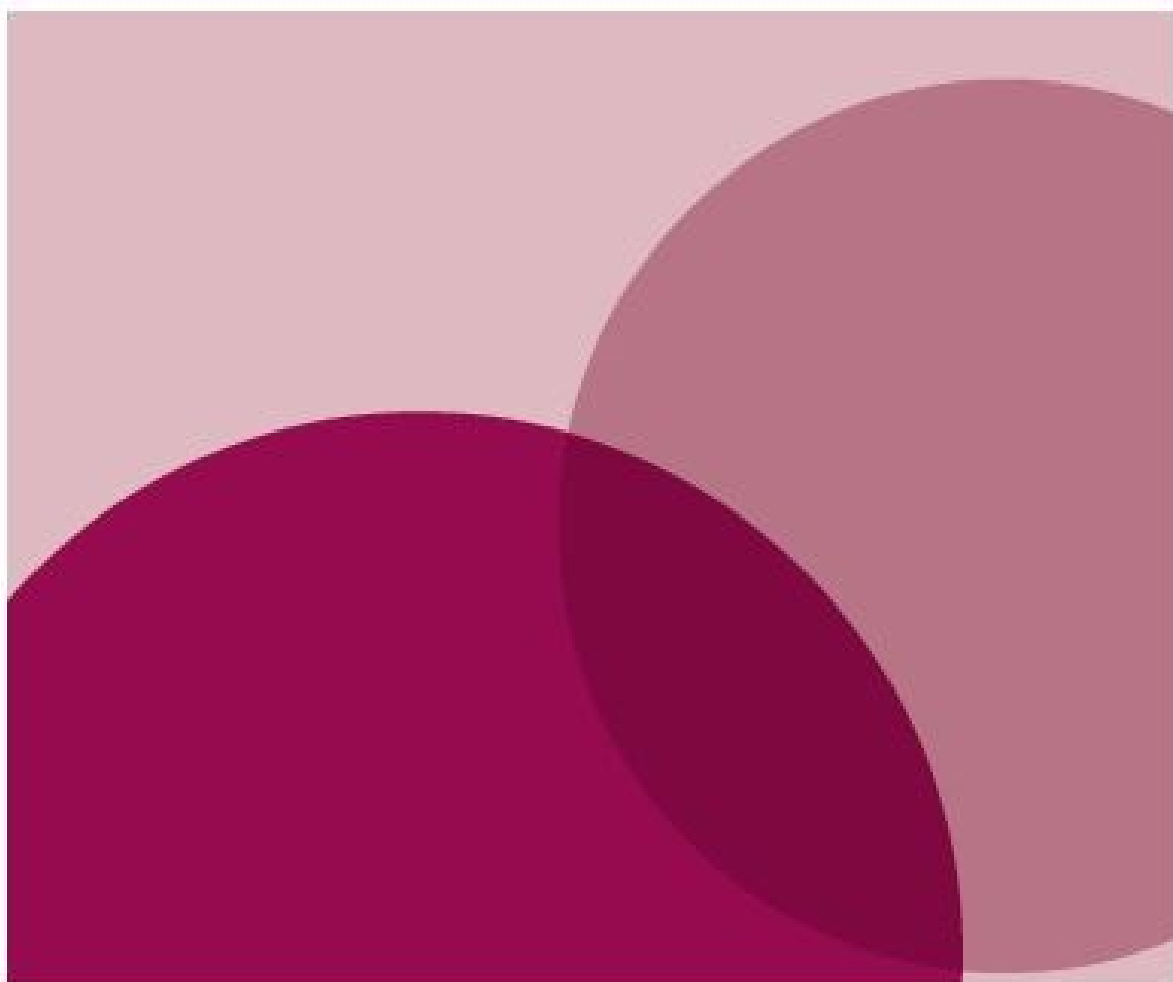




15 Jahre Gleichstellungs- politik in Österreich

Aktuelle Projekte heute - Visionen für
die Zukunft



Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5, 1010 Wien
www.bmbf.gv.at

Autorin Mag.a Magdalena Bruckmüller-Schindler
Text und Gesamtumsetzung: Abteilung IV/1
Herstellung: Digitalprintcenter Renngasse
Barrierefrei zugängliche Version (Word): Abt. B/7

Wien, 2015

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 Bildung und Frauen und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an magdalena.bruckmueller-schindler@bmbf.gv.at .

Vorwort



Seit 15 Jahren bekennt sich die österreichische Bundesregierung zur Gender Mainstreaming – Strategie, deren Ziel eine geschlechtergerechte Gesellschaft ist.

Vieles hat sich seither verändert: Wer hätte es vor 15 Jahren für möglich gehalten, dass der Anteil der Karenzväter beim einkommensabhängigen Kindergeld bereits bei 18% liegt? Oder dass Gender-Aspekte in der Medizin aus Theorie und Praxis nicht mehr wegzudenken sind? Wer hätte geglaubt, dass der Rektorinnenanteil von null auf 38% steigen würde?

