer Rechtshoheit unterworfenen Mediendiensteanbietern bereitgestellt werden, nicht zu Hass aufgrund von Rasse und Geschlecht aufstacheln.“
- Mitgliedstaaten sollen Maßnahmen durchführen, die über sexistische Beleidigungen oder entwürdigende Bilder von Frauen in den Medien aufklären, um dies künftig zu verhindern.

Dennoch ist Sexismus nicht aus der Werbelandschaft verbannt. In den vergangenen haben sich Werbewatchgroups in Wien, Graz und Salzburg formiert, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, sexistischen Werbeinhalten den Kampf anzusagen, denn die Urteile des Werberats sind ihnen häufig zu wenig streng. Bei den Werbewatchgroups kann man Beschwerden deponieren, die nach einem eigenen Kriterienkatalog beurteilt werden. Präventionsarbeit soll dafür sorgen, dass Sexismus endgültig der Vergangenheit angehöre...Auch in Klagenfurt hat es eine Watchgroup gegeben – allerdings nur kurz. Nach wenigen Monaten hat sie der Klagenfurter Bürgermeister nach der Klagsdrohung eines in Klagenfurt ansässigen Friseurs im Sommer 2014 eingestellt. Bis zum abrupten Ende der Klagenfurter Watchgroup ist es dem Team um Andrea Wulz, Grüne Stadträtin, und Astrid Malle, Frauenreferentin der Stadt Klagenfurt, gelungen das Thema Sexismus in der Werbung medial zentral zu platzieren. Zahlreiche Print-, Online- und Fernsehbeiträge widmeten sich der Klagenfurter Werbewatchgroup.

Dass das Interesse groß war, zeigte auch die Flut an Beschwerden über sexistische Werbungen im Raum Klagenfurt, die bei der Werbwatchgroup in kürzester Zeit eingingen.

Retuschebarometer und Werbewatchgroups

Auf Initiative der Frauenministerin gibt es seit 2014 das „Retusche-Barometer“ auf der Homepage des Werberates. Die Echtheit von Werbefotos steht auf dem Prüfstand: anhand eines Tools kann man einschätzen, wie Bildbearbeitungsprogramme zum Entstehen „vollkommener“ Schlankheit und Schönheit beigetragen haben.... Ziel ist es, vor allem Jugendliche zu einem kritischen Werbekonsum aufzufordern. Denn Schönheits-OPs oder Magersucht können gravierende gesundheitliche Folgen haben. Junge Erwachsene gelten als die derzeit am stärksten beobachtete Konsumentengruppe von Unternehmen. Für den Werbemarkt wirken Jugendliche ideal als Zielgruppe, da sie als leicht beeinflussbar gelten und meist schon fleißige KonsumentInnen sind.

Die Zahlen sind eindrucksvoll: 2000-5000 Werbebotschaften rieseln pro Tag auf uns ein (in den 80er waren es um die 650). Dies sind rund 12 Stunden pro Woche, in denen wir uns bewusst oder unbewusst mit Werbung beschäftigen (Langner: 2007: 13). (<http://retuschebarometer.at/das-retuschebarometer/>)

Definition von Sexismus (Christiane Schmerl)

1. Frau = Sex: Die Reduktion von Frauen auf Sexualität macht Frauenkörper in der Werbung universal einsetzbar.
2. Frau = Produkt / Produkt = Frau: Frauen werden wie Konsumartikel behandelt und die Artikel sind wie Frauen: jung, schön und unverbraucht.
3. Haushalt = Frau: Haushalt, Kinder und das Verwöhnen des Mannes sind die einzigen und liebsten Beschäftigungen der Frau.
4. Typisch Frau!: Weibliche ‚Schwächen‘ und ‚Laster‘ werden überspitzt: Sie sind fleißig oder raffiniert, tratschsüchtig oder unbeholfen (meist im Umgang mit Technik).
5. Kosmetische Zwangsjacken: Nicht die normale Schönheitspflege ist gemeint, sondern die permanente Aufforderung, sich für Männer schön zu machen.
6. Emanzipation‘: Die Werbung zeigt, dass ‚Emanzipation‘ – vom Auto bis zur bequemen Kleidung – gekauft werden kann.
7. Männlicher Zynismus: Ein Blick auf die Frau aus der Perspektive von Männerwitzen.
(Aus den 1980ern, hat aber bis heute Gültigkeit...)

Diskriminierungsfreie Werbung

(Dezember 2013)

Österreichischer Werberat

Der österreichische Werberat ist ein unabhängiges und weisungsfreies Organ zur Selbstkontrolle der Werbewirtschaft. Werbeinhalte, die Frauen in diskriminierender und herabwürdigender Weise darstellen, können von jedermann mit einer Beschwerde beim Österreichischen Werberat beanstandet werden. Eine Übersicht aller aktuell anhängigen Verfahren ist unter <http://www.werberat.at/beschwerdeliste.aspx> ersichtlich. Geschlechterdiskriminierende Werbung war der häufigste Beschwerdegrund (54 %) unter den insgesamt 347 Beschwerden, die 2012 beim österreichischen Werberat eingelangt sind.

Watch Groups

Derzeit bestehen drei Watchgroups in den Städten Graz, Salzburg und Wien. Die Watchgroup Graz bietet unter anderem Agenturen, Firmen/Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen, Non-Profit-Organisationen, Vereinen einen Precheck an, mit dem Werbungen vorab gesichtet werden, um sexistische Sujets zu verhindern. Auf der Webseite der Watchgroup Salzburg ist ein spezieller Kriterien- sowie Fragen- und Antwortkatalog verfügbar. Die Werbewatchgroup Wien bietet eine eigene APP für Smartphones an.

Stereotype & Werbung

(September 2012)

Geschlechterrollen einer Gesellschaft werden durch Werbung geprägt. Die starke Präsenz der Werbung in der Öffentlichkeit fixiert gesellschaftliche Klischees. Werbung versucht einerseits einen Idealzustand zu zeigen und zementiert andererseits gesellschaftliche Zuschreibungen - auch in Bezug auf das Geschlecht.

Der Mann, wie ihn die Werbung darstellt, ist ein Typ, der beruflich erfolgreich ist, Macht ausübt und bewundert wird. Bei der Wahl der Testimonials bedienen sich Unternehmen noch vielfach traditioneller Rollenstereotype: Frauen empfehlen Salatöle, Hautcremen, Naschereien für Kinder und andere Produkte, die der Familienharmonie dienen. Männer hingegen loben technische Artikel und generell Dinge, die den gesellschaftlichen Status sichern beziehungsweise erhöhen.

Die Beseitigung von Geschlechterrollenklischees in der Werbung ist daher ein wichtiger Schritt für eine gleichgestellte Gesellschaft. Gleichstellungspolitik bedeutet das Aufbrechen festgefahrener Rollenbilder, um Diskriminierungen abzubauen, auch und speziell im Bereich der Werbung.

Geschlechtersensible Werbung steuert zielgerichtet gegen verfestigte Rollenstereotype, indem sie einen breiten gesellschaftlichen Diskurs über diskriminierungsfreie, egalitäre Rollenmodelle in Gang setzt. Ziel ist es, Sexismus und Stereotypen im gesamten Medienbereich nachhaltig entgegen zu steuern.

4 Geld und Geschlecht: Wie Ungleichverhältnissen „entgegensteuern“?

Gender Budgeting

(September 2016)

Frauen und Männer müssen in der Haushaltsplanung zu gleichen Teilen beachtet werden. Mit der verfassungsrechtlichen Verankerung dieses Grundsatzes auf allen staatlichen Ebenen hat Österreich im internationalen Vergleich Vorzeigestatus erlangt. So gut die rechtliche Verankerung ist, so schwierig gestaltet sich die Umsetzung. Denn: Haushaltsrecht, Bilanzen, Gleichstellungsorientierung... Das ist zugegebenermaßen nicht so einfach – weder in der Konzeption und Planung, noch in der Nachvollziehbarkeit des staatlichen Handelns.

Home | Barrierefreie Eingangsseite | Über uns | FAQ | Hier geht's zum Blog | ExpertInnen | News | Literaturtipps | Impressum

BMin Dr.in Sabine Oberhauser, MAS, BMGF

Ich denke, es ist Zeit, daran zu erinnern: Die Vision des Feminismus ist nicht eine weibliche Zukunft: Es ist eine menschliche Zukunft. Ohne Rollenzwänge, ohne Macht- und Gewaltverhältnisse, ohne Männerbündel und Weiblichkeitswahn.“ (Johanna Dornat) Gleichberechtigung ist ein...

Alles über eine gerechte Budgetverteilung!

FAQ
Um was geht es noch einmal genau? Wovon sprechen wir hier? - Die wichtigsten Informationen für Sie noch einmal kurz zusammengefasst.

ExpertInnen Statements
Wer denkt noch so? - Internationale Meinungen und Statements zum Thema Gender Budgeting.

Hier geht's zum Blog
Aktuelle Blogbeiträge, Fachartikel, News. Das alles finden Sie hier!

Neuigkeiten
Was steht an? Wer spricht wann, wo über Gender Budgeting???

Die Abteilung IV/1, Gleichstellungspolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen, möchte mit einem gut zugänglichen visuellen Auftritt und einfach verständlicher Sprache ein „trockenes“ Thema attraktiv machen und es in die breite Fläche bringen. Ab sofort gibt es deshalb unter www.blog.imag-gendermainstreaming.at einen Blog zum Thema Gender Budgeting.

Es handelt sich dabei um ein Online-Service zur Wissensvermittlung, zum Kennenlernen von Gleichgesinnten und ExpertInnen, zur Information über Veranstaltungen sowie zum Austausch und zur Vernetzung. Die Webseite umfasst neben einem Blog u.a. auch aktuelle Termine, Literaturtipps oder ExpertInnen-Statements. Nationale und internationale FachexpertInnen aus Wissenschaft und Praxis wurden eingeladen, von ihren Erfahrungen im Umgang mit diesem Thema zu berichten, und einen gemeinsamen Blick über den Tellerrand zu werfen.

ExpertInnen, PraktikerInnen, Interessierte und KritikerInnen – Sie alle sind herzlich eingeladen, das neue Angebot zu nutzen. Klicken Sie sich durch, teilen Sie, kommentieren Sie, arbeiten Sie mit!

Auswirkungen der Steuerreform auf die Frauen

(März 2015)

„Steuerpolitik muss dazu beitragen, Ungleichheiten zu beheben. Ich freue mich, dass das mit der Steuerreform auch gelungen ist“, zeigte sich Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek angesichts der kürzlich vereinbarten Steuerreform erfreut. Sie hat sich stets dafür eingesetzt, dass von der Steuerreform möglichst alle Frauen profitieren sollen.

Dies ist gelungen: Die Senkung des Eingangssteuersatzes auf 25 Prozent und die deutliche Erhöhung der Steuergutschrift kommt insbesondere den Frauen zugute, da fast 90 Prozent der Frauen weniger als 25.000 Euro steuerpflichtiges Einkommen pro Jahr verdienen. 2,5 Millionen Menschen haben weniger als 11.000 Euro steuerpflichtiges Einkommen pro Jahr - 1,7 Millionen davon sind Frauen. Daher profitieren Frauen zu 2/3 von der Entlastung für geringe Einkommen. SPÖ Frauensprecherin Gisela Wurm machte klar, dass eine Steuerreform nicht die ungerechten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern beheben könne. Die Steuerreform schaffe aber mit dem Fokus auf Entlastung der ArbeitnehmerInnen ein Stück mehr Gerechtigkeit.

Anhand einiger Beispiele auf Basis der Einigung der Bundesregierung vom 13.3.2015 wird das deutlich: Für eine Friseurin mit einem Bruttoeinkommen von 1400 Euro monatlich soll die Lohnsteuer halbiert werden. Das Medianeinkommen vollzeiterwerbstätiger Frauen liegt derzeit bei 2400 Euro. Auch für diese Gruppe wird die Reform ein deutliches Plus von voraussichtlich 940 Euro im Jahr bringen. „Die größte Steuerreform aller Zeiten bringt Frauen mehr finanzielle Unabhängigkeit“, ist Heinisch-Hosek überzeugt.

Entlastung der Steuerzahlerinnen anhand einiger Zahlen

in €	Höhe	Entlastung
Median Alterspension Frauen	820	110 €
Medianbruttoeinkommen erwerbstätiger Frauen	1.400	370 € (-48% der Lohnsteuer)
Medianbruttoeinkommen erwerbstätiger Frauen (ganzjährig Vollzeit beschäftigt)	2.400	941 € (-22% der Lohnsteuer)

Quelle: Statistik Austria

Gegenfinanzierung

Insgesamt hat die Bundesregierung eine Entlastung im Ausmaß von 4,9 Milliarden Euro ab 1. Jänner 2016 vorgeschlagen. Beschlossen wird die Steuerreform Anfang Juli im Nationalrat. Doch wie ist das angesichts steigender Kosten und einer herausfordernden Wirtschaftslage möglich? 90 Prozent dieser Entlastung werden durch Vermögende, Einnahmen aus der Steuerbetrugsbekämpfung, Verwaltungsreformen und -einsparungen und die Stärkung der Kaufkraft finanziert. Den höchsten Beitrag zur Gegenfinanzierung erhofft sich die Bundesregierung aus der Betrugsbekämpfung mit 1,9 Milliarden Euro.

Konkrete Fallbeispiele zur Lohnsteuerentlastung

Familie mit 2 Kindern (8 und 14 Jahre)

Mann: 3.000 € Brutto, Frau: Teilzeit, 1.100 € Brutto

Entlastung: Im Jahr: 1.580 € - das sind fast die ganzen Urlaubsausgaben von 1.800 €.

Ehepaar, ohne Kinder

Mann: 3.500 €, Frau: 3.000 € Brutto

Entlastung: 2.815 Euro gemeinsam. - Die Kosten für Mobilität und Auto des Ehepaares werden für Jänner, Februar, März `16 abgedeckt

Alleinstehende Pensionisten

Entlastung: 560 Euro. Eine Monatsmiete wird gespart

Neue Wege zu einer gender-sensiblen Steuerpolitik

(Juni 2014)



Podiumsdiskussion mit Erfahrungsaustausch zwischen Deutschland und Österreich (BMF/Grondahl)

Der Einfluss der Besteuerung auf die Geschlechterverhältnisse wird derzeit international ebenso diskutiert wie die Frage, wie eine gleichstellungssensible Besteuerung aussehen sollte. In Österreich und in Deutschland bestehen zwischen Frauen und Männern nach wie vor beträchtliche Unterschiede im Einkommen. Beide Länder weisen eine über dem EU-Durchschnitt liegende Erwerbsbeteiligung von Frauen auf, jedoch arbeiten in beiden Ländern Frauen zu einem im EU-Vergleich überdurchschnittlich hohen Anteil in Teilzeit.

Das Bundesministerium für Finanzen befasst sich schon längere Zeit mit Geschlecht und Steuerwirkung und analysiert, ob Einkommen-/Lohnsteuer und Sozialabgaben bestehende Einkommensdiskrepanzen abmildern oder diese verstärken. Gender Budgeting verpflichtet zu Gleichstellungszielen, auch bei den öffentlichen Abgaben. Die WIFO-Studie 2013 „Gender-Prüfung im Finanzressort“ empfiehlt die Ableitung von Gleichstellungszielen auch für den Steuerbereich. Erreicht werden soll dies durch die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit, die Verbesserung der Einkommenschancen von Frauen oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Das Wirkungsziel zur Gleichstellung bei den Öffentlichen Abgaben - Untergliederung 16 - lautet: Bessere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt.