In den vergangenen 15 Jahren hat sich die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting als „Task-Force“ der Gleichstellung in der öffentlichen Verwaltung etabliert. Die Mitglieder tauschen sich regelmäßig zu gleichstellungspolitisch relevanten Themen aus und entwickeln neue Strategien und Projekte. Es ist erstaunlich, wie viele engagierte Vorhaben in den Ressorts bereits entwickelt und in die Tat umgesetzt wurden! Einige dieser Projekte dürfen wir Ihnen in der Informationsbroschüre anlässlich des runden Jubiläums vorstellen und hoffen, Ihnen damit die Anliegen der GM-Strategie anhand greifbarer Beispiele näherzubringen. Das Themenspektrum ist enorm: es reicht von einer gerechteren Verteilung der Einkommen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einer faireren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit über gleiche Bildungschancen, neue Rollenbilder, Gender-Medizin bis hin zu einer nicht geschlechterstereotypen Berufswahl.

Ich bin zuversichtlich, dass sich die Gleichstellungspolitik weiterhin so positiv in diesem Land entwickeln wird, auch wenn in manchen Belangen die Erfolge nur in kleinen Schritten messbar sind.

Unser Hauptanliegen bleibt ein selbstbestimmtes Leben für Frauen und Männer in unserer Gesellschaft zu ermöglichen!

Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Akteurinnen und Akteuren sehr herzlich für ihren Einsatz und für ihr Engagement bedanken.

A handwritten signature in black ink that reads 'Gabriele Heinisch-Hosek'. The script is cursive and fluid.

Gabriele Heinisch-Hosek

Bundesministerin für Bildung und Frauen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
1 Was bisher geschah: Rechtliche Grundlagen	9
2 Chancengleichheit am Arbeitsmarkt als Schlüssel zum Erfolg?	10
3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie – noch immer ein Frauenthema...?	13
4 Gesundheit: der große kleine Unterschied	17
5 Gewalt an Frauen eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung	20
6 Geschlechtergerechte Sprache schafft Bewusstsein	22
7 Projekte für Migrantinnen: Wissen macht stark!	24
8 Über die Grenzen hinaus: Gleichstellungsprojekte im Ausland	26
9 Geld und Geschlecht: Wie Ungleichverhältnissen „entgegensteuern“?	27
10 Neue Berufsbilder brauchen Vorbilder	29
11 Frauenpower braucht Powerfrauen	30
12 Sport	32
13 Kunst und Kultur	34
14 Wissenschaft, Forschung und Technologie	35

15	Mobilität und Umwelt	36
16	„Was noch geschieht“	37
17	Alles schon erreicht...?	39
	Fotonachweis.....	42

Einleitung

Vor 15 Jahren hat Österreich sich politisch und rechtlich verpflichtet, die Strategie des Gender Mainstreaming auf nationaler Ebene umzusetzen. Um eine erfolgreiche Anwendung und ein tiefgreifendes Verständnis der Anliegen dieser Strategie zu gewährleisten, begleiten GM-Beauftragte in den Ressorts und obersten Organen (Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, Rechnungshof, Volksanwaltschaft und Parlamentsdirektion), sorgsam die Implementierung dieser Prozesse. Sie organisieren Schulungen für die MitarbeiterInnen und überlegen in ihren internen Arbeitsgruppen, wo Geschlechtersensibilität gefragt ist und welche gezielten Projekte Gender Mainstreaming fördern könnten. Die Bedeutung dessen darf nicht unterschätzt werden, denn in der Vergangenheit ist es häufig vorgekommen, dass geschlechterbezogene Unterschiede nicht erkannt und unreflektierte Annahmen die existierenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten noch verstärkten. Die Problemfelder konnten noch nicht endgültig ausgemerzt werden, doch in der öffentlichen Verwaltung und Politik hat sich eine zunehmende Achtsamkeit gegenüber der Gleichstellung der Geschlechter entwickelt.

Im Rahmen der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting findet ein Erfahrungsaustausch statt. Den Vorsitz der IMAG GMB führt Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek als das für Frauenangelegenheiten zuständige Regierungsmitglied. Die Geschäftsführung obliegt der Abteilung IV/1 für frauenpolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten des BMBF.

Ziel der IMAG GMB ist es, den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen zu unterstützen und zu begleiten. Die Ressortbeauftragten fungieren hierbei als Informationsdrehscheibe.

Zu den wesentlichen Aufgaben der IMAG GMB gehören:

- ❑ Austausch von Informationen und nachahmenswerten Initiativen in den Ressorts und das Heranziehen von in- und ausländischen Best-Practice-Beispielen
- ❑ Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung der Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Strategie
- ❑ Begleitung und Evaluierung laufender Projekte, Maßnahmen und Gesetze hinsichtlich der Anwendung des Gender Mainstreaming/Gender Budgeting

Wie groß der Einsatz für die Anliegen der GM-Strategie ist, wurde in persönlichen Gesprächen deutlich, die die Geschäftsführung mit den GM-Beauftragten in den verschiedenen Ministerien führte. Da wurde von gelungenen Projekten und Schulungen erzählt, Zukunftsprojekte und Visionen für die Zukunft wurden formuliert. Einige GM-Beauftragten verhehlten allerdings nicht, dass ihr Engagement auf wenig Verständnis stößt.

Zahlreiche Projekte, die in den Interviews erzählt wurden und die insbesondere in den vergangenen fünf Jahren geschehen sind, wurden in die Broschüre aufgenommen. Leider konnten nicht alle Informationen, die im Rahmen der Gespräche weitergegeben wurden, berücksichtigt werden, es wurde jedoch darauf geachtet, dass so viel wie möglich aufgegriffen wurde.

An dieser Stelle sei allen InterviewpartnerInnen herzlich für ihre Bereitschaft gedankt, so viele wertvolle Inputs weitergegeben zu haben! Die Broschüre ist nach Themen und nicht nach Ressorts aufgearbeitet – die einzelnen Informationen wurden daher thematisch gebündelt.

Behandelt wurden in der Broschüre die „klassischen“ Gender Mainstreaming-Themen, wie Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geschlechtergerechte Sprache, Budget- und Steuerpolitik, usw. Abseits dieser bekannten Tätigkeitsfelder werden auch weniger bekannte Initiativen vorgestellt – etwa Projekte für Migrantinnen, die auch auf die Gleichstellung hinwirken sollen. Österreichische Gleichstellungsprojekte gibt es nicht nur im Inland, sondern auch im Ausland – auch diese werden in der vorliegenden Publikation präsentiert.

Somit möchten wir Antworten geben, wie die öffentliche Verwaltung Geschlechtergerechtigkeit auf vielen Ebenen ermöglicht oder Ungleichverhältnissen entgegensteuert. Jedes Ministerium ist für andere Lebensbereiche zuständig. Die Vielfalt spiegelt die politische und gesellschaftliche Realität unseres Landes wieder. Dementsprechend ist auch der Zugang zu Gender-Themen ressortspezifisch. Das Ziel eint jedoch alle Ministerien: eine geschlechtergerechte Gesellschaft zu schaffen, in der die Frauen- und Männerperspektive auf allen Ebenen berücksichtigt, und Mitsprache beider Geschlechter in politischen und wirtschaftlichen sozialen Entscheidungsprozessen gewährleistet werden. Ziel ist, gemeinsame Zukunftsperspektiven zu entwickeln und zu verwirklichen.

1 Was bisher geschah: Rechtliche Grundlagen

In den vergangenen 15 Jahren, seit die österreichische Bundesregierung sich zur Gender Mainstreaming-Strategie bekennt, entwickelte sich eine zunehmende Akzeptanz für GM innerhalb der österreichischen Bundesverwaltung aber auch darüber hinaus. Alle Ressorts haben sich verpflichtet, Gender-Mainstreaming nach außen und nach innen zu verfolgen. Die nationalen Grundlagen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind das Bundes-Verfassungsgesetz sowie fünf Ministerratsbeschlüsse, die zugleich die wesentlichen Implementierungsphasen abstecken.

Ein Meilenstein in der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Haushaltswesen war die verfassungsrechtliche Verankerung von Gender Budgeting im Rahmen der Haushaltsrechtsreform. Mit 1. Jänner 2009 wurde die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Haushaltswesen als Staatszielbestimmung in der Verfassung verankert (Art. 13 Abs. 3 B-VG). Die Budgetpolitik des Bundes, der Länder und Gemeinden muss sich an der Gleichstellung der Geschlechter ausrichten.

Das Bundeshaushaltsgesetz 2013 verpflichtet die einzelnen Ressorts dazu, pro Untergliederung bis zu 5 Wirkungsziele anzuführen, die die strategischen Prioritäten der kommenden Jahre abbilden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als verpflichtendes Thema für eines dieser Wirkungsziele festgelegt. Auf der Maßnahmenebene sollten die Ressorts mindestens eine Maßnahme zur Erreichung des strategisch gesetzten Gleichstellungsziels angeben. Die Ziele müssen so definiert sein, dass die Zielerreichung auch anhand von Kennzahlen messbar und überprüfbar ist.

Dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern wird also im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung ein besonderer Stellenwert eingeräumt. Gleichzeitig erlangt aber auch die Betrachtung gleichstellungsrelevanter Auswirkungen im Rahmen der Legistik mit der gesetzlich verankerten Wirkungsfolgenabschätzung eine neue Dimension. Die WFA-Gleichstellungsverordnung verpflichtet dazu, eine Abschätzung wesentlicher Auswirkungen von Regelungsvorhaben und größeren Projekten auf die Gleichstellung von Frauen und Männern vorzunehmen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Auswirkungen von direkten Leistungen, von Maßnahmen im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich und von öffentlichen Einnahmen gelegt. Aber auch die Verteilung der unbezahlten Arbeit, die Einrichtung und Zusammensetzung von Entscheidungsgremien sowie die unterschiedlichen Auswirkungen auf die körperliche und seelische Gesundheit von Frauen und Männern sind zu berücksichtigen. Wenn auch die Zahl der Regelungsvorhaben, bei denen sich wesentliche Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ergaben, im Jahr 2014 noch sehr gering war, ermöglicht die strukturierte und einheitliche Abschätzung von Auswirkungen doch, Wirkungs- und somit auch Gleichstellungsziele mit den Zielen von Regelungs- und sonstigen Vorhaben zu verknüpfen.

2 Chancengleichheit am Arbeitsmarkt als Schlüssel zum Erfolg?

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Der Slogan mutet wie ein Relikt aus dem beginnenden 20.