Podiumsdiskussion mit Erfahrungsaustausch zwischen Deutschland und Österreich

Am 20. Mai 2014 fand zu dieser Thematik im Bundesministerium für Finanzen eine Vortrags- und Diskussionsveranstaltung von Forum Finanz und dem Institut für Finanzwissenschaft und Steuerrecht statt. So wurde deutlich, dass in beiden Staaten die Gesetzgebung und Rechtsprechung noch stark vom Bild des männlichen Familienerhalters geprägt ist. Es herrschte Einigkeit darüber, dass es dringend nötig sei, den hohen Eingangssteuersatz von 36,5% zu reduzieren, denn davon sei die berufstätige Frau besonders betroffen: ein Einkommenszuwachs ist – inklusive Steuern- und Sozialversicherungsabgaben - mit nicht weniger als 51 % belastet.

Vertiefende Informationen in aktueller Publikation

Im Sammelband „Geschlechtergerechtigkeit steuern - Perspektivenwechsel im Steuerrecht“ (hg. von Ulrike Spangenberg und Maria Wersig, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Berlin 2013) wurden unterschiedliche Disziplinen und Blickwinkel aus Deutschland und Österreich zusammengeführt. Das Thema „Frauen und Steuern“ ist international noch erstaunlich wenig ausgeleuchtet. Die AutorInnen suchten Antworten auf „heiße Eisen“ der geschlechtergerechten Steuerpolitik:

Was hat „Gendergerechtigkeit“ in der Steuerpolitik verloren? Wo doch die Steuergesetze ohnehin geschlechtsneutral formuliert sind und in Österreich sogar streckenweise von „SteuerzahlerInnen“ gesprochen wird?

Was neutral formuliert ist, muss noch lange nicht so wirken. Und Frauen und Männer sind eben sozio-ökonomisch nach wie vor eine recht unterschiedliche Spezies Mensch. Vor allem verdienen Frauen weiterhin weniger und leisten weiterhin mehr unbezahlte „Familienarbeit“.

Wie im Buch gezeigt wird, können Steuern und Abgaben durchaus unterschiedliche Verteilungs- und Anreizwirkungen haben und ökonomisch und gesellschaftlich relevante Entscheidungen beeinflussen. Steuerpolitik muss daher „wirkungssensibel“ sein

Aber rechtlich diskriminieren, geht das überhaupt?

Der Gleichheitsgrundsatz erfordert zwar idente Steuertarife für Frauen und Männer, erlaubt aber frauenspezifische Sonderregelungen, wo es um den Abbau von Nachteilen geht. Bei der Einkommensbesteuerung wäre das z.B. eine „wirkungssensible“ Gestaltung von Abzugsposten (Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen, etc.).

Die Aufmerksamkeit sollte sich dabei nicht auf die Verteilungs- und Lenkungswirkung der Besteuerung von Lohneinkommen und Konsum beschränken, sondern auch Nichtlohneinkommen und Vermögen, Transferleistungen und Steuerflucht einbeziehen.

Und wie würde „gendersensible“ Steuerpolitik aussehen?

Sie würde von den unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern ausgehen, die unvermeidbaren gesellschaftspolitischen Wertungen (Welches „Familienmodell“? Welche Bewertung frauen- und männerspezifischer Berufe? Sind Hausarbeit und Kindererziehung steuerrelevant?) explizit machen und jedenfalls eine de facto Diskriminierung von Frauen hinsichtlich Einkommen, Erwerbsmöglichkeiten und Lebenschancen vermeiden.

Wenn schon Alleinverdiener und unbezahlte Hausarbeit, wird dann wenigstens zuhause großzügig geteilt? Ist, was mein ist, auch Dein? Halbe-halbe also? Und ist es daher auch egal, ob Papa oder Mama das Kindergeld bekommt?

Nicht ganz, meinen zwei AutorInnen nach einem Realexperiment (Testbefragung): Es macht auch einen finanziellen Unterschied, wer das Geld heimbringt und wem die staatlichen Transfers zufließen (ganz abgesehen von Unterschieden betreffend gesellschaftlichen Status und psychisches Wohlbefinden).

Primärer Ansatzpunkt für einen Einkommensausgleich muss daher das Bruttoeinkommen sein. Ergänzend wäre der Gestaltungsspielraum bei der Einkommensbesteuerung stärker auszuerschöpfen, d.h. die Tarife von Lohnsteuer und vor allem der Sozialabgaben sollten einkommensabhängiger und die steuerlichen Abzüge „wirkungssensibler“ gestaltet werden.

Zusammenfassend: frau hat den AutorInnen zu danken: Viele Anregungen und gerade rechtzeitig für die anlaufende Steuerreformdiskussion.

Edith KITZMANTEL und Elfriede FRITZ

Dr.in Edith Kitzmantel, Ökonomin, war Gruppenleiterin und stv. Sektionsleiterin im BMF, stv. Generaldirektorin und Generaldirektorin in der Europäischen Kommission (Bereiche Budget, Finanzkontrolle und Verwaltung), ist Mitglied des Fiskalrates und des wissenschaftlichen Beirates von Transparency International.

Dr.in Elfriede Fritz ist seit 1993 Gleichbehandlungsbeauftragte und Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Finanzen und seit 2000 Mitglied in der IMAG Gender Mainstreaming.

Interview mit Volkswirtin Katharina Mader: „Es sind die Frauen, die die überproportionale Last von Krisen tragen“

(September 2014)

Die Finanz- und Wirtschaftskrise wird des Öfteren als „männlich“ bezeichnet. Inwieweit ist das zutreffend?

Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise haben sich zwei parallele Gender-Diskurse herauskristallisiert: ein Verursacher- und ein Opferdiskurs. Der Verursacherdiskurs, der die Selbstüberschätzung und Risikobereitschaft männlicher Börsenspekulanten beanstandete, war neu. Er gab der Bankenkrise umgehend Gesichter, indem Fotos von Bankdirektoren veröffentlicht wurden, die männlich und weiß waren – denn „die Schweinerei hätten die Männer angerichtet“.

Gleichzeitig wurde die Krise im Opferdiskurs als „Männer-Rezession“ beschrieben, Geschlechterunterschiede als Verluste von Männern und Gewinne von Frauen thematisiert. Damit wurde sie zu einer „männlichen Krise“, die den männlichen Haupternährer einer Familie als normativen Bezugspunkt hatte. Andere soziale Ungleichheiten (wie Klassenzugehörigkeit oder ethnische Herkunft) wurden nicht mehr thematisiert.

Die Auswirkungen der globalen Krise sind jedoch weitaus komplexer und widersprüchlicher und lassen Frauen und Männer ähnlich, wenn auch unterschiedlich betroffen, zurück.



Fotonachweis: <http://uwg-gronau.de/wp-content/uploads/2013/09/sparkurs-mehrschulden.jpg>

Lässt sich analysieren, wem die Konjunkturpakete, die eine drastische Verschuldung der europäischen Staatshaushalte zur Folge hatte, nützten?

Im Unterschied zu Deutschland liegen für Österreich keine Untersuchungen, wem die Konjunkturpakete zugutekamen, vor. Für Deutschland wurde hierzu jedoch deutlich, dass die Krisendiagnose und das Krisenmanagement auf einem geschlechterpolitischen Konservatismus basierten, dessen wesentliche Kennzeichen die Konzentration auf die industrielle Arbeit und das Leitbild des männlichen Ernährers waren. Krisenleistungen wurden auf Normalarbeitsverhältnisse zugeschnitten; insofern waren die Konjunkturprogramme vor allem für männliche Zielgruppen intendiert. Ob und inwieweit dadurch jedoch ganze Familien profitiert haben, ist aufgrund des kaum verfügbaren Datenmaterials nicht zu sagen.

Bekamen Frauen die darauf folgenden Sparprogramme der Regierungen stärker zu spüren als Männer?

Während die Wirtschaftskrise, besonders in den exportorientierten europäischen Ländern zuerst zu einem starken Anstieg der Männerarbeitslosigkeit führte, stieg nach einiger Zeit auch die weibliche Arbeitslosigkeit in der EU an. Die derzeitige Situation wird als „Zweitrundeneffekte“ der Wirtschaftskrise beschrieben: Staatliche Ausgaben gehen wegen der Verschuldung und private Ausgaben wegen sinkender Beschäftigung zurück. Frauen und ihre unbezahlte Betreuungs- und Pflegetätigkeiten sind da als „soziale Air Bags“ gefragt, die das Schrumpfen öffentlicher Leistungen abfedern sollen.

Es sind daher Frauen, die die überproportionale Last von Krisen tragen, denn sie verlieren nicht nur ihre Jobs, sondern müssen auch die Güter und Dienstleistungen ersetzen, die nicht mehr auf dem Markt gekauft werden können oder vom Staat nicht mehr zur Verfügung gestellt werden. Die Rücknahme öffentlicher Angebote in Zeiten knapper Kassen bedeutet dabei einen doppelten Verlust: Verhinderung weiblicher Erwerbsintegration und Reduzierung von Frauen-Arbeitsplätzen.

Lässt sich abschätzen, ob die Krise und die gewählten Bewältigungsstrategien die soziale, politische und ökonomische Stellung der Frau nachhaltig schwächen wird? Oder ist die Krise eine Chance für die Frauen?

Ganz grundsätzlich ist eine Egalisierung der Geschlechterverhältnisse durch die Finanz- und Wirtschaftskrise oder das Krisenmanagement sehr unwahrscheinlich. Vielmehr ist eine Fortschreibung und Verfestigung von Geschlechterungerechtigkeiten zu verzeichnen. Die Krise hielt und hält als geeignete Entschuldigung hin, die Gleichstellung der Geschlechter mit dem Verweis auf die Wirtschaftskrise und deren Kosten hintanzustellen.

Jedenfalls ist festzuhalten, dass Finanz- und Wirtschaftskrisen individuelle Fähigkeiten und individuelle Wahlfreiheiten verschlechtern. Der Verlust eines Arbeitsplatzes, sinkendes bis kein Einkommen und Vermögen, auch wenn dies nur für kurze Zeit passiert, können langfristige Konsequenzen für das Wohlergehen der Menschen haben. Sparprogramme und Kürzungen öffentlicher Ausgaben im Bereich Gesundheit, Bildung, etc. haben ähnliche Wirkungen und verschlechtern langfristig auch die kollektiven Fähigkeiten.

Was sollten Frauen aus Ihrer Sicht energischer von der Politik fordern?

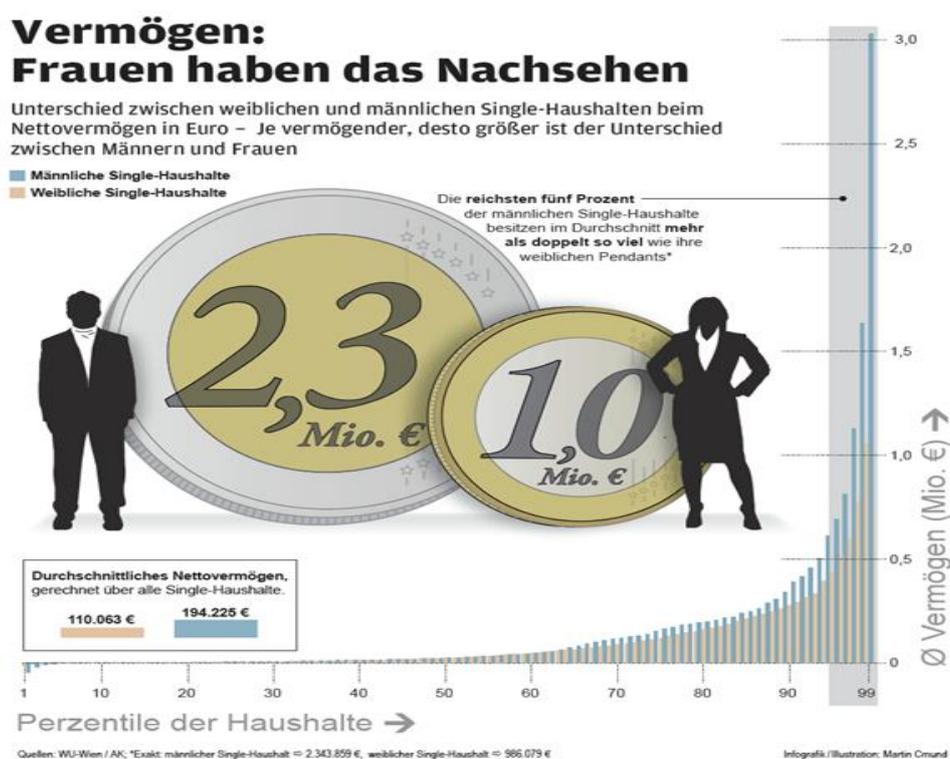
In Österreich wurde mit Gender Budgeting ein überaus erfolgsversprechendes Instrument, das Budgets partizipativer und transparenter gestalten sowie politische Veränderungsprozesse hin zu mehr Gleichstellung über den Hebel von Budgets in Gang setzen könnte, in der Bundesverfassung verankert. Nicht zuletzt deshalb ist es seit 2009 „Pflicht“ Geschlechterunterschiede bei der Analyse von Wirkungen staatlicher Maßnahmen zu berücksichtigen. Dennoch scheint Gender Budgeting derzeit nicht vielmehr als ein Schlagwort zu sein. So wurden die Geschlechtereffekte der Krise, der Konjunkturprogramme und der (angekündigten) Konsolidierungs- und Sparpolitiken weitgehend negiert und verschwiegen – vor allem jene auf die unbezahlte Arbeit.

Gesetzlich zwar gut verankert stellten sich dem Gender Budgeting in der Umsetzung große Herausforderungen, die von a) schwer zu verortender Verantwortung und b) mangelndem politischen Willen bis über c) unzureichende Zielsetzung hin zu d) fehlenden Sanktionen bei nicht-zufriedenstellender Durchführung reichen. Um zu verhindern, dass die verfassungsrechtliche Verankerung „totes Recht“ wird und damit die juristische Festschreibung dann ein errungener Pyrrhussieg wäre, sollten Frauen eine effektive Umsetzung von Gender Budgeting vehementer einfordern.

Wäre die Einführung einer Vermögenssteuer ein Schritt hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?

Die Verteilung von Vermögen war über sehr lange Zeit ein unerforschtes Feld der Ökonomie – schlicht und ergreifend aufgrund mangelnder Daten. Mit dem Household Finance and Consumption Survey (HFCS) stehen nun erstmals umfassende und vergleichbare Daten zur Vermögensverteilung in ganz Europa zur Verfügung. Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien haben wir eine Studie zu den Vermögensunterschieden zwischen den Geschlechtern durchgeführt. Diese bestätigt analog zur internationalen Literatur, dass – wie beim Einkommen – auch beim Vermögen eine substantielle Lücke zwischen den nach Geschlecht aufgeteilten Haushalten besteht: Weibliche Single-Haushalte besitzen deutlich weniger Vermögen als männliche Single-Haushalte.

Zu einem geschlechtergerechten Steuersystem, das seit 2009 und der Verankerung von Gender Budgeting in der österreichischen Bundesverfassung anzustreben ist, gehört daher jedenfalls eine stärkere Besteuerung von Vermögen. Durch vermögensbezogene Steuern kann wesentlich zur Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer beigetragen werden.