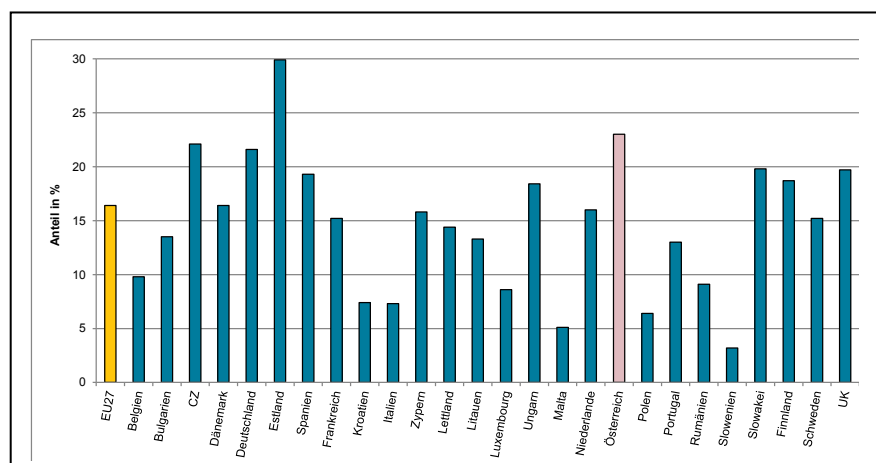
Jahrhundert an, als eine schlechtere Entlohnung von Frauen an der Tagesordnung stand: Sie verdienten für die gleiche Tätigkeit rund 30% weniger als ihre männlichen Kollegen. Seit 1952 gilt: "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!" Die niedriger angesetzten Frauenlohngruppen verschwanden endlich aus den Kollektivverträgen. Seit dem Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 waren unterschiedliche Löhne bei gleicher Einstufung zwischen den Geschlechtern auch gesetzlich verboten.

Über 30 Jahre später sind Frauen trotz steigender Qualifikationen im Berufsleben bei Berufschancen und Entlohnung noch immer benachteiligt. Woher kommt das? Einerseits ist die Gleichwertigkeit von „typisch“ männlichen und „typisch“ weiblichen Berufen längst nicht anerkannt: Ein Vergleich zeigt es deutlich: ein Arbeiter in der Metallbranche gilt beruflich stärker belastet als etwa eine Kindergartenpädagogin – das schlägt sich auch am Gehaltszettel nieder. Weitere Gründe sind häufigere Erwerbsunterbrechungen durch Karenzzeiten, geringere Aufstiegschancen durch die Teilzeitquote von Frauen, aber auch die Tatsache, dass Frauen häufiger als Männer unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind. Dass hier noch großer Handlungsbedarf besteht, belegen aktuelle Zahlen: der Gender Pay Gap beträgt aktuell rund 23%. Es gibt allerdings kleine Fortschritte: In Österreich belief sich die Differenz 2006 noch auf 25,5 Prozent. Im EU-Vergleich rangiert Österreich 2013 allerdings immer noch an vorletzter Stelle hinter Estland.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, ist ein gesetzlich verankertes Ziel der österreichischen Politik und gilt als eine der wichtigsten Voraussetzungen zum Erreichen der Gleichstellung in der österreichischen Gesellschaft. Österreich bekennt sich zu einer geschlechtersensiblen Arbeitsmarktpolitik – dabei ist die explizite Vorgabe an das AMS (Arbeitsmarktservice), zumindest 50% der Fördermittel im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu verwenden. Das AMS ist ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts und ist eine ausgegliederte Einrichtung des BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, ist ein gesetzlich verankertes Ziel der österreichischen Politik und gilt als eine der wichtigsten Voraussetzungen zum Erreichen der Gleichstellung in der österreichischen Gesellschaft. Österreich bekennt sich zu einer geschlechtersensiblen Arbeitsmarktpolitik – dabei ist die explizite

Vorgabe an das AMS (Arbeitsmarktservice), zumindest 50% der Fördermittel im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu verwenden. Das AMS ist ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts und ist eine ausgegliederte Einrichtung des BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)



Da der Arbeitsmarkt in Österreich immer noch stark von traditionellen Rollenbildern geprägt ist, ist es wichtig, Frauen neue berufliche Möglichkeiten zu zeigen und sie gut in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

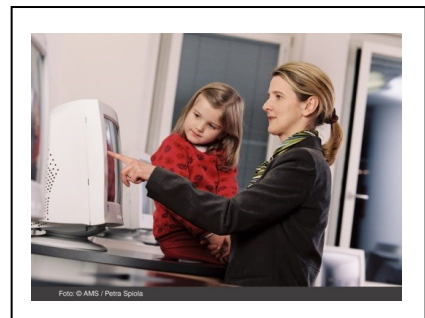
„FRAUEN IN HANDWERK UND TECHNIK“ (FIT)

Das Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ (FiT) ist ein Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms des AMS. FiT fördert die Qualifizierung von Frauen in handwerklich technischen Berufen, wie z. B. Mechatronikerin, Informationstechnikerin, Elektrotechnikerin oder Maschinenbautechnikerin und hat den Lehrabschluss oder eine weiterführende Ausbildung (technische Kollegs, Fach-, Fachhochschulen) der Teilnehmerinnen zum Ziel. FiT leistet einen wichtigen Beitrag zum Aufbrechen der Segregation am Arbeitsmarkt und ermöglicht Frauen ein höheres Einkommen abseits traditioneller Rollenbilder zu generieren.

Weiterführende Informationen: <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/angebote-frauen/frauen-handwerk-technik>

WIEDEREINSTIEG UNTERSTÜTZEN

Damit Frauen nach der Elternkarenz schnell wieder in das Berufsleben einsteigen können, bietet das AMS den Wiedereinsteigerinnen spezielle Betreuung und Beratung. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen sind die Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine Potenzialanalyse und Kompetenzbilanz sowie die Auseinandersetzung mit der beruflichen Laufbahn bzw. einer möglichen Neuorientierung. Rund 4.500 Frauen nehmen jährlich am Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“ des AMS teil.



Weiterführende Informationen: <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/angebote-frauen/wiedereinstieg>

GEHALTSRECHNER

Zudem steht mit dem Online-Gehaltsrechner seit 2010 jeder Bürgerin und jedem Bürger ein starkes Werkzeug zur Verfügung. Ein Werkzeug, mit dem man nachschauen kann, ob das Einkommen für die Position, Ausbildungsstufe und für das Alter angemessen ist. Der Online-Gehaltsrechner wurde gemeinsam mit ExpertInnen auf Basis der Daten der Statistik Austria über die Gehälter in den einzelnen Branchen entwickelt. Mit den betrieblichen Einkommensberichten und den verpflichtenden Gehaltsangaben in Stelleninseraten bekommen Frauen und Männer heute einen viel besseren Einblick in die Gehaltsstrukturen.

Weiterführende Informationen: <https://www.gehaltsrechner.gv.at/>

EINKOMMENSTRANSPARENZ: EINKOMMENSBERICHTE UND KOLLEKTIVVERTRAGLICHE LOHNANGABEN IN STELLENINSERATEN

Seit 2011 bestehen zwei gesetzliche Maßnahmen zur Erhöhung der Einkommenstransparenz und damit zur Bewusstseinssteigerung im Bereich der Lohndiskriminierung: Zum einen besteht für Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von MitarbeiterInnen – seit 2014 ab 150 MitarbeiterInnen - die Verpflichtung der Vorlagen von Einkommensberichten. Zum anderen bildet die gesetzliche Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überbezahlung in Stelleninseraten eine weitere Maßnahme zur Verbesserung der Einkommensstransparenz.

Eine Evaluierung dieser beiden Instrumente erfolgte im Rahmen einer Studie, die im September 2015 abgeschlossen und veröffentlicht wurde. Die Studie evaluiert sowohl die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz als auch die Auswirkungen dieser Instrumente in Bezug auf das Ziel der Erreichung von mehr Einkommenstransparenz. Dabei wurden die Sichtweisen von ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen und ArbeitgeberInnen erfasst.

Weiterführende Informationen:

<https://www.bmbf.gv.at/frauen/ewam/einkommenstransparenz.pdf?52z9o5>

3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie – noch immer ein Frauenthema...?

In der Rushhour des Lebens – zwischen 25 und 40 – nehmen die Anforderungen an Frauen und Männer besonders zu: Familiengründung, Berufsstart, Karrierewünsche, Kinderbetreuung,... All



das braucht Zeit – vor allem, weil viele Eltern sowohl gerne ihrem Beruf nachgehen als auch gerne mit ihrem Nachwuchs Zeit verbringen. Doch wie lassen sich all die Ansprüche, die die Gesellschaft, aber auch die Eltern an sich selbst stellen, optimal verwirklichen...? Auch heute noch sind es meist die Frauen, die versuchen, Job und Kinder zu vereinbaren. Sie verringern häufig die Arbeitszeit, wie jüngste Zahlen bestätigen: Im Jahr 2014 stieg die Teilzeitquote der Frauen von 45,6 auf 46,9 Prozent, die der Männer wuchs leicht um 0,6 Prozentpunkte auf 10,9 Prozent an. Das wichtigste Motiv für Teilzeitarbeit ist für Frauen laut Arbeitsmarkbericht¹ die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen. Die Konsequenz daraus: zwei Drittel der unbezahlten Familien- und Hausarbeit übernehmen Frauen, ein Drittel Männer.² Recht auf Elternteilzeit ist

gesetzlich verankert und die Wahlfreiheit bringt Gestaltungsspielraum in den Alltag der Familien. Dennoch darf nicht verschwiegen werden, dass durch Teilzeitarbeit finanzielle Einbußen erwachsen, die sich noch weiter durch die geringe Pension im Alter verstärken.

Die Zeit der Elternschaft wird von vielen jungen Eltern als besonders wertvolle Erfahrung erlebt, in der zwar Entbehrungen und ungeahnte Überraschungen aller Art an der Tagesordnung stehen, die positiven Erlebnisse aber bei Weitem überwiegen. Natürlich hat auch der Staat ein großes Interesse daran, dass die idealen Rahmenbedingungen für die Verwirklichung des Kinderwunsches gegeben sind – mit unterschiedlichen Bezugsvarianten des Kinderbetreuungsgelds (KBG) wird eine in Europa wohl einzigartige Vielfalt an Möglichkeiten geboten. Gelungene Vereinbarkeit ist nur möglich, wenn es entsprechend viele und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsplätze gibt. In den letzten Jahren hat sich hier viel bewegt.