Welche Wünsche und Vorschläge haben Sie an die Verantwortlichen aus Politik und Wirtschaft für die Zukunft?

Um bisherige staatliche Gleichstellungsbestrebungen im Zuge der Wirtschaftskrise bzw. der Konsolidierungsprogramme nicht zu konterkarieren, darf beispielsweise Gender Budgeting nicht zu einer inhaltsleeren Strategie werden, sondern muss, eingebettet in eine gleichstellungspolitische Gesamtstrategie, von allen föderalen Ebenen ernstgenommen werden.

Dafür müssen die Sparprogramme, die jeweils bevorstehenden Kürzungen und deren Auswirkungen aus der Perspektive von Frauen und ihrer Adaptierungsstrategien – häufig durch eine Erhöhung ihrer Leistungen an unbezahlter Care-Arbeit – untersucht werden.

Um eine „uncaring future“ zu vermeiden, bedarf es Veränderungen von Caring-Normen und -Praxen sowie Intervention von Politiken. Dabei muss Care-Arbeit als die Basis für jedes weitere Wirtschaften wahrgenommen werden, und damit als Basis jeder wirtschafts- und budgetpolitischen Strategie zur Krisenbewältigung.

Es wäre daher eine der wichtigsten Herausforderungen für Gender Budgeting, dass für die Care-Ökonomie ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, in der bezahlten Care-Arbeit existenzsichernde Löhne bezahlt werden und sie sozial- und arbeitsrechtlich gut abgesichert ist. Dass Frauen von unbezahlter Care-Arbeit entlastet werden, mehr Männer unbezahlte Care-Arbeit übernehmen und, dass für unbezahlte Care-Arbeit adäquate Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die Idee ist, dass jede/jeder in der Gesellschaft einen Teil unbezahlter Care-Arbeit und einen Teil bezahlte Arbeit übernimmt. Die Geschlechtsbindung von Arbeit, und das heißt vor allem die Bindung von bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit an Frauen, muss aufgehoben werden.

Gender Budgeting muss diesbezüglich nachhaltig sein und zur Umverteilung eingesetzt werden. Zu gewährleisten, dass Menschen gut aufwachsen, gut leben, täglich regeneriert in die Erwerbsarbeit gehen und in Würde altern und sterben können, ist die zentrale Herausforderung und Aufgabe von Gender Budgeting. Ein weiterer zentraler Aspekt ist, einem Abbau von öffentlichen Gütern und Dienstleistungen, die ein gutes Leben für alle ermöglichen, entgegen zu wirken.



Dr. Katharina Mader ist Habilitationsassistentin am Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie/WU Wien. Ihre wissenschaftlichen Schwerpunkte liegen auf den Gebieten Gender Budgeting, feministische Ökonomie und die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Frauen und Männer.

Dr.in Katharina Mader

Gleichstellung von Frauen und Männern in der wirkungsorientierten Folgenabschätzung

(März 2013)

Neue Vorgaben 2013

Seit 1. Jänner 2013 ist eine weitere Phase der Haushaltsrechtsreform in Kraft: im Rahmen der Wirkungsfolgenabschätzung (WFA) werden bei allen Regelungsvorhaben (z. B. Gesetzen, Verordnungen, Art. 15a-Vereinbarungen) sowie sonstigen Vorhaben von außerordentlicher finanzieller Bedeutung (z. B. größere Beschaffungen, Infrastrukturprojekte) u. a. die Auswirkungen hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensbereichen genauer analysiert (weitere Wirkungsdimensionen: finanzielle, umweltpolitische, konsumenschutzpolitische oder gesamtwirtschaftliche Auswirkungen, Auswirkungen auf Klein- und Mittelunternehmen, auf die Verwaltungskosten für Bürgerinnen und Bürger und für Unternehmen, in sozialer Hinsicht, auf Kinder und Jugend).

Allgemein n der WFA wird in einem ersten Schritt geprüft, ob wesentliche Auswirkungen gemäß der WFA-Grundsatzverordnung (BGBl. II Nr. 489/2012) in einer der sogenannten Wirkungsdimensionen zu erwarten sind. In jenen Wirkungsdimensionen, für welche dies zutrifft, wird anschließend eine vertiefende Abschätzung durchgeführt. Dabei werden aufgrund konkreter Fragestellungen die Auswirkungen in den wichtigsten Themengebieten (Subdimensionen) abgeschätzt und dargestellt. Dadurch wird eine umfassende Einschätzung der Auswirkungen ermöglicht.

Die allgemeine Umsetzung der WFA wird von der Wirkungscontrollingstelle im Bundeskanzleramt qualitätsgesichert. Die inhaltliche Prüfung der einzelnen Wirkungsdimensionen im Begutachtungsverfahren obliegt den für die jeweiligen WFA-Spezialverordnungen zuständigen Stellen. Die Abschätzungen werden nach spätestens 5 Jahren einer internen Evaluierung durch das für das Vorhaben zuständige Ressort unterzogen um die tatsächlich eingetretenen Wirkungen mit den damaligen Annahmen zu vergleichen.

Gleichstellungs-Check

Die WFA-Gleichstellungsverordnung (BGBl. II Nr. 498/2012 vom 21. Dezember 2012) als eine der thematischen Spezialverordnungen legt dazu folgende Subdimensionen als gleichstellungsrelevant fest:

- **Direkte Leistungen an natürliche oder juristische Personen** (insbesondere Effekte auf die Inanspruchnahme der Leistung durch Männer und Frauen bzw. auf die Einkommens- und Beschäftigungs- sowie NutzerInnenstruktur begünstigter juristischer Personen/Unternehmen)
- **Bildung, Erwerbstätigkeit, Einkommen** (Zugang zu Bildungseinrichtungen und Bildungsbeteiligung; Auswirkung auf die unselbstständige Beschäftigung; Auswirkungen auf die Verteilung von Einkommen)
- **Unbezahlte Arbeit** (Auswirkungen auf die Verteilung und Leistung unbezahlter Arbeit)
- **Öffentliche Einnahmen** (Auswirkungen von Steuern, Abgaben und Gebühren)
- **Entscheidungsprozesse und –gremien** (Einrichtung und Änderung der Zusammensetzung von Gremien)
- **Körperliche und seelische Gesundheit** (insbesondere Auswirkungen auf Lebensgewohnheiten, Vorsorgeverhalten, medizinische Versorgung, Belastungsfaktoren)

Als Hilfsmittel wurde ein IT-Tool erstellt, anhand dessen die LegistInnen die Folgenabschätzungen vornehmen und das Vorblatt generieren. Ein Handbuch sowie weitere Hilfestellungen (z. B. Datengrundlagen) und Informationen stehen auf der Website www.wfa.gv.at zur Verfügung

Koppelung von Frauenfördermaßnahmen an öffentliche Auftragsvergaben

(Juni 2012)

Die öffentliche Auftragsvergabe spielt in der Strategie Europa 2020 eine wesentliche Rolle und soll als ein zentrales Instrument zur Erreichung des nachhaltigen Wachstums genutzt werden. Die Gleichstellung der Geschlechter stellt eine der Voraussetzungen dar, um die Ziele nachhaltiges Wachstum, Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Zusammenhalt, wie in der Strategie EU 2020 vorgesehen, zu erreichen. Auf nationaler Ebene statuieren die Staatszielbestimmungen Art 7 Abs. 2 B-VG und Art 13 Abs. 3 B-VG die Verantwortung des Staates, bei der Verwendung öffentlicher Gelder auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen. Dieser handlungspolitische Auftrag wird ab 2013 mit dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung bekräftigt.

Aus Basis eines für das Bundeskanzleramt erlassenen Rundschreibens werden im Bundeskanzleramt seit 15. März 2012 Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen an Direktvergaben gekoppelt.

Im Vergabeverfahren kann nach § 19 Abs. 6 BVergG auf die Beschäftigung von Frauen Bedacht genommen werden. Gemäß dem Erlass des Bundeskanzleramtes verpflichten sich potentielle AuftragnehmerInnen bereits bei der Legung eines Anbots, innerhalb einer festgelegten Frist bestimmte frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Unternehmen umzusetzen, wobei sich die Anzahl der Maßnahmen an der Beschäftigtenzahl des Unternehmens orientieren und die konkreten Maßnahmen aus einem Bündel von Möglichkeiten vom Unternehmen selbst ausgewählt werden können.

Voraussetzungen

Beträgt der geschätzte Auftragswert im Rahmen von Direktvergaben zum Zeitpunkt der Beschaffungsplanung weniger als € 100.000,- exkl. USt. (Schwellenwert für Direktvergaben bis 31.12.2012*) und die Leistungsfrist zumindest sechs Monate, so wird in der Aufforderung zur Anbotslegung bedungen, dass sich die potentiellen AuftragnehmerInnen bereits bei der Anbotslegung mittels einer Verpflichtungserklärung zur Umsetzung von Frauen- und Gleichstellungsförderungsmaßnahmen bei Auftragsausführung verpflichten.

Keine Verpflichtung besteht für Unternehmen, die in den letzten drei Kalenderjahren dauerhaft weniger als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt haben und deren Jahresbilanzsumme jeweils € 1.000.000,- nicht überstiegen hat. Der Nachweis ist schriftlich zu erbringen und bis zur Hälfte der Leistungsfrist nachzuweisen. Für den Fall der Nichtumsetzung ist eine Pönale vorgesehen.

5 Neue Berufsbilder brauchen Vorbilder

Girl's Day MINI

(Juni 2015)



Mädchen einer der zahlreichen Girls' Day MINI - Veranstaltungen

Der heuer erstmals stattgefundenene Girls' Day MINI am 23. April 2015 stieß bei den über 330 Kindergartenmädchen auf großen Anklang. Sie wurden spielerisch in die Welt der Technik eingeführt. Auch für die 1900 Schülerinnen galt es, am Girls' Day wenig bekannte Berufsterrains zu erforschen.

Eine ganz besondere Premiere gab es heuer zu feiern: den ersten Girls' Day MINI im Bundesdienst! Zusätzlich zum bereits seit Jahren erfolgreich etablierten Girls' Day für Schülerinnen initiierte das BMBF heuer zum ersten Mal einen eigenen Aktionstag für 4-6jährige Kindergartenmädchen. Gemeinsam mit zahlreichen Dienststellen und Bildungseinrichtungen wurde daraus ein abwechslungsreicher Schnuppertag in die Welt der Technik. Das Interesse war groß: Mit über 300 Teilnehmerinnen gelang dem Girls' Day MINI ein fulminanter Startschuss!

Die Begeisterung für Technik und Naturwissenschaften bereits im Kindergartenalter zu entfachen, ist wichtig, denn in der Gesellschaft sind stereotype Rollenzuschreibungen immer noch allgegenwärtig und sie beeinflussen die spätere Berufswahl. "Geschlechterrollen hinterfragen und neu denken - als Frauenministerin ist es mir wichtig, dass jungen Mädchen und Frauen alle Möglichkeiten offen stehen und einen Beruf nach ihren Interessen und Begabungen wählen", betonte Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek zu Beginn des Girls' Day MINI.



Mädchen im technischen Museum

Die Mädchen wurden spielerisch und experimentell mit technischen Inhalten vertraut gemacht. Mit Rätselrallyes, Quizes, Bootsfahrten, Flugexperimenten, Verkehrssicherheitsspielen usw. ging es bunt durch den Vormittag.

Onlineplattform „Meine Technik“

(Juni 2015)

„Meinetechnik.at“ – mit rund 250 Projekten die zentrale Anlaufstelle für technikinteressierte Frauen und Mädchen

Ebenfalls im April wurde die Informationsplattform „Meine Technik“ online gestellt. Die Zielgruppe sind Frauen und Mädchen, die beruflich im technischen Bereich Fuß fassen wollen.

Mit umfassenden und übersichtlichen Informationen werden Bildungsangebote, Lehrlingsplätze, Stipendienaktionen, Workshops, Wettbewerbe usw. präsentiert. Das bunte Angebot soll Mut machen, nicht die üblichen „weiblichen“ Berufe zu ergreifen und Neues zu probieren. Das erfordert profunde Informationen über die breite Palette an Lehrlingsausbildungen (abseits von Frisörlehre und Einzelhandelskauffrau) und technischen Studienrichtungen, wo Studentinnen immer noch deutlich in der Minderheit sind.

Schulen, Unternehmen, Vereine und Beratungsstellen können sich auf der Plattform nicht nur über Best Practice Beispiele informieren und Inspirationen sammeln, sondern auch mit eigenen Projekten und Initiativen zur Förderung von Frauen und Mädchen zum vielfältigen Angebot beitragen.

Frauen und Mädchen in der Technik

(Juni 2015)



Gabriele Zuna-Kratky

Gabriele Zuna-Kratky, Direktorin des Technischen Museums, sprach über kindgerechte Wissensvermittlung, „technische“ Talentensuche, die wichtigen gesellschaftlichen Veränderungen für Frauen in den vergangenen 100 Jahren und veränderte Rollenbilder.

Seit mittlerweile 15 Jahren leiten Sie das Technische Museum in Wien. Kindern Technik spannend zu vermitteln, ist Ihnen ein großes Anliegen. Worauf kommt es dabei an?

Zuna-Kratky: Schon von meiner Ausbildung her ist mir die zielgruppengerechte Vermittlung ein Herzensanliegen. Nur wenn man die Menschen „abholen“ kann, sind sie auch für Neues zu begeistern. Bei der Vermittlung schwieriger technischer und naturwissenschaftlicher Inhalte kommt es auf den Informationsmix an: ein reales Objekt erleben, dieses auch anfassen können, und eine verständliche Erklärung.

Wie könnten naturwissenschaftliche Fächer für Kinder attraktiver gestaltet werden?

Zuna-Kratky: Das Team des Technischen Museums erarbeitet ständig neue Workshops und Führungsangebote: von Mikroskopieren über Papierschöpfen bis zu Traumaautos basteln. Gerade hier werden die Inhalte der MINT-Fächer kindgerecht verarbeitet, um das Verständnis zu erreichen. Das Sprichwort „Learning by doing“ sagt es aus: Wenn Kinder selbst tätig werden dürfen, gelingt die Vermittlung viel rascher. Da unser Vermittlungsprogramm für Schulen an den Inhalten der Lehrpläne angelehnt ist, können die naturwissenschaftlichen Phänomene hier in Experimenten nachvollzogen werden.

Haben Sie Ideen, wie technische Talente entdeckt und gefördert werden können?

Zuna-Kratky: Wir haben soeben mit der Jungen Industrie ein neues Programm für KindergartenpädagogInnen entwickelt: „Technik kinderleicht“ soll schon den ganz Kleinen Freude am Entdecken und Experimentieren bringen und so eventuell auch spätere Talente fördern.

Haben Sie sich schon als Kind für naturwissenschaftliche Phänomene interessiert?

Zuna-Kratky: Ich hatte immer großes Interesse an Biologie und Zoologie. Gemeinsam mit meinem Großvater baute ich Hamster- und Vogelhäuschen und sogar eine Ballongondel für den Wellensittich. Ich zerlegte lieber ein Telefon als mit Puppen zu spielen.

Die Meinung, Mädchen hätten andere Neigungen und Interessen als Naturwissenschaft und Technik, prägt noch immer unsere Gesellschaft. Teilen Sie diese Meinung oder können Sie sich aus ihrer beruflichen Erfahrung widerlegen?