¹ http://www.statistik.at/web_de/services/stat_uebersichten/beschaefigung_und_arbeitsmarkt/index.html

² Quelle: Statistik Austria: Zeiterhebungsstudie
https://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/zeitverwendung_2008_09_barri_25887.pdf?4dz8a1

VÄTERKARENZ UND PAPAMONAT



Der Trend ist in ganz Europa zu beobachten: immer mehr Männer gehen in Karenz. Vorreiter sind – wie in vielen gleichstellungspolitischen Belangen – die skandinavischen Länder. Fast 90 Prozent aller Väter in Schweden gehen derzeit in Karenz, während es in Österreich gut 18 Prozent sind – Tendenz steigend! Erleichtert wurde der Schritt, in Karenz zu gehen, mit dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld

(seit 2010). Beliebt ist das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld vor allem bei gut verdienenden Vätern (Angestellte, öffentlich Bedienstete, Selbstständige), da es dem karenzierten Elternteil 80 Prozent des letzten Nettoeinkommens sichert. Es ist jedoch mit 2.000 Euro pro Monat gedeckelt. Väter mit geringerem Einkommen bevorzugen hingegen eine der beiden Langvarianten (30 plus 6 bzw. 20 plus 4 Monate) mit pauschalem Kinderbetreuungsgeld: Schüler und Studenten wählen mehrheitlich die Variante mit der Dauer von 24 Monaten, während Arbeiter und Landwirte die längste Variante bevorzugen.

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld war unter anderem mit der Absicht eingeführt worden, Vätern die Sorge vom drohenden Einkommensverlust zu nehmen. Ein weiterer Grund für die mangelnde Beliebtheit der Väterkarenz war die Angst vor einem Karriereknick. Doch diese Angst ist unbegründet, wie eine 2014 erschienene Studie zeigt.³ Im Gegenteil: Karenzväter verdienen zwei Jahre nach Karenzende im Durchschnitt sogar mehr als Väter ohne Karenzunterbrechung! 2010 hat Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek gemeinsam mit Sozialminister Rudolf Hundstorfer, den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung eine Informationsoffensive für Unternehmen zum Projekt "Väterkarenz" gestartet. Unternehmen konnten sich in Workshops in ganz Österreich über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Väterkarenz informieren und sich mit Expertinnen und Experten sowie anderen Unternehmen darüber austauschen, wie man betriebliche Abläufe gut mit den Bedürfnissen der Jung-Papas vereinbaren kann.

Seit 2011 haben Männer im Öffentlichen Dienst Anspruch auf einen Karenzurlaub ohne Bezahlung im Ausmaß von bis zu vier Wochen. Dieser kann während des Mutterschutzes der Frau in Anspruch genommen werden und soll nicht zuletzt die Väter motivieren, auch in Karenz zu gehen. Seit 1. Jänner 2011 gingen 1.083 Männer in den Papa-Monat. 387 Bedienstete des Innenressorts 387 (35,7 Prozent aller Fälle) nahmen diese Möglichkeit in Anspruch, gefolgt vom Verteidigungsressort mit 218 (20,1 Prozent). Im Bildungs- und Frauenressort gingen 149 Väter (13,8 Prozent) in Papamonat.

Weiterführende Informationen: <http://www.maennerinkarenz.at/karenzvaeter.html>

http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/6/9/CH0023/CMS1412606273626/vaeter_in_elternkarenz.pdf

³ http://www.joanneum.at/fileadmin/_migrated/content_uploads/WP_75_Vaeterkarenz_und_Karriere_04.pdf

AUSBAUOFFENSIVE DER KINDERBETREUUNG

Berufstätige Eltern wissen es: ist das Kind gut versorgt und glücklich in der Kinderbetreuung, steht einem gelungenen Arbeitstag nichts mehr im Wege. Daher ist die Ausbauoffensive der Kinderbetreuung, die vom Bund mit insgesamt 305 Millionen Euro (2014-2017) gefördert wird, für viele Eltern mit Kindern eine spürbare Erleichterung der Vereinbarkeit. Auch in Zahlen ist die Ausbauoffensive, die 2008 startete, messbar: Seit damals wurden 47.429 neue Kinderbetreuungsplätze geschaffen. Bis 2017 will Österreich rund 17.000 neue Betreuungsplätze für Unter-Dreijährige schaffen und damit das sogenannte Barcelona Ziel der Europäischen Union erreichen (Betreuungsquote von 33% bei Unter-Dreijährigen).

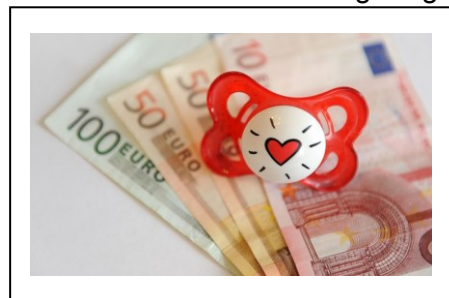


Diese Offensive soll jedoch nicht nur quantitative sondern auch qualitative Verbesserungen bringen. Räumliche Qualitätsverbesserungen, die Ausbildung von Hilfskräften und ein besserer Betreuungsschlüssel werden erstmals gefördert.