Zuna-Kratky: Den Frauen wurde über Jahrhunderte ein fixer Platz in der Gesellschaft zugewiesen. Dass die Gleichberechtigung der Frauen – etwa das Wahlrecht - auch in unseren europäischen, fortschrittlichen Ländern so lange gedauert hat, gibt Anlass zu grübeln. Wenn Jahrhunderte Frauen anders gepolt wurden, dürfen wir uns nicht wundern, wenn die früheren Erziehungsmaßstäbe und Geschlechterbilder bis heute nachwirken und Interessen oder mögliche Berufswünsche beeinflussen. Wir müssen uns in unserem Jahrhundert sehr anstrengen, um wenigstens ein bisschen etwas zu verändern. Und das tun wir hier. Vielleicht müsste man die Anstrengungen noch verdoppeln, um wenigstens die Hälfte von dem zu erreichen, was wir uns vorgenommen haben.

Role Models sind für junge Frauen und Mädchen bestimmt sehr wichtig...

Zuna-Kratky: Ja, da fällt mir etwa Hedi Lamarr ein, die als Schauspielerin und Hollywood als eine der schönsten Frauen weltweit galt. Sie entwickelte 1942 eine patentierte Funkfernsteuerung für Torpedos. Diese war durch selbsttätig wechselnde Frequenzen schwer anzupeilen und weitgehend störungssicher. Der gleichzeitige Frequenzwechsel wird in der heutigen Kommunikationstechnik zum Beispiel bei Bluetooth-Verbindungen oder mit der GSM-Technik angewendet. Aber auch heutige Role Models prägen die Gesellschaft. Gerade neulich hat eine Migrantin auf der TU sub auspiciis promoviert. Das finde ich bewundernswert und es zeigt, dass es möglich ist, allen Widerständen und Hindernissen zum Trotz!

Die Rolle der Männer verändert sich im Zuge der gesellschaftlichen Veränderungen auch...

Zuna-Kratky: Ja, und das ist gut so. Früher waren Männer, die mit einem Kinderwagen spazieren gegangen sind, der Lächerlichkeit preisgegeben. Heute ist die Väterkarenz schon in vielen Betrieben möglich und akzeptiert. Der Zugang zu Familie hat sich grundlegend positiv gewandelt.

Technische Errungenschaften werden zunehmend kleiner – und sind fast nicht mehr mit dem Auge sichtbar. Wird es da nicht zunehmend schwierig, Wissen zu vermitteln?

Zuna-Kratky: Das ist natürlich ein Problem, das wir haben. Einen Flaschenzug kann man noch leicht erklären, doch wie erkläre ich einen Mikrochip? Bei der Entwicklung von Computern kann man es etwa veranschaulichen: der österreichische Informatiker Heinz Zemanek entwickelte den hier ausgestellten ersten volltransistorisierten Computer auf europäischem Festland, mit dem man drei Schachzüge vorausberechnen konnte. Der war so groß wie ein kleines Zimmer! Die Datenmenge auf den immer kleiner werdenden Geräten ist mittlerweile gigantisch.

Anhand der speicherbaren Datenmengen lässt sich etwa der unglaubliche technologische Fortschritt veranschaulichen. Die technischen Hintergründe sind allerdings zu umfangreich, um sie im Rahmen der musealen Wissensvermittlung erfassen.

Sie haben im Jahr 2000 die Leitung des Technischen Museums übernommen. Wir haben Sie Ihren beruflichen Aufstieg erlebt? Haben Sie Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts erlebt?
Zuna-Kratky: Nachhaltig habe ich mich nicht benachteiligt gefühlt, obwohl ich leider auch im 21. Jahrhundert noch immer männlichen „Gegenwind“ erfahren musste. Es war natürlich auch eine noch nie dagewesene Situation, dass eine Frau ein Technikmuseum leiten sollte – da mussten sich einige ältere Herren erst umstellen. Wenn ich hier einen sehr nett gemeinten Satz, den mir ein Mann zu Beginn meiner Tätigkeit sagte, zitieren darf: „Gnädige Frau, Sie sind der beste Mann für diese Position!“ Das sagt ja schon alles!

Vielen Dank für das Gespräch!

Girls' Day im Bundesdienst

(März 2013)

Der Girls' Day im Bundesdienst ist eine jährlich stattfindende Berufsorientierung speziell für Mädchen in zukunftssträchtigen Berufen. Dienststellen des öffentlichen Dienstes laden Schülerinnen ein und zeigen ihnen reale Arbeitsstätten, lassen sie einen Tag mitarbeiten, informieren sie über Ausbildungsinhalte, bieten Workshops zu Karriereplanung an, geben den Mädchen die Möglichkeit, mit Technik zu experimentieren oder machen sie mit weiblichen Vorbildern in Führungspositionen bekannt.

Warum gibt es den Girls' Day im Bundesdienst?

Mädchen wählen im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl noch immer überproportional häufig »typisch weibliche« Berufsfelder oder Studienfächer. Damit schöpfen sie ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus. Immer noch wählt rund die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge die Lehrberufe Frisörin, Bürokauffrau und Einzelhandelskauffrau. Auf der anderen Seite haben 40 Prozent der österreichischen Industrieunternehmen Probleme, genügend Fachkräfte im Bereich Technik zu beschäftigen und können Mädchen und jungen Frauen qualifizierte, gut bezahlte und zukunftsichere Perspektiven bieten.



Durch den Girls' Day im Bundesdienst soll ein Impuls gesetzt werden, der eine Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen zwischen 10 und 16 Jahren unterstützt. Junge Mädchen erhalten die Option, einen Einblick in Tätigkeiten und damit in den Arbeitsalltag von Berufen des öffentlichen Dienstes zu bekommen, die häufig noch als »frauenuntypisch« gelten und die viele Schülerinnen noch nicht als eigene Zukunftsperspektive in Erwägung ziehen.

Durch die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten praktisch zu erproben, erhalten die Schülerinnen am Aktionstag, der jährlich am vierten Donnerstag im April stattfindet, die Chance, ihre beruflichen Perspektiven zu überdenken und auch diese Berufe in ihre Zukunftsplanung einzubeziehen

6 Frauenpower braucht Powerfrauen

Käthe Leichter Preis

(September 2016)

„Normalerweise gilt weit mehr als die Hälfte aller menschlichen Anstrengung der Anerkennung“. Für Frauen mag diese Feststellung vielleicht noch stärker gelten als für Männer. Wie die aktuellen Zahlen des Bundeskanzleramtes eindrucksvoll beweisen, sind sie bei den wichtigsten staatlichen Auszeichnungen noch immer weit abgeschlagen hinter ihren männlichen Kollegen, denn nach wie vor werden nur rund 20 Prozent der wichtigsten Auszeichnungen an Frauen verliehen. Über das Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik durften sich im Jahr 2015 lediglich 212 Frauen und 818 Männer freuen.



Goldenes Ehrenzeichen mit Masche für Damen



Goldenes Ehrenzeichen für Herren

Bis heute besteht also dieses eklatante Missverhältnis, dem es bewusst entgegenzuwirken gilt – etwa in Form von Preisen eigens für Frauen, die es in Österreich seit den 1990er Jahren gibt. Sie haben starke Symbolkraft, denn sie brechen eine Lanze für die Anerkennungen von Leistungen von Frauen. Der erste Frauenpreis in Österreich war 1991 der Käthe Leichter Preis, womit das Frauenministerium, das jährlich den Käthe Leichter-Staatspreis vergibt, heuer mit Stolz auf sein 25-jähriges Bestehen zurückblicken darf! Die ersten Preisverleihungen (1991 – 1999) fanden im Rahmen der Eröffnung der Linzer Konferenzen des ITH (Internationale Tagung der HistorikerInnen der Arbeiterbewegung) statt, verliehen wurden sie von Frauenministerin Johanna Dohnal. Ursprünglich wurde der Preis von dem Historiker Herbert Steiner, Mitbegründer des Dokumentationsarchivs des Österreichischen Widerstands (DÖW) und des ITH, ins Leben gerufen.

Er selbst hatte sich als Biograph intensiv mit dem Leben Käthe Leichters beschäftigt („Käthe Leichter. Leben, Werk und Sterben einer österreichischen Sozialdemokratin“, Wien 1997, 2. Auflage). Die Zeit war reif, denn Frauenthemen hatten einen politisch institutionalisierten Rahmen und die Verbesserung der Lebensrealität von Frauen in Johanna Dohnal eine engagierte und streitbare Fürsprecherin bekommen. Auch in der Wissenschaft gewannen Frauenperspektiven zunehmend an Bedeutung, was auch aus den Publikationen der Preisträgerinnen hervorgeht, die sich „hervorragende Leistungen in der Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften“ erworben haben. Der Preis wird ebenso „für Leistungen um die Frauenbewegung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit“ verliehen. Preisträgerinnen waren unter anderem die Widerstandskämpferin Antonia Bruha, die Historikerinnen Edith Saurer, Birgit Sauer, Brigitte Bailer, Birgit Bolognese-Leuchtenmüller, Gabriele Anderl oder Gerda Lerner.

Über das Leben Käthe Leichters



Wer hätte besser Patin stehen können für diesen Preis als Käthe Leichter, selbst bahnbrechende Wissenschaftlerin und politische Aktivistin, die sich des tatsächlichen Lebens der Frauen und insbesondere der Arbeiterinnen angenommen hat? Als erste Frauenreferentin der Arbeiterkammer widmete sie sich wichtigen Frauenthemen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitnehmerinnenschutz, sowie der Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen. Wegweisend waren ihre sozialpolitischen Erhebungen, beispielsweise über die Lage der Hausgehilfinnen, der Heim- und Industriearbeiterinnen ebenso wie das Handbuch der Frauenarbeit in Österreich.

Sie gehören zu den wichtigsten frauenrelevanten Publikationen der Zwischenkriegszeit und sind sowohl sozialpolitische Marksteine als auch Pionierarbeiten der modernen Sozialforschung.

Vorbestimmt war ihr ein Leben als Kämpferin für Frauen- und Arbeiterrechte nicht: selbst aus großbürgerlichem, jüdisch-assimilierten und wohl situiertem Hause, hatte sie dem luxuriösen Leben und all den gesellschaftlichen Verpflichtungen abgeschworen und sich schon früh von sozialrevolutionären Ideen angezogen gefühlt.

In der Lebensgeschichte Käthe Leichters (1895-1942) vereinen sich die Licht- und Schattenseiten ihrer Zeit: optimistisch, kämpferisch und kritisch säte sie Ideen und stellte Forderungen an eine geschlechtergerechte Gesellschaft, die sie in der sozialistischen Ordnung am Ehesten für möglich erachtete. Doch die Geschichte nahm einen anderen Lauf: Nach der Zerschlagung der Sozialdemokratie und der Auflösung des Parlaments im autoritären Ständestaat flüchtete die Familie 1934 zunächst in die Schweiz, kehrten aber bald zurück und betätigten sich im Untergrund für die Partei. Käthe Leichter gehörte dem Schulungsausschuss der Revolutionären Sozialisten Österreichs (RS) an.

Nach dem „Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich im März 1938 wurde sie bereits zwei Monate später von der Gestapo verhaftet und verkörperte in Vielem das absolute Feindbild der Nazis: Frauenrechtlerin, Intellektuelle, Radikale, Jüdin, Widerständlerin. Nach eineinhalb Jahren Haft wurde sie zu einer mehrmonatigen Gefängnisstrafe verurteilt und danach wieder der Gestapo übergeben. In dieser Zeit schrieb sie ihre „Kindheitserinnerungen“, ein bewegendes Zeugnis über die untergegangene Welt des Wiener jüdischen Bürgertums, gewidmet ihren beiden Söhnen.

In einer düsteren kämpfte sie für eine bessere Welt und bezahlte dafür mit ihrem Leben: Sie wurde im Alter von 46 Jahren als Häftling des KZ Ravensbrück in der NS-Tötungsanstalt Bernburg in Deutschland mit Giftgas ermordet. Sehr berührend und erschütternd zugleich lesen sich Otto Leichters „Briefe ohne Antwort“ an seine damals bereits inhaftierte Ehefrau, die zwischen Hoffnung und großer Sorge oszillieren. Käthe Leichter war auch nach ihrer barbarischen Ermordung als „Galionsfigur“ der sozialdemokratischen Frauenbewegung in Erinnerung geblieben: 1949 wurde ein imposanter Gemeindebau in Hietzing nach ihr benannt, Seminare, Kunstworkshops und der Preise lassen die Erinnerung an sie hochleben.

„Wendejahr“ 2000: Einstellung des Preises und Neubeginn 2005

Bis 1999 wurden jährlich jeweils ein Käthe Leichter-Staatspreis für die Frauengeschichte der Arbeiterinnen- und Arbeiterbewegung vom Frauen- und Sozialministerium sowie jeweils ein Käthe-Leichter-Preis für die Frauengeschichte der Arbeiterinnen- und Arbeiterbewegung von der Österreichischen Nationalbank und der Arbeiterkammer verliehen.



Käthe Leichter- und Lebenswerkpreisverleihung 2015 (BKA/BPD)

Eine Zäsur stellte das Jahr 2000 dar: unter dem damaligen Frauenminister Herbert Haupt (FPÖ), wurde der Staatspreis des Frauenministeriums eingespart und jener des Sozialministeriums auf zwei Personen aufgeteilt. Haupt wollte für sein Ressort einen "weitaus umfassenderen" Bundespreis namens "EVA" ins Leben rufen, womit Haupt Frauen ehren wollte, "die im Bereich des Alltags - im Stillen und völlig unbedankt - Großartiges" leisten. Begleitet von zahlreichen Protesten wurde "EVA" auf Bundesebene schließlich nie realisiert und auch der Käthe-Leichter Preis versank bis 2005 in einen Dornröschenschlaf, ehe er 2005 erneut „wachgeküsst“ wurde. Seit damals gibt es den Käthe-Leichter-Staatspreis für Frauen-, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt, der mit 5.000 Euro dotiert und vom für Frauenangelegenheiten zuständigen Regierungsmitglied verliehen wird, weitere Käthe Leichter-Preise werden vom BMB, BMWFW, BMASK, der AK und der ÖNB gesponsert.

Die Preisträgerinnen 2016 sind Brigitte Young (em. Professorin für Internationale politische Ökonomie), die Soziologin und Männerforscherin Elli Scambor, AK-Gender- und Familienreferentin Sybille Pirklbauer, Waltraud Ernst (Universitätsassistentin mit Doktorat am Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der JKU), Karin Sardadvar (wissenschaftliche Mitarbeiterin bei FORBA) und Silvia Kronberger (Professorin für Soziologie auf der PH Salzburg).

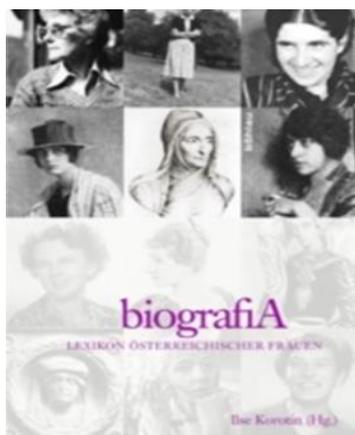
Die Verleihung des Lebenswerkpreises, der 2010 ins Leben gerufen wurde, erfolgt gemeinsam mit dem Käthe-Leichter-Preis. Heuer wird die Kinderbuchautorin Christine Nöstlinger damit geehrt. Die Preise werden am 18. Oktober im BMGF (Radetzkystraße 2, 1030 Wien) überreicht.

Anlässlich des 25-jährigen Jubiläums gilt es, Käthe Leichter, den Käthe Leichter-Preis, seine Bedeutung und die hervorragenden wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Leistungen der Preisträgerinnen hervorzuheben und gebührend zu ehren! Wir gratulieren allen Preisträgerinnen herzlich zu dieser Auszeichnung!

Frauenbiografien

(Juni 2016)

Das "Lexikon österreichischer Frauen" erinnert an Frauen, die das Land verändert haben – und ist Beitrag zur feministischen Biografieforschung



biografiA - Cover

"Wenn Frauen ihre Geschichte finden, stärkt das ihr Selbstvertrauen", betonte Edith Stumpf bei der Präsentation des Lexikons österreichischer Frauen, das kürzlich in der Präsidentschaftskanzlei präsentiert wurde. Sie arbeitete als Initiatorin und Mitautorin des Werks seit 1998 mit an dem umfassenden Werk, das frauenbiografische Spuren von der RömerInnenzeit bis zur Gegenwart nachzeichnet.

Die Geschichte ausgewählter Frauen trotzdem sichtbar zu machen sei das Ziel des Lexikons. Auswahlkriterium dabei sei gewesen, dass die Frauen durch eine Handlung oder ein Werk an die Öffentlichkeit getreten waren oder Bekanntheit erreichten.

Die Bandbreite der in die Datenbank aufgenommenen Frauen reicht von einfachen Bäuerinnen, die im NS-Widerstand aktiv waren, über Pionierinnen auf den Universitäten oder Hexen in der frühen Neuzeit. Bemerkenswert ist etwa die Lebensgeschichte von Francesca Scanagatta, die sich jahrelang erfolgreich als Mann ausgab und österreichischer Offizier bei der k.k. Armee war.

Das Projekt umfasst neben der gedruckten Version eine Datenbank zu 20.000 Frauenbiografien. Ilse Korotin, Leiterin der Dokumentationsstelle Frauenforschung und Herausgeberin der „biografiA“, unterstrich die Bedeutung von "Erinnerungskultur als unabgeschlossenem Prozess". Es stelle sich immer auch die Frage: Was wollen wir erinnern? "Wir wollen eine Geschichte, die Partei ergreift für Frauen als agierende Subjekte." Vieles sei noch in einem "rudimentären Stadium", aber die Arbeit gehe weiter. Sie umfasse Wissenschaftsgeschichte, Widerstands- und Exilgeschichte und führe vom Mittelalter und der Frühen Neuzeit zu einem deutlichen Schwerpunkt im 19. und 20. Jahrhundert. Sie solle auch "Sensibilisierung sein für die Verletzlichkeit von Demokratie".

Erster Weltkrieg: Was blieb vom Erbe Bertha von Suttners...?

(Jänner 2015)

Lagerdenken dominierte Frauen- und Friedensbewegungen



Friedensnobelpreis-trägerin Bertha von Suttner

Als Friedenskämpferin Baronin Bertha von Suttner am 21. Juni 1914 starb, war sie erfüllt von der Hoffnung, dass die Frauen dazu beitragen würden, weiteren Krieg in der Welt zu verhindern. Dabei war ihr bewusst, dass nicht alle Frauen so an den Frieden glaubten wie sie: "Es ist durchaus nicht richtig, wie manche behaupten, die in der Friedensbewegung nur eine unmännliche Sentimentalität sehen, dass alle Frauen von Natur aus dem Kriege abhold sind", schrieb sie in einem ihrer letzten Appelle an "die lieben Schwestern" beim Frauenkongress im Mai 1914. Wenige Wochen später brach der Erste Weltkrieg aus. Der Ruf nach internationalem Frieden, der auch durch die Friedensinitiativen verschiedener Frauenvereine gefördert wurde, verhallte zunächst im Lärm des Krieges. Vaterlandsparen wurden ausgegeben, und die Diffamierung des „Feindes“ zum täglichen Brot der Propaganda.

Für Frieden oder Vaterland...?



Marianne Hainisch

Die drei österreichischen Frauenbewegungen – die bürgerlich-gemäßigte, die bürgerlich-radikale und die sozialdemokratische, die alle den Frieden in ihrem Programm hatten, standen vor einem Dilemma. Für das Vaterland? Oder für den internationalen Frieden...? Für das Vaterland entschied sich zunächst die bürgerlich -gemäßigte Frauenbewegung – von Marianne Hainisch und Rosa Mayreder mitgegründet, die vor dem Krieg noch international und kriegskritisch gesinnt war gewesen war. Was den Krieg betraf, war sich Marianne Hainisch in der Frauenzeitschrift „Bund“ sicher, „dass eine Entscheidung durch das Schwert gegen gehässige Wühlarbeit, Bomben und Attentate unausweichlich war.“ Die Frauen hätten gefasst, patriotisch, opferbereit, treu dem Vaterlande“ auf den Kriegsausbruch reagiert.



Rosa Mayreder

Rosa Mayreder, ebenfalls in Suttners Friedensbewegung aktiv, verfocht weiter die Idee einer internationalen Frauenbewegung. Denn „vor allem ihre Stellung gegenüber dem Kriegsproblem wäre ohne das internationale Prinzip eine völlig utopische.“ Das Nationalitätenprinzip erkannte sie als verhängnisvoll. Eine internationale Frauenbewegung ohne nationale Grenzen könne sich den „herrschenden Männerwerten“ entziehen und bei der Neugestaltung des Kulturlebens entscheidend mitwirken. Frauen wie Rosa Mayreder waren somit der Meinung, dass Kriegen vorgebeugt werden könnte, indem der „weibliche Einfluss“ auf politischer und gesellschaftlicher Ebene Einzug hielte. Überzeugt, dass Frauen eine größere Affinität

zum Frieden hätten, vertraten sie den „feministischen Pazifismus“. Ausgangspunkte für dieses differenzierende Geschlechtermodell, das den Männern den Krieg zuschrieb, waren biologisch definierte Geschlechtseigenschaften oder sozial erworbene Geschlechtsmerkmale. Vom damaligen Blickwinkel betrachtet war diese Argumentation verständlich: Letztlich war der Kampf der Frauen für den Frieden gleichzeitig auch ein Kampf für die Frauenbefreiung. Denn in den Augen vieler Frauen gab es einen systematischen Zusammenhang zwischen Frauenunterdrückung und Krieg.

Weiblichkeit: Mutter-Sein für den Staat und Antikriegsarbeit

Nicht besonders emanzipatorisch war die Schlussfolgerung, den die gemäßigt-bürgerliche Frauenbewegung daraus zog: das „weibliche Prinzip“ fände seinen Niederschlag im „Mütterlichkeitsprinzip“ – die Mütter bekämen Kinder und unterstützten somit den Staat. Für die Radikalen Bürgerlichen war das „falsch verstandener Patriotismus“ und sie sahen es als Aufgabe der „friedfertigen Frau“, sich für die internationale Zusammenarbeit und Antikriegsarbeit einzusetzen.

Standpunkt der Sozialdemokratinnen



Adelheid Popp

„Kämpferinnen“ des Friedens: Das sollten die Frauen in der sozialdemokratischen Frauenbewegung sein. Dem Konzept der „friedfertigen Frau“ konnte die Sozialdemokratinnen nicht viel abgewinnen. Ebenso wenig der grundsätzlichen Gewaltlosigkeit, wie sie im bürgerlichen Lager propagiert worden war. Denn Waffengewalt war in Revolutionen oder Befreiungskriegen unvermeidbar – das war ein Kampf für eine „gerechte Sache“. Anders der Krieg, der die Folge des verhassten Kapitalismus, Militarismus und Imperialismus und daher nicht zu rechtfertigen war. Da die sozialdemokratische Frauenbewegung laut Vereinsgesetz nicht in die Partei eingliedert werden durfte, gab es Frauenversammlungen, wo Adelheid Popp vehement gegen Krieg und Militarismus vortrug.

Zum Ärger der Partei: kontrollierende Parteiorgane unterbrachen und zensurierten teilweise Pops kriegskritische Vorträge, die nicht der Parteilinie entsprachen. So betonte Adelheid Popp beispielsweise: „Wir wollen aber auch dagegen kämpfen, dass Millionen verschwendet werden für Mordzwecke und Bruderkrieg. Wir wollen, dass die Mordrüstungen ein Ende nehmen und diese Millionen verwendet werden für die Bedürfnisse des Volkes!“

Frauen für den Frieden – aber getrennt

Bertha von Suttner hatte schon zu Lebzeiten auf eine Zusammenarbeit mit der Sozialdemokratie gehofft. Doch mit der adeligen Baronin, die in der bürgerlichen Frauenbewegung aktiv gewesen war und mit dem russischen Zar Nikolaus II. ihre Friedensbestrebungen erreichen wollte, wollten die Sozialdemokratinnen nicht kooperieren. Schon vor dem Krieg gab es keine einheitliche Friedensbewegung ebenso wenig gab es eine einheitliche Frauenbewegung. Es gab also nicht die Frauen und die Frauenbewegung für den Frieden.

Schon 1915, nach den ersten verlustreichen Monaten wurde der Ruf nach Frieden laut: Frauen aus verschiedenen Ländern und den beiden politischen Lagern riefen Friedenskonferenzen ein: die Internationale Sozialistische Frauenfriedenskonferenz in Bern und den Frauenfriedenskongress der Bürgerlichen in Den Haag 1915. Zwei starke Impulse für den Frieden in einem kriegsgebeutelten Europa. Womit die Friedensidee Bertha von Suttners doch noch weitergetragen wurde...

Integration von Genderaspekten in die Ausstellung über Orden und Auszeichnungen

(Juni 2011)

Bereits abgeschlossen wurde kürzlich die Integration von Genderaspekten in die permanente Ausstellung des Bundeskanzleramtes über österreichische Orden und Ehrenzeichen, »Zeichen der Zeit«.



Der AG ging es dabei darum, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren, weil Frauen bei der Zuerkennung von staatlichen Auszeichnungen in Österreich immer noch stark unterrepräsentiert sind. Eine eigene Schautafel regt zum Nachdenken an, wie künftig Verdienste von Frauen besser sichtbar gemacht werden können. Denn um den Anteil von ausgezeichneten Frauen zu heben, wird es notwendig sein, die Sichtweisen darauf zu ändern, was im Sinne der Gesellschaft als besonderes Verdienst gilt und ausgezeichnet werden soll.

7 Sport

Sport fördert das Gleichgewicht - auch zwischen den Geschlechtern...?

(Juni 2016)

Hymnen, Fahnen, Wahrzeichen, ... Identitätsstiftend sollen sie sein, und unser Zugehörigkeitsgefühl zu Österreich stärken. Sportliche Großereignisse – wie derzeit die EM – bündeln noch dazu die Emotionen und schaffen in der Tat eine nationale, kollektive Identität - zumindest temporär: Kaum eine Disziplin ließ Fans so mitfiebern, mitleiden oder mitfeiern wie das österreichische Fußballteam!

Doch klar ist auch: Kaum eine Sparte ist trotz großer sportlicher Erfolge weiblicher Athletinnen von so eklatanten Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern geprägt wie der Sport: Dies durchzieht alle Bereiche: Funktionäre, Präsidenten und Trainer sind deutlich in der Mehrzahl. Auch der ÖSV (Österreichische Skiverband) bestätigt die starke männliche Dominanz. Unter den 17 Mitgliedern der Präsidentenkonferenz gibt es nur eine Frau, unter den elf sportlichen Leitern ebenfalls.



In der Berichterstattung ist das Ungleichgewicht der Geschlechter ebenfalls gravierend: Bei einem Vergleich der Online-Berichterstattung unterschiedlicher Großsportveranstaltungen wurde eine eklatante Differenz zwischen Sportlern mit 94% und Sportlerinnen mit 6% festgestellt. Um die Chancengleichheit im und durch den Sport zu erhöhen, wurde auf Initiative des Sportministeriums 2011 der Verein 100% Sport mit dem Ziel gegründet, die Chancengleichheiten von Frauen und Männern im österreichischen Sport zu gewährleisten. Im Gespräch erläutert die Vorsitzende des Vereins, Christa Prets, die Initiativen des Vereins.

Interview mit Frau Christa Prets, der Vorsitzenden von 100% Sport



Christa Prets, Vorsitzende von 100% Sport, war von 1999-2009 Abgeordnete im Europäischen Parlament. Davor war sie Mitglied der Burgenländischen Landesregierung - Landesrätin für Kultur, Gesundheit und Soziales 1994–1999. Sie war selbst als Sportlehrerin aktiv.

NL: Seit mittlerweile fünf Jahren gibt es den Verein 100% Sport, der sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sport einsetzt. Welche Schwerpunkte setzen Sie in Ihrer Arbeit?

Prets: Die Schwerpunkte unserer Arbeit beziehen sich auf die Gleichstellung der Geschlechter im Sport, insbesondere auf vier Themen: ausgewogenes Verhältnis in den Gremien, der Sportberichterstattung, der Trainerausbildung und dem sehr sensiblen Thema sexuelle Übergriffe im Sport.

NL: Frauen sind für manche besonders prestigeträchtige Sportarten nicht zugelassen – denken wir an Formel Eins, Fußball oder Skispringen. Männer haben bis zum letzten Jahr nicht bei Olympia-Wettbewerben zum Synchronspringen mitkämpfen dürfen. Wie weit wirken Geschlechterstereotype auf die Entscheidungen, wer welche Sportarten ausüben darf? oder gibt es handfeste Gründe, warum gewisse Sportarten nur einem Geschlecht vorbehalten sind?

Prets: Handfeste Gründe für die Vorbehalte, dass gewisse Sportarten nur einem Geschlecht vorbehalten sind gibt es eigentlich nicht. Diese Vorgangsweise entspricht einer überholten Denkweise, die den Sport in Männer- und Frauensportarten geteilt hatte. Sport bzw. alle Sportarten müssen für alle, unabhängig vom Geschlecht, zugänglich sein. In einer offenen Gesellschaft sollte sich jeder seine individuelle Sportart aussuchen und betreiben können. Wir stellen aber fest, dass die Stereotypen langsam aufbrechen, so spielen Mädchen mit Buben in einer Mannschaft Fußball, Frauenfußballmeisterschaften finden statt, Schispringen für Frauen, Boxen, Ringen etc. , und einiges mehr hat sich entwickelt, wird aber im Vergleich mit den Männer-sportveranstaltungen zu wenig beachtet. 100% Sport (vormals WOGOS) hat mit Unterstützung des Sportministeriums viele Projekte umgesetzt, um den Einstieg in s.g. atypische Sportarten für alle zu öffnen und ein Umdenken zu bewirken.

NL Wie sieht das Geschlechterverhältnis auf Funktionärebene aus?

Prets: Leider können wir hier von einer Ausgewogenheit noch nicht sprechen: 2014 standen auf Funktionärebene 85% Männer 15% Frauen gegenüber.

NL: Stichwort Preisgelder: Wie viel Geld geht an Sportler, wie viel an Sportlerinnen?

Prets: Soweit wir es erheben konnten, gestaltet sich das Verhältnis ebenso ungleich wie auf Funktionärebene: 85% der Preisgelder gehen an Männer, 15 % an Frauen.

NL: Mit welchen Institutionen arbeiten Sie zusammen?

Prets: Wir arbeiten mit dem Sportministerium, als Förderer von 100 % Sport zusammen, aber auch mit der BSPA, der EWS und IWS (european und international woman an sport organisation) mit dem deutschen Sportbund, mit unseren Genderbeauftragten in den einzelnen Fachverbänden und mit Experten zu diversen Themen, wie Monitoring, Medien, etc.