Weiterführende Informationen: <http://www.bmfj.gv.at/familie/kinderbetreuung/ausbauoffensive.html>

VERSCHIEDENE VARIANTEN DES KINDERBETREUUNGSGELDES

Mit dem Kinderbetreuungsgeld stehen in Österreich verschiedene Varianten und Bezugslängen zur Verfügung. Für Eltern, die nur für eine kurze Zeit aus dem Erwerbsleben aussteigen möchten und vor der Geburt ihres Kindes relativ hohe Einkünfte erzielen, wurde 2010 als weitere Bezugsvariante das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld eingeführt. Die beliebteste Variante ist aber nach wie vor die Langzeitvariante mit bis zu 36 Monaten Bezugsdauer. Die geplante Weiterentwicklung zu einem KBG-Konto wird zukünftig mehr Transparenz aber vor allem auch Flexibilität für Mütter und Väter bringen.



Weiterführende Informationen: <http://www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen.html>

UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN

Im März 2015 wurde vom BMFJ das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ ins Leben gerufen, mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Selbstverständlichkeit zu machen. Dieses wird von einem gemeinsamen Bekenntnis zu Familien und ihrem bedeutenden Stellenwert von Unternehmen und Gemeinden, den Sozialpartnern und weiteren wichtigen Stakeholdern getragen. Durch den Beitritt zum Netzwerk leisten die Partner einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit im eigenen Verantwortungsbereich und sind Vorbild und Ansporn für andere. Informationen, Erfahrungsberichte und Best Practices werden ebenso wie die Möglichkeit zur Vernetzung auf der Plattform www.unternehmen-fuer-familien.at geboten.

AUDIT BERUFUNDFAMILIE – EIN STAATLICHES GÜTEZEICHEN FÜR FAMILIENFREUNDLICHE PERSONALPOLITIK

Bereits seit 1998 leistet das Audit *berufundfamilie* – ein staatliches Gütezeichen des BMFJ - einen wesentlichen Beitrag zu einer familienfreundlichen Personalpolitik. Die Auditierungsverfahren werden von der Familie & Beruf Management GmbH durchgeführt. Im Rahmen eines Audits werden Potenziale ermittelt und spezifische Lösungen – individuell angepasst an die Bedürfnisse von Mitarbeiter/innen und Unternehmen – angeboten. Das Audit *berufundfamilie* ist für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe geeignet. Durch die Teilnahme am Audit *berufundfamilie* zeigen auch Bundesministerien wie BMG, BMWFW, BMBF und BMFJ, wie wichtig Vereinbarkeit für Frauen und Männer ist. Der Bund möchte als Arbeitgeber mit Vorbildwirkung als gutes Beispiel vorangehen. Dazu wurden von der Familienministerin Ende 2014 das BKA, alle Bundesministerien sowie die Parlamentsdirektion eingeladen, am Audit *berufundfamilie* teilzunehmen. Mit dem Audit *berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen*, das in allen Gesundheits- und Pflegeinstitutionen in Österreich einsetzbar ist, und dem Audit *hochschuleundfamilie*, das auf die Mitarbeiter/innen, Studierende und Lehrende zugeschnitten ist, werden auch die Bedürfnisse von speziellen Branchen in den Mittelpunkt gestellt.



Weiterführende Informationen: www.familieundberuf.at

PFLEGEKARENZGELD

In Österreich sind mehr als 450.000 Personen pflegebedürftig. Der überwiegende Teil der Pflege wird von Angehörigen erbracht – der Großteil der pflegenden Angehörigen sind Frauen, die zum Teil im Berufsleben stehen. Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen pflegender und betreuender Angehöriger wurden 2014 die Pflegekarenz und Pflegezeit geschaffen. Im Jahr 2014 waren rund 70% der BezieherInnen des Pflegekarenzgeldes weiblich. Somit kommt diese neue Sozialleistung vorwiegend Frauen zugute.

Weiterführende Informationen:

http://www.sozialministerium.at/site2/Soziales/Pflege_und_Betreuung/Pflegekarenzgeld/

4 Gesundheit: der große kleine Unterschied

„Die Gesundheit ist zwar nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts“. Arthur Schopenhauer formulierte treffend, wie es Menschen ergeht, die krank oder alt sind, und deren Lebensthemen zunehmend um das Thema Gesundheit kreisen. Bei Frauen und Männern äußern sich Krankheitsbilder unterschiedlich – eine Tatsache, die erst reichlich spät Eingang in die medizinische Forschung und Behandlung fand. Erst 2002 hat die WHO (Weltgesundheitsorganisation) die Gender Policy eingeführt und 2010 wurde ein Lehrstuhl für Gender-Medizin an der Universität Wien eingerichtet. Die Unterschiede als auch die Gemeinsamkeiten zwischen Frauen und Männern werden unter die Lupe genommen. Dabei werden neben den biologischen ebenso die sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Komponenten berücksichtigt. Große Unterschiede gibt es etwa bei Herzinfarkt-Symptomen. Das führte dazu, dass ein Herzinfarkt bei Frauen häufig nicht erkannt wurde.