NL: Stimmt die Zuschreibung, dass Frauen einen eher emotionalen und gesundheitsorientierten Zugang zum Sport pflegen, während es Männern in erster Linie um Kraft und Schnelligkeit geht?

Prets: Der Gesundheitsaspekt spielt sicher eine wesentliche Rolle bei Frauen aber auch bei Männern, Kraft und Schnelligkeit bzw. Ausdauer sind für Männer noch eine zusätzliche Motivation.

NL: Sollte Ihres Erachtens eine Frauenquote in der Berichterstattung, in den Gremien oder bei den Preisgeldern eingeführt werden oder wie könnte man sonst den eklatanten Ungleichheiten einen Riegel vorschieben?

Prets: Wir arbeiten im Rahmen der Strategieguppe Gender Equality im österreichischen Sport im Bereich Stereotype in den Medien sehr eng mit ExpertInnen zusammen, um dieses Ungleichgewicht zu verändern. Leider hat der Frauensport nicht den gleichen Stellenwert wie der der Männer, und da es in den Medien hauptsächlich um Verkaufszahlen geht, ist auch die Berichterstattung entsprechend gering. Dazu kommt noch, dass Frauen sich meist sehr attraktiv und medienwirksam darstellen müssen, um Aufmerksamkeit zu erreichen.

Frauenquoten werden sich auf dem freien Medienmarkt nicht umsetzen lassen, aber wir müssen mit den Verantwortlichen zusammen arbeiten, dass sportliche Leistungen sowohl von Männern als auch Frauen gleich anerkannt und werden und Diskriminierung, wie sie derzeit stattfindet, abgeschafft werden muss.

NL: Sehr geehrte Frau Prets, wir danken für das Gespräch!

8 Kunst und Kultur

Frauen in der Filmbranche

(März 2016)

Deutlich weniger Regisseurinnen und Drehbuchautorinnen reüssieren in ihrem Beruf als Männer – quer über den Globus.

Es kommt nicht oft vor, dass Hollywood und Österreich in einem Atemzug genannt werden. Und wenn doch, weil Österreicher erfolgreiche Regisseure oder Schauspieler wurden. Man denke an Christoph Waltz, Oskar Werner, Arnold Schwarzenegger, oder bei den Regisseuren Billy Wilder oder Fred Zinnemann. Es gab auch Österreicherinnen, die es bis nach Hollywood verschlagen hat: Hedy Lamar war nicht nur eine Filmdiva, sondern auch eine Wissenschaftlerin, die das Frequenzsprungverfahren, das bis heute in der Mobilfunktechnik eine wichtige Rolle spielt, erfunden hat.



Angelina Jolie: Regisseurin von „Unbroken“
(Quelle: www.promicabana.de)

Soweit ein kleiner feuilletonistischer Diskurs. Hollywood und Österreich – besser gesagt: die österreichische Filmbranche – finden sich auch in einem anderen Zusammenhang: in beiden sind Frauen unterrepräsentiert - sei es als Regisseurinnen, Drehbuchautorinnen und zunehmend als Schauspielerinnen. Bei der diesjährigen Diagonale wurde das Ungleichverhältnis von Frauen und Männern sowohl im Film als auch im wahren Leben vom neuen Intendantenduo Peter Schernhuber und Sebastian Höglinger

thematisiert: „Leider muss man noch immer - und immer wieder - in Erinnerung rufen, dass das vermeintliche "Frauenthema" nichts weniger als die Frage aufwirft, wie wir alle leben wollen - und also kein Frauenthema, sondern unser aller Thema ist. Eines, das uns keinesfalls am Internationalen Frauentag begleiten darf". Die Diagonale widmete sich auch im neu ausgerufenen „Austria Film Meeting“ der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in der Filmbranche.

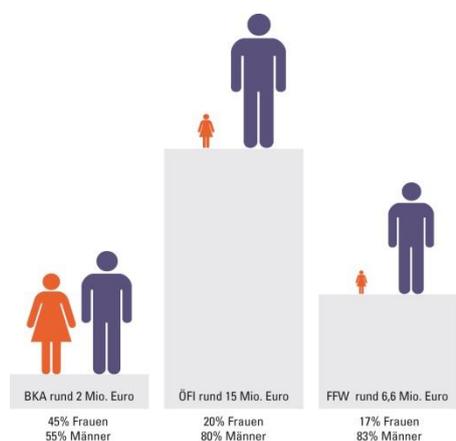
Der Trend, dass Frauen zwar beinahe die Hälfte der Studierenden auf der Filmakademie stellen, jedoch viel seltener im Beruf reüssieren als ihre männlichen Kollegen, ist übrigens europaweit zu beobachten (siehe: European Women's Audiovisual Network: Research).

Jenseits des Atlantiks schaut es nicht besser aus. Von den 100 Filmen mit den höchsten Einspielergebnissen 2014 in den USA wurden zwei Prozent von Frauen inszeniert: „Unbroken“ von Angelina Jolie und „Selma“ von Ava DuVernay. Auch Oscar-Preisträgerinnen wie Meryl Streep oder Jennifer Lawrence beklagten die Diskriminierung von Frauen bei der Bezahlung aber auch bei den ihnen zugedachten Rollen.

FC Gloria: Nur 22 Prozent der Fördermittel gehen an Frauen

Zahlen bestätigen die Unterrepräsentanz von Frauen in der Filmbranche auch in Österreich: nur 22 Prozent der jährlich 55 Mio. Euro an Fördergeldern werden an Regisseurinnen, Produzentinnen und Drehbuchautorinnen vergeben.

Diese Tatsache nahm der SPÖ-Parlamentsclub zum Anlass, eine Enquete zum Thema „Braucht die Filmbranche eine Frauenquote?“ zu veranstalten. Ausgehend von Zahlen der beiden höchstdotierten Institutionen, dem Österreichischen Filminstitut (ÖFI) und dem Filmfonds Wien (FFW), führte Filmproduzent Helmut Grasser aus, dass Frauen insgesamt weniger Projekte einreichten und die Zustimmungsquote höher sei als bei Projekten, die Männer einreichten. Gleichzeitig arbeiten Frauen häufig im niedrig dotierten Filmsegment, bei großen Filmproduktionen seien weitaus häufiger Männer vertreten als Frauen.



Förderungen in der Filmbranche durch BKA/Kunstsektion, ÖFI und FFW nach Geschlecht aufgeschlüsselt. (www.fc-gloria.at/fokus/facts-figures)

Warum das so ist, daran schieden sich die Geister. Gerlinde Seitner, Geschäftsführerin des Filmfonds Wien, vermutet die Benachteiligung in der Struktur der heimischen Branche: Die Produktionsseite sei männlich dominiert und Frauen hätten es vor allem bei Debütfilmen schwerer, Vertrauen zu generieren. Bei Stoffentwicklung und kleineren Förderbudgets, wo Anträge auch ohne Produktionsfirma möglich sind, sei der Frauenanteil wesentlich höher. Barbara Rohm von der deutschen Vereinigung „Pro-QuoteRegie“ geht von einem „geschlossenen System“ aus, in dem Entscheidungsträger den immer selben Personen und Konzepten den Vorzug geben. Frauen falle es schwerer als Männern, Netzwerke aufzubauen.

Quote – ja oder nein?

Könne der Unterrepräsentanz von Frauen in der Filmbranche mit einer verpflichtenden Quote entgegengewirkt werden? Filmproduzent Alexander Glehr erteilte einer verpflichtenden Quote eine Absage. Ausschlaggebend, wer engagiert werde, sei die Qualität der Arbeit – nicht das Geschlecht. Mit Frauen habe er häufig sehr gut zusammengearbeitet.

Eine Quote von 40 bis maximal 60 Prozent für ein Geschlecht wünscht sich Regisseurin Katharina Mückstein stellvertretend für FC Gloria bei der Vergabe von Fördermitteln. Um zu vermeiden, dass die Qualität der ausgewählten Projekte darunter leidet, sei eine Vorlaufzeit von ein bis zwei Jahren angedacht. Das schaffe wirtschaftliche Anreize für Produktionsunternehmen, die sich dann Projekte mit weiblicher Beteiligung „ein bisschen genauer anschauen“. Für eine Quote, wie sie etwa in Schweden verankert wurde, sprach sich auf Barbara Rohm aus, „um den verzerrten Wettbewerb zu korrigieren“. Denn: „Je diverser die Seite der MacherInnen, desto mehr Perspektiven sehen wir im Film.“

Nach zweieinhalb Stunden hitziger Debatte zeigten sich trotz Differenzen mehr Gemeinsamkeiten denn Unterschiede. Bei der Forderung nach einer Frauenquote scheint das letzte Wort noch nicht gesprochen worden zu sein...

Gleichstellung in Kunst und Kultur

(März 2016)

Barbara Fränzen (BKA/Kunstsektion-Filmabteilung) stellte im Gespräch aktuelle Gleichstellungsinitiativen der Kunstsektion in den unterschiedlichen Kunstsparten vor, äußerte sich zu Quotenregelungen und sprach über erfolgreiche Projekte.

In den vergangenen Jahren hat sich in punkto Gleichstellung Vieles bewegt. Welche Effekte haben die gesetzlichen Verpflichtungen (Gender Budgeting, Wirkungsorientierung) bei der Förder- und Stipendienvergabe der Kunstsektion? Gibt es besondere Gleichstellungsziele?

Barbara Fränzen: Bei den Gleichstellungszielen wurde unter anderem „Die nachhaltige Verankerung von zeitgenössischer Kunst in der Gesellschaft und die Gewährleistung stabiler Rahmenbedingungen für Kunstschaffende“ verankert. In der Umsetzung ergeben sich daraus dann auch weitere konkrete Genderschwerpunkte.

Mit welchen Programmen werden Frauen von der Kunstsektion besonders gefördert?

Barbara Fränzen: Seit dem Jahr 2011 hat die Kunstsektion (nunmehr Sektion für Kunst und Kultur) ein Mentoringprogramm implementiert, als Fachmentoring von Frauen für Frauen, von Künstlerinnen für Künstlerinnen. Im Jahr 2016 nehmen daran insgesamt 28 Kunstschaffende aus allen Sparten teil.

Die Musikabteilung hat in den Jahren 2012 bis 2014 eine Netzwerk-Veranstaltung unter dem Titel „Speed Dating“ zum gegenseitigen Kennenlernen von Komponistinnen und VeranstalterInnen organisiert, um die Anzahl der aufgeführten Werke österreichischer Komponistinnen zu erhöhen.

In der Filmabteilung wurden 2016 Arbeitsstipendien eingeführt, die zu mindestens 50% (nach Anzahl und Budget) an weibliche Filmschaffende gehen müssen.

Wie kommt es, dass in unserer Gegenwartsgesellschaft so wenige Frauen in den Führungsetagen kultureller Institutionen zu finden sind?

Barbara Fränzen: Nicht nur im Kunst- und Kulturbereich könnte eine Frauenquote dazu beitragen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Diskutiert wird dieses Thema seit langem und durchaus kontroversiell; meist geht es um die Einführung einer Quote in den Kontrollgremien, also insbesondere den Aufsichtsräten. Norwegen oder Deutschland sehen beispielsweise eine verpflichtende Quote von 30% in börsennotierten Unternehmen vor. Die österreichische Bundesregierung hat sich im März 2011 zu einer so genannten Quote für staatsnahe Unternehmen verpflichtet, die für Unternehmen gilt, an denen der Bund zu mindestens 50% beteiligt ist. Diese Quote ist auch im Bundes Public Corporate Governance Kodex verankert und gibt bis 31.12.2018 eine Frauenquote von 35% in den Kontrollgremien dieser Unternehmen vor. Im Filmbereich geht es neben einer ausgeglichenen Budgetverteilung auch inhaltlich um die stärkere Präsenz anderer Perspektiven und damit auch um eine größere Diversität. Somit ist aus unserer Sicht die Antwort ein klares „JA“.

In welchen Kunstsparten herrscht mehr Handlungsbedarf, um die Gleichstellung zu erreichen, und in welchen Kunstsparten ist sie bereits verwirklicht?

Barbara Fränzen: Handlungsbedarf besteht in der Musik bei Komposition und Dirigieren, im Theater bei Regie und im Film vor allem bei Produktion und Kamera. Da die Gleichstellung wohl ein längerfristiger und noch weitergehender Prozess sein wird, lässt sich schwer sagen, ob beziehungsweise wo tatsächlich kein Handlungsbedarf mehr besteht...

Je größer die jeweilige Einrichtung ist und je höher Gagen und Preisgelder sind, desto weniger Frauen finden sich in den Statistiken, so zumindest die Behauptung. Ist das tatsächlich so?

Barbara Fränzen: Leider ja

Vernetzungsaktivitäten kulturschaffender Frauen fördern Karrieren. Gibt es seitens der Kunstsektion Vernetzungstreffen, um eine Symmetrie der Geschlechter Wirklichkeit werden zu lassen?

Barbara Fränzen: Solche Treffen gibt es beim Mentoring Programm, beim Speed Dating oder auch bei FC Gloria, dem Frauen-Film Netzwerk, das unter anderem von der Filmabteilung unterstützt wird. Allerdings besteht das Wesen von Netzwerken oft ja gerade darin, sich nicht offen als solche zu deklarieren...

Welches waren die erfolgreichsten Projekte der vergangenen Jahre?

Barbara Fränzen: Das Mentoring Programm hat jedenfalls eine nachhaltige Wirkung, ebenso viele individuelle und bedarfsorientierte Maßnahmen, die Frauen an entscheidenden Punkten ihres beruflichen Weges weiterhelfen. Dies erfordert aber eben oftmals auch Frauen an den entsprechenden Schlüsselstellen - daran werden wir weiter arbeiten.

9 Wissenschaft, Forschung und Technologie

Gleichstellung in Wissenschaft, Forschung und Technologie

(Jänner 2016)



Roberta Schaller-Steidl

Leiterin der Abteilung Gender- und Diversitätsmanagement im BMWFW, sprach über Frauenkarrieren in Wissenschaft und Forschung, Vereinbarkeit, Geschlechtersegregation bei der Studienwahl und vieles mehr.

Seit Oktober 2015 gibt es auf Österreichs Universitäten einen Rektorinnenanteil von 36,3%. Innerhalb weniger Jahre ist er von 0 auf diesen beachtlichen Prozentsatz geschneilt. Wieso so plötzlich und wieso hat es so lange gedauert, bis es überhaupt so weit war?

Den sichtbaren Erfolgen der letzten Jahre gehen jahrzehntelange Bemühungen der Universitäten und des Ministeriums voraus. Allmählich wurde die Gleichstellungsarbeit institutionalisiert und professionalisiert. Wir haben kontinuierlich eine sehr gute Datenlage zur Situation der Frauen an Universitäten aufgebaut, handlungsorientierte Analysen erstellen lassen, einen ausgewogenen Maßnahmenmix entwickelt und die Genderkompetenz somit ausgebaut. Gesetzliche Einrichtungen wie die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen oder die sogenannten Koordinationsstellen, aber auch die zuständigen Organisationseinheiten im BMWFW haben wesentlich dazu beigetragen.

Der deutliche Rektorinnen-Anstieg in den letzten fünf Jahren beruht auch auf der 2009 eingeführten gesetzlichen Frauenquote für universitäre Organe und Gremien. Die Quote wird konsequent umgesetzt und die jährlichen Fortschritte werden genau überprüft.

Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal liegt österreichweit bei 35 Prozent, es gibt jedoch nur 22% Universitätsprofessorinnen. Was wird getan, um dieses Ungleichgewicht aufzuheben?

Das BMWFW verfolgt einen umfassender Gleichstellungsansatz, der drei Dimensionen berücksichtigt: die Repräsentanz von Frauen, den Abbau von Barrieren für Frauen in der Berufskarriere und die Implementierung der Genderdimension in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre.

Bei der Erhöhung der Repräsentanz von Frauen erzielen wir insgesamt kontinuierliche Steigerungen. Es gibt Bereiche, in denen sich noch nicht genug bewegt: Während sich in Lehramtsstudien überproportional viele Frauen unter Studierenden und Lehrenden bzw. Forschenden

finden, gibt es in MINT-Fächern zu wenig. Eine Geschlechterquote, die auf das unterrepräsentierte Geschlecht abstellt, wäre sinnvoll.

Was den Abbau von Barrieren betrifft, so wissen wir, dass Frauen von transparenten Verfahren und realen Wettbewerbschancen profitieren. Wirksame Förderungsmaßnahmen auf diesen Gebieten berühren bestehende Wissenskulturen und sie erfordern eine Veränderung in den Praktiken wie z.B. Personalauswahlverfahren oder Berufungsverfahren. Das sind langfristige Prozesse.

Die Genderdimension in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre zu platzieren bedeutet, Wissenschaft inter- und transdisziplinär zu gestalten und gesellschaftliche Fragestellungen aufzugreifen. Die Geschlechterforschung kann dazu wertvolle Beiträge einbringen. Unterstützend werden auch Beiträge der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung sein.

Ist eine Karriere in Wissenschaft und Forschung angesichts befristeter Verträge, prekärer Dienstverhältnisse und der nicht mehr existenten Möglichkeit, sich innerhalb einer Universitätseinrichtung hochzuarbeiten, überhaupt noch erstrebenswert?

Wissenschaft und Forschung bieten interessante Arbeitsfelder und herausfordernde Arbeitskulturen, die unterschiedlich empfunden werden können. Was es besser zu vermitteln gilt, ist, dass eine Berufskarriere im Arbeitsfeld Wissenschaft nicht nur in der ordentlichen Professur gipfeln, sondern genauso andere Wege nehmen kann: das Wissenschaftsmanagement, die Fachkarrieren oder eine ausbildungsadäquate Aufgabe in Wirtschaft und Industrie. Das Feld und damit die Anforderungen sind in Veränderung: einige der derzeitigen Rektorinnen und Rektoren haben keine Professur, sondern ihre Qualifizierung über eine Managementposition erworben.

Zum Schlüsselthema Vereinbarkeit: Berufe in Wissenschaft und Forschung erfordern ein hohes Maß an persönlichem und zeitlichem Einsatz, längere Auslandsaufenthalte sind unerlässlich. Oftmals wird es mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig. Was kann getan werden, um trotzdem bestmögliche Rahmenbedingungen für die Forscherinnen und Wissenschaftlerinnen zu schaffen?

Die Vereinbarkeit ist ein Kernthema der Gleichstellungspolitik und sie ist wesentlich durch die Arbeitsmarkt- und Familienpolitik gelenkt. Europäische Überlegungen sehen in einem Kulturwandel in Wissenschafts- und Forschungsorganisationen zugunsten der Gleichstellung einen vielversprechenden Ansatz. Eine vom BMWFW beauftragte Studie hat sich damit beschäftigt, wie Gleichstellungsorientierung im Denken und Handeln aller Akteurinnen und Akteure als Normalität verankert werden kann, sodass Gleichstellung nicht mehr argumentiert und legitimiert werden muss, sondern eine Selbstverständlichkeit darstellt. An diesem Thema arbeiten wir weiter und planen die Entwicklung eines allgemeinen Rahmens, der für alle Wissenschafts- und Forschungsorganisationen Ziele zur mittel- und langfristigen Umsetzung der Geschlechtergleichstellung und der Förderung der Diversität in der Wissenschaft beinhaltet.

Noch immer gibt es eine starke Geschlechtersegregation in der Studienwahl. In den Studienrichtungen Veterinärmedizin, Geisteswissenschaften sowie Bildende und Angewandte Kunst sind überwiegend Frauen inskribiert. Mehr Männer als Frauen hingegen studieren insbesondere

Technik, Montanistik und Theologie. Eine Folge der vorherrschenden Stereotypen oder doch anders gelagerter Interessen von Frauen und Männern?

Das ist ein komplexes Phänomen, dem laut heutigem Wissensstand durch konzertierte Maßnahmen entlang aller Bildungsstufen beginnend mit der Krabbelstube bis hin zur tertiären Ausbildung öffnend und fördernd begegnet werden muss.

Das Ansehen eines Studiums geht oftmals mit Berufschancen und möglichen guten Verdienstaussichten Hand in Hand. Frauen entscheiden sich häufig für Studienrichtungen, die nicht unbedingt mit glänzenden Berufsaussichten verbunden sind. Daher die Frage: Sollten bei der Studienwahl die persönlichen Neigungen den Ausschlag geben oder sollte doch eine gesunde Portion an Pragmatismus überwiegen?

Wie entstehen persönliche Neigungen? Doch auch durch die Vermittlung und gezielte Förderung. Wenn es um die Berufs- oder Studienwahl geht, ist es am Ende der Sekundarbildung oft schon zu spät und dann bleibt nur das Wahrnehmen einer notwendigen Entscheidung zwischen persönlichen Neigungen und pragmatischen Überlegungen. Die Ergebnisse sind bekannt.

Oft wird der Wissenschaft und Forschung der Vorwurf gemacht, sie bewege sich am Gängelband mächtiger Wirtschafts- und Technologiekonzerne oder der Pharmaindustrie, die Forschungsgelder für ihre Zukunftsprojekte haben. Was ist dran an diesem Vorwurf und was kann man tun, um die Unabhängigkeit der Wissenschaft und Forschung zu gewährleisten?

Wenn ich zu dieser Frage die Genderdimension bedenke, dann liegen die Möglichkeiten von Forschung ja auch darin, einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Herausforderungen zu leisten.

Das BMWFW hat eine solche Vorgabe für Forschungsvorhaben in der Leistungsvereinbarungsperiode 2016–2018 auch in Bezug auf die Geschlechterforschung berücksichtigt. Dies deshalb, weil die Europäische Kommission im Rahmen von „Horizon 2020“ eben solche Vorgaben eingeführt hat, die die Genderperspektive in Forschungsinhalte integrieren und mehr Frauen in Forschungsteams und Auswahl- und Begutachtungsprozesse einbinden sollen.

Wie kann man der heutigen Gesellschaft und vor allem Jugend, die sich allzu häufig für oberflächliche Schönheitsideale und zu wenig für Wissen und Bildung interessiert, vermitteln, dass Wissen attraktiv ist, interessant macht und die Basis für Erfolg ist?

Erfreulich ist, dass die Bildungsbeteiligung steigt und dass Kinder an Wissen interessiert sind. Daher sind Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungsbeteiligung vor allem auch benachteiligter Bevölkerungsgruppen und die altersgerechte und gendersensible Wissensvermittlung von Bildungsinhalten weiterhin gezielt zu fördern.

Gender-Perspektive an der Universität Wien

(Jänner 2016)

(...) Es zeigt sich, dass 532 Jahre mit „Wir“ nur Männer gemeint waren – die Universität war ein Männerort, von dem Frauen ausgeschlossen waren. Elfriede Jelinek beschreibt es in ihrem Text „Schlüsselgewalt“, der im Rahmen der Performance „Frauen AUS/SCHLUSS“ von einem Sprechchor szenisch dargestellt wurde, so: „...Da sind Frauen lange nicht reingekommen [Anm.: in die Wissenschaft], denn sie waren ja Wesen, die selbst immer nur zur Nutzung vorgesehen waren, zur Reproduktion, zur Pflege und Betreuung anderer, zum Vernichten von Schmutz, zur Sinnlosigkeit.“



Gabriella Hauch

Was gibt es zu feiern?“ fragt Gabriella Hauch, Professorin für Geschichte der Neuzeit/Frauen- und Geschlechtergeschichte an der Universität Wien und Vorsitzende der AG "UniFrauenJubel", die den Schwerpunkt Geschlechtergerechtigkeit organisierte.

Ihre Antwort lautet: „Zu feiern sind die Kämpfe der Frauen, sich den Männerraum Universität zu erobern, zu feiern gilt es den langen Widerstand gegen die mit Geschlecht verbundenen hierarchischen Machtverhältnisse und zu feiern gilt es den Widerstand gegen die Ausgrenzung ALLER sogenannter ‚anderer‘.“



Universität Wien, Büsten im Arkadenhof

Ein Ausdruck der jahrhundertelangen Dominanz von Männern an der Universität ist die Tatsache, dass sich von den über 150 Denkmälern im Arkadenhof nur eines einer Frau widmet: Maria Freifrau von Ebner-Eschenbach. Dem wurde zu Beginn des Jubeljahres mit dem Ausstellungsprojekt „Radical Busts“ ein Kontrapunkt gesetzt: mit 33 vergoldete Büsten der österreichischen Künstlerin Marianne Marderna, die herausragende Frauen wie Marie Curie, *Helene von Druskowitz* und *Maria Gaetana Agnesi*, darstellten. Ergänzt wurde die Ausstellung durch das Symposium "Representation – Revisited", in dem auch die Sichtbarkeit von Frauen und ihren Leistungen thematisiert wurde.



Angela Davis

Ein Highlight des Jubeljahres war der Besuch der amerikanischen Philosophin und Aktivistin Angela Davis. Sie begeisterte in ihrem Vortrag "Life between Politics and Academia" mit ihrer sehr persönlichen Geschichte von Unterdrückung, Hochschule und Widerstand. "Aktuelle Bewegungen wie 'Black Lives Matter' sind wichtig. Und erstmals brauchen sie keinen männlichen, schwarzen, sympathischen Leader, sondern haben eine kollektive Führerschaft. Frauen haben schließlich immer Widerstände organisiert, schon beim Busboykott von Montgomery in 1955 waren primär Frauen beteiligt", so Davis.

Die Ringvorlesung „Wissenschaftlerin als Beruf“ wendete sich direkt an die Studentinnen. Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Disziplinen präsentierten ihre Karrierewege und ihren Berufsalltag. Dies soll Nachwuchsforscherinnen ermutigen ihren eigenen Weg zu finden.

Eine neue Studie belegt, dass mit männlichen Bezeichnungen auch männliche Personen verbunden werden z.B. der Sekretär, der Generaldirektor. Ein Umstand dem mit geschlechtergerechtem Sprachgebrauch entgegengewirkt werden kann. Aus sprach-, medien- und politikwissenschaftlicher Perspektive wurden im Symposium "Gender_Language_Politics" Formen der Sichtbarmachung wie auch des Verschweigens von Frauen in der Öffentlichkeit diskutiert. Dazu sprachen Deborah Tannen, Luise F. Pusch, Helga Kotthoff und Stephanie Schnurr - prominente Wissenschaftlerinnen, die ihrerseits Paradigmenwechsel in der Forschung lanciert haben.

Zum Abschluss sei noch auf den Video-Loop "Frauen | Fragmente, Wissenschaftlerinnen Gestern Heute Morgen" hingewiesen in dem Frauen portraitiert werden, die sich einst wie heute zu einem Studium bzw. einer wissenschaftlichen Karriere an der Universität Wien entschieden haben.

Das Jubeljahr 2015 liegt hinter uns, aber nicht das Bemühen um Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Wien. In einem Kunstwettbewerb wurden drei KünstlerInnen ausgewählt, die für den Arkadenhof sieben Denkmäler realisieren werden: für Charlotte Bühler, Marie Jahoda, Berta Karlik, Lise Meitner, Grete Mostny-Glaser, Elise Richter, Olga Taussky-Todd. In einem Kunstwettbewerb wurden drei Künstler ausgewählt, die die permanenten Denkmäler realisieren werden. Catrin Bolt, Thomas Baumann und Karin Frank werden die Büsten bis Sommer 2016 fertig stellen. Sie werden versuchen, die Büsten *künstlerisch hochwertig und gleichzeitig erkennbar darzustellen*.

Gabriella Hauchs Worte weisen den Weg: „*Deswegen: Bleiben wir realistisch - denken und fordern wir das Unmögliche.*“

Pionierinnen an der Universität Wien

- 1365 Gründung der Universität Wien
- 1897 Zulassung von Frauen an der Philosophischen Fakultät
- 1897 Erste Promotion einer Frau: Medizinerin **Gabriele Possanner von Ehrenthal**
- 1900 Zulassung von Frauen an der Medizinischen Fakultät
- 1907 Erste Habilitation einer Frau: Romanistin **Elise Richter**
- 1919 Zulassung von Frauen an der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
- 1921 Erste außerordentliche Professorin: Elise Richter
- 1928 Zulassung von Frauen an der Evangelisch-theologischen Fakultät
- 1945 Zulassung von Frauen an der Katholisch-theologischen Fakultät
- 1956 Erste ordentliche Professorin: Physikerin **Berta Karlik**
- 2014:
 - Anteil der Absolventinnen eines Doktoratsstudiums 52,3%
 - Frauenanteil bei den Habilitationen 1/3
 - Professorinnen 27%
 - Rektorin 0

10 Frauen und Mobilität

Forschungsprojekte im Bereich Mobilität

(September 2013)

In den letzten Jahren wurde im bmvit verstärkt darauf geachtet, die Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern mit all ihren Diversitäten in Verkehrserhebungen und Verkehrsforschung einzubringen und einen gleichen Zugang zu Mobilitätsangeboten zu schaffen. In diesem Newsletter kann nur eine kleine Auswahl der Arbeit vorgestellt werden.

Frauenwege – Männerwege: genderbasierte Mobilitätserhebung

In einer Studie soll eine genderbasierende Mobilitätserhebung (Wege, Quelle, Ziel, Verkehrsmittel, Entfernung, soziodemographische Daten, etc.) durchgeführt werden, um allfällige unterschiedliche Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern zu analysieren. Es sollen konkrete Mobilitätstrends, Mobilitätsbedarf sowie Steuerungsmechanismen auch unter Berücksichtigung nachhaltiger Mobilitätsverhalten und neuer Technologien abgeleitet werden.

»Die zivile Luftfahrt – ein old boys' network?«

Ein Projekt, das zugleich das Thema Mobilität aber auch Frauenförderung ins Zentrum stellt ist »Die zivile Luftfahrt – ein old boys' network?«, eine Grundlagenstudie zum Thema Frauen in nationalen und internationalen zivilen Luftfahrtorganisationen. Diese Studie fokussiert auf die Zahlenverhältnisse in der zivilen Luftfahrt, zeigt aber auch die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen je nach Kulturkreis auf.

Straßenverkehrssicherheitsziele unter Genderaspekten

Auch im Bereich Verkehrssicherheit gibt es genderbedingte Diversitäten, die bisher mangels entsprechender Datengrundlage nicht umfassend analysiert werden konnten. Daher ist es ein Ziel auch für diesen Bereich Kennzahlen zu entwickeln, die es erlauben Genderaspekte besser zu berücksichtigen und aussagekräftige geschlechterspezifische Auswertungen von Verkehrsunfallstatistiken durchzuführen.

11 Bildung

„PädagogInnenbildung neu“ implementiert Gender Kompetenz

(März 2014)

Eine der Gleichstellungsmaßnahmen des BMBF im Rahmen der wirkungsorientierten Steuerung bezieht sich auf die PädagogInnenbildung neu: bei der Einführung der neuen Ausbildung (siehe gem. Bundesrahmengesetz vom Juni 2013 ein Masterstudium für alle LehrerInnen ab der Primarstufe vor – vgl. <http://www.bmbf.gv.at/lbneu>) ist dezidiert auf die Stärkung der Gender- und Diversitykompetenz zu achten. Diese Maßnahmenformulierung erfolgte auf der Grundlage der Mitwirkung der AG Gender Mainstreaming/Gender Budgeting im Prozess zur wirkungsorientierten Steuerung im damaligen bmukk. Auch im Papier des „Qualitätssicherungsrates“ (zuständig für die Sicherstellung der Qualität der neuen Lehramtsstudien) ist die Gender- und Diversitätskompetenz als eine von 5 zentralen Anforderungen für die künftigen LehrerInnen definiert.

Geschlechterstereotypen noch weit verbreitet

Damit wird auch auf aktuelle Befunde reagiert, die aufzeigen, dass unter österreichischen LehrerInnen Geschlechterstereotypen noch sehr verbreitet sind.

Aktuell arbeiten die Hochschuleinrichtungen (PH und Universitäten) an der Entwicklung der neuen Curricula. Ein **Empfehlungspapier der Gender Mainstreaming-Beauftragten der Pädagogischen Hochschulen** (zu finden unter: www.bmbf.gv.at/gleichstellung-schule) definiert Gender-Diversitäts-Kompetenz so:

- **Ebene der Personalen Kompetenz:** Fähigkeit und Bereitschaft zur Reflexion des eigenen Professionsverständnisses, der eigenen Biographie und damit verbundener eigener Geschlechterbilder, –normen, Kategorisierungs- und Interaktionsmuster.
- **Ebene der „Fachkompetenz“:** Verfügen über ein Fachwissen aus der schul- und bildungsbezogenen Geschlechterforschung (z.B. Erklärungen für gender- und social-gaps, pädagogische Interventionskonzepte z.B. „reflexive Koedukation“) und über Wissen bezogen auf die Genese des eigenen Faches, z.B. Theorien zur Vergeschlechtlichung bestimmter Fächer und Wissenschaftsdisziplinen und möglicher Auswirkungen bis heute.
- **Ebene der sozial-kommunikativen/interaktionalen Kompetenz:** geschlechtergerechte Gestaltung (schulischer) Interaktionsprozesse, so dass Handlungsspielräume erweitert und geschlechterstereotype Kommunikationsmuster aufgebrochen werden können.
- **Ebene der methodisch-didaktischen Kompetenz:** Gestaltung von Lernumgebungen, Lehr- und Lernprozessen, dass alle Kinder sich einbringen können und ihre Kompetenzen und Interessen möglichst unabhängig von geschlechtsbezogenen Zuschreibungen entwickeln können.

Weiterbildungsmaßnahmen für Gender-Kompetenz

Für die Pädagogischen Hochschulen ist es eine große Herausforderung, über Weiterqualifizierungsmaßnahmen und über den Weg der Personalauswahl, verstärkt geeignetes Personal mit Gender-Kompetenz aufzubauen bzw. einzustellen. Das BMBF (BMUKK) setzt(e) eine Reihe von Maßnahmen zur Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals an den Hochschulen (z.B.

Projekt REFLECT für PraxislehrerInnen, Weiterqualifizierung für PH-MitarbeiterInnen, Workshops für DissertantInnen an der PH zu Geschlechterforschungstheorien). Die Förderrichtlinien des Stipendienprogramms des Bildungs- und Frauenministeriums zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses enthalten dezidiert auch die Vorgabe, dass die AnwärterInnen bei ihren Arbeiten auch Theorien und Ergebnisse aus der Geschlechterforschung berücksichtigen sollen.

Einen zentralen Hebel für die Steuerung der Pädagogischen Hochschulen stellen die sogenannten Ziel- und Leistungspläne/Ressourcenpläne der Hochschulen dar. Die Abteilung Gender Mainstreaming / Gender und Schule im BMBWF ist in die Analyse der Berichte zu den Ziel- und Leistungsplänen eingebunden, welche eine Basis für die nachfolgenden Gespräche zwischen dem Ministerium und den RektorInnen der Pädagogischen Hochschulen darstellen.

Handlungsbedarf an pädagogischen Hochschulen

Die bisherigen Analysen zeigen, dass die Pädagogischen Hochschulen v.a. im Bereich der strukturellen Verankerung der Thematik großen Handlungsbedarf haben. Eine erste strukturelle Verankerung ist in Form eines Bundeszentrums „Gender Kompetenz und Geschlechtergerechtigkeit“ an der Pädagogischen Hochschule Salzburg vorgesehen. Das Bundeszentrum soll geeignete Formate im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung entwickeln und als bundesweites Ressourcenzentrum fungieren. Bereits jetzt werden von der sog. „Ko-Stelle Gender Studies“ an der PH Salzburg verschiedene Vernetzungs- und Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt, um vorhandene Expertise sichtbar zu machen und relevante AkteurInnen in diesem Feld – insbesondere auch hin zu den Universitäten – zu vernetzen.

Ansprechperson an der Pädagogischen Hochschule Salzburg: <http://www.phsalzburg.at/> Dr.in Silvia Kronberger: Silvia.Kronberger@phsalzburg.at



Foto zu Gender-Stereotypen mit SchülerInnen aus der Mode- und Kunstschule Herbststraße (Lena Kalink)

Anhang

Gender Mainstreaming – oder Frauenförderung...? – Eine (Er)klärung der Begriffe

(September 2014)

Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie hat sich spätestens mit dem Inkrafttreten des 2. Teils der Haushaltsrechtsreform zu Beginn des Jahres 2013 endgültig durchgesetzt. Mit dem **neuen Haushaltsrecht** wurde das Prinzip der **Wirkungsorientierung** eingeführt: das BHG 2013 verpflichtet jedes Bundesministerium und oberste Organ, sein Budget mit **maximal fünf Wirkungszielen und Maßnahmen zu verknüpfen**, für die konkrete Kennzahlen zur Messung des Erfolgs definiert werden müssen. Mindestens ein Wirkungsziel muss laut Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung **ein Gleichstellungsziel** sein. Dieses Wirkungsziel ist insbesondere auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen auszurichten.

Mit Gender Budgeting Workshops, Trainings und Lehrgängen wurde die Bundesverwaltung auf diesen neuen Grundsatz der Haushaltsführung vorbereitet und „gender-fit“ gemacht.

Gender Mainstreaming richtet im Gegensatz zur Frauenförderung den Blick auf beide Geschlechter. Das ist inzwischen ebenso bekannt wie die Tatsache, dass beide Strategien notwendig sind um die Gleichstellung vielleicht doch noch vor dem Jahr 2490 zu erreichen – diesen Termin prophezeit eine UN-Statistik für den Fall, dass die Gleichstellungspolitik im bisherigen Schneckentempo weitergeht. Noch immer nicht restlos klar zu sein scheint hingegen die Abgrenzung zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung. Zu diesem Befund kommt der Budgetdienst im Parlament, der anlässlich der Analyse der Gleichstellungsziele im BFG 2013 eine weitere Schärfung der Abgrenzung von Genderzielen zur Frauenförderung verlangt.

Ein Blick auf die Grundlagen dieser beiden gleichstellungspolitischen Instrumente sollte die Abgrenzung erleichtern:

Was bedeutet Frauenförderung...

Die **gesetzliche Grundlage für die Frauenförderung** im Bundesdienst datiert aus dem Jahr 1993. Mit dem **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** wurden für Bedienstete des Bundes neben einem umfassenden Gleichbehandlungsgebot besondere Frauenfördermaßnahmen für die Aufnahme in den Bundesdienst, den beruflichen Aufstieg sowie die Aus- und Weiterbildung normiert.

Zu diesem Zweck sind für die einzelnen Ressorts/Obersten Organe Frauenförderungspläne zu erstellen, in denen personelle, organisatorische sowie aus- und weiterbildende Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentation sowie Benachteiligungen von Frauen festzulegen sind. Sie werden im Bundesgesetzblatt II verlautbart.

Als **unterrepräsentiert** gelten **Frauen**, wenn ihr **Anteil an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten** der betreffenden Verwendungsgruppe/Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde **weniger als 50% beträgt**.

Und was Gender Mainstreaming....?

Gender Mainstreaming ist eine **gleichstellungspolitische Strategie**, die **vorsieht, bei allen Entscheidungsprozessen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von vornherein zu berücksichtigen** und die **Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen politischen und Verwaltungsebenen zum Handlungsprinzip** zu machen.

Bei Gender Mainstreaming handelt es sich also nicht um Frauenförderung, **vielmehr** nimmt die Strategie auch **Bereiche und Aktivitäten mit Fokus auf „männliche“ Zugänge in den Blick**. Es geht um **Männerrollenbilder** und deren Auswirkungen auf Politik und Gesellschaft, z.B. Wahrnehmung von aktiver Vaterschaft oder Leben in gleichberechtigten Partnerschaften.

Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetprozess. Gender Budgeting bedeutet, Budgets aus einer Geschlechterperspektive zu analysieren, zu ermitteln, wie sich staatliche Einnahmen und Ausgaben auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirken und Ansatzpunkte für eine Umgestaltung von Einnahmen und Ausgaben im Hinblick auf eine Förderung der Geschlechtergleichstellung zu entwickeln.

Die gesetzliche Verankerung erfolgte auf mehreren Ebenen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde als Staatszielbestimmung in Art. 13 Abs. 3 B-VG verankert, ebenso wurde in der Verfassung als neuer Haushaltsgrundsatz die Wirkungsorientierung insbesondere unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Artikel 51 Abs. 8 B-VG) festgelegt. Die näheren Bestimmungen finden sich im BHG 2013 und den dazu ergangenen Verordnungen.

Umsetzung in der Praxis

Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind also **zwei unterschiedliche Strategien** für die Erreichung derselben Zielsetzung, nämlich der Gleichstellung von Frauen und Männern. **Beide Strategien sind zur Zielerreichung notwendig** und ergänzen sich gegenseitig; sie können sich aber nicht ersetzen. Während Frauenförderung die Entwicklung und das Angebot von besonderen Maßnahmen zur Förderung von Frauen beinhaltet, ist **Gender Mainstreaming eine Querschnittsmaterie, die in allen Arbeitsbereichen der Ressorts mitzudenken** ist. Als Querschnittsmaterie kann Gender Mainstreaming im Innenverhältnis der Ressorts wirken und Maßnahmen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unterstützen. Gender Mainstreaming soll aber vor allem die nach außen gerichtete Fachtätigkeit der Ressorts beeinflussen, um gesellschaftliche und wirtschaftliche Machtstrukturen in Richtung Gleichstellung zu verbessern.



Bildnachweis: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/index_de.htm

Die praktische Umsetzung dieser Doppelstrategie in der Bundesverwaltung erfolgt auf mehreren Ebenen:

a) Frauenförderungspläne

In den Frauenförderungsplänen sind die Frauenfördermaßnahmen im Ressort festgelegt (Grundlage: Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

Beispiele für die Umsetzung von Frauenförderungsplänen in der Praxis

- Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils im Bundesdienst, z.B. Berücksichtigung von Frauen bei internen Nachbesetzungen und extern ausgeschriebenen Stellen; bevorzugte Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation (Quote im Bundesdienst); gezielte Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben.
- Information und Ermutigung von Frauen zur Teilnahme an internen und externen Bildungsangeboten, Erhöhung des Anteils weiblicher Vortragender bei Fort- und Weiterbildungen.
- Bevorzugte Entsendung von Frauen in Kommissionen, Senate, Kollegialorgane und Beiräte, insbesondere als Vorsitzende und Mitglieder mit Stimmrecht.
- Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung, z.B. das Cross Mentoring Programm des Bundes als karrierefördernde Maßnahme für Bundesmitarbeiterinnen.

Dass die Gleichstellungsorientierung in den Ressorts zunehmend auch in den Frauenförderungsplänen ihren Niederschlag findet, zeigt sich bei Maßnahmen zum Thema Vereinbarkeit. Die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Interessen war lange ein Frauenthema, hat sich inzwischen aber zur Frage, wie Mütter und Väter Berufstätigkeit mit Kindererziehung und Pflege von Angehörigen vereinbaren können, entwickelt. In den Frauenförderungsplänen wird großes Augenmerk auf die Berücksichtigung familiärer Verhältnisse von Frauen und Männern gelegt, z.B. bei der Anordnung von Überstunden oder Telearbeit, bei flexiblen Arbeitszeiten (Verkürzung der Blockzeit, flexible Möglichkeiten des Freizeitausgleichs, Jobsharing, Rotationsmodelle), der Schaffung bzw. Sicherung von Kinderbetreuungsangeboten oder der Festlegung von Sitzungszeiten.

b) Umsetzung in der Praxis

Gender Mainstreaming im Ressort bedeutet, Gleichstellung in den Fachpolitiken des Ressorts zu implementieren. In zahlreichen Leitfäden und Arbeitshilfen wurde dafür ein Arbeitsschema entwickelt, das 4 Schritte umfasst:

1. Analyse: geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten werden wahrgenommen und analysiert
2. Festlegung von Zielen, Maßnahmen und Indikatoren: ausgehend von der Analyse werden möglichst konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele festgelegt, Maßnahmen, wie die in der Analyse festgestellten Ungleichheiten schrittweise verringert werden können, formuliert sowie Indikatoren festgelegt.
3. Umsetzung: die Maßnahmen werden durchgeführt bzw. umgesetzt
4. Evaluierung: die Zielerreichung wird anhand der vorab festgelegten Indikatoren überprüft

Beispiele für Gender Mainstreaming Maßnahmen:

- Implementierung von Gender Mainstreaming in die Förderungsrichtlinien und -vergabe, z.B. Neuformulierung von Förderformularen unter dem Aspekt der Gleichstellungsorientierung
- Auftragsvergabe (z.B. Frauenförderung, Förderung der Väterkarenz, flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen)

- Förderung von Frauen in Aufsichtsräten staatsnaher Unternehmen, z.B. Einführung von Quoten in staatsnahen Betrieben an denen der Bund zu mehr als 50% beteiligt ist, wobei hier von einer externen Wirkung nur für Unternehmen auszugehen ist, an denen der Bund keine anteilmäßig hohe Beteiligung hat
- geschlechterdifferenzierte Datenerhebung
- Maßnahmen in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, z.B. geschlechtergerechter Sprachgebrauch, Vermeidung von Stereotypen bei der Darstellung von Frauen und Männern in Publikationen, Kommunikation des Gleichstellungsthemas in MitarbeiterInnenzeitschriften
- gesetzliche Verankerung des Antragsrechts auf Obsorge für ledige Väter
- Maßnahmen zur Förderung der Männergesundheit (z.B. Männernotruf, Aktionstag zur Hebung des Gesundheitsbewusstseins für Männer)
- gendersensible Verkehrsplanung (genderbasierte Mobilitätserhebungen, Forschungsprojekte zu Frauen- und Männerwegen, Berücksichtigung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen in der geschlechterspezifische Auswertungen von Verkehrsunfallstatistiken, ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an der Planung von Verkehrsprojekten.