Unterschiede gibt es aber etwa auch bei der Lebenserwartung. Frauen leben im Durchschnitt sechs Jahre länger als Männer. Das war nicht immer so: Um die Jahrhundertwende betrug der Unterschied bloß ein Jahr, der Kindbett-Tod war damals noch relativ häufig. Mit der markanten Zunahme der durchschnittlichen Lebenserwartung im Verlaufe unseres Jahrhunderts stieg auch der Unterschied in der Lebenserwartung von Männern und Frauen stetig an. Ob er zukünftig noch größer oder wieder kleiner wird, lässt sich gegenwärtig nicht sagen. Die Gründe sind laut der aktuellen medizinischen Forschung vielfältig: sie reichen von der unterschiedlichen hormonellen Einflüssen, über die erhöhte Risikobereitschaft bei Männern und über das robustere Immunsystem von Frauen. In den Entwicklungsländern, in denen Infektionskrankheiten als Todesursache noch eine bedeutsame Rolle spielen, sterben viermal so viele männliche Nachkommen an Parasiten und Infektionen.

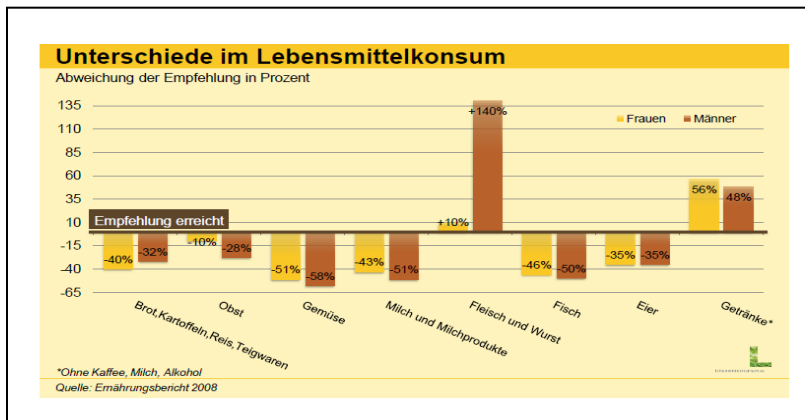


In dem Bewusstsein, dass viele verschiedene Einflüsse auf die Gesundheit außerhalb des Gesundheitswesens liegen, beschlossen die Bundesgesundheitskommission und der Ministerrat 2011 die Erarbeitung von Rahmen-Gesundheitszielen. „Gesundheit in allen Politikfeldern“ (Health in all policies) wurde zur obersten Maxime, daher waren alle wichtigen Politik- und Gesellschaftsbereiche in die Erarbeitung der Rahmen-Gesundheitsziele aktiv eingebunden. Ziel der Rahmengesundheitsziele,

die 2012 vom Ministerrat beschlossen wurden, ist, dass die Österreicherinnen und Österreicher zwei Jahre länger gesund leben können.

„FRAU ISST NICHT GLEICH MANN“

Hat die geringere Lebenserwartung der Männer gar mit ihrer Ernährungsweise zu tun...? Erwie- sen ist die Tatsache, dass Männer sich fettreicher ernähren und dadurch häufiger an Gefäß- krankungen leiden. Der Faktor



„Gender“ spielt also in der Ernährung und Verpflegung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Rollen(vor)bilder schei- nen in punkto Ernährung noch ihr Übriges zu bewirken. Sind Vorlieben im Kindesalter bei Mädchen und Burschen noch vergleichbar, entwickeln sich im Jugendalter unterschiedli-

che Ernährungstendenzen: Burschen greifen dann gerne zu Fleisch oder Fast-Food. Bei Mäd- chen kommt häufiger Obst, Gemüse oder Salat auf den Tisch.

Untersucht wurden die genderspezifischen Ernährungsunterschiede in der Broschüre „Frau isst nicht gleich Mann“, deren Ziel es war, die Ernährungssituation beider Geschlechter aufzuzeigen und somit eine Sensibilisierung für dieses wichtige Thema zu fördern. Als Datengrundlage wurde der Österreichische Ernährungsbericht herangezogen.

Weiterführende Informationen:

<http://www.genderprojekte.bmbf.gv.at/Download.aspx?p=167&f=42>

AKTIONSPLAN FRAUENGESUNDHEIT



Frauengesundheit – in seiner Komplexität ein kaum fassba- res, breites Feld. Im vergangenen Jahr haben Frauenminis- terin Gabriele Heinisch-Hosek und Gesundheitsministerin Sabine Oberhauser beschlossen, diesem Thema im „Akti- onsplan Frauengesundheit“ besonderes Augenmerk zu schenken und Ziele, Maßnahmen und Visionen übersicht- lich zusammenzufassen. Kürzlich wurde ein Zwischenbe- richt präsentiert, der die Arbeitsergebnisse der vergange- nen Monate festhält. Es wurden Vorschläge zur physischen und psychischen Krankheitsprävention bzw. Gesunderhal-

tung in den Lebensphasen Jugend, Erwerbsalter und Alter erarbeitet, die als Leitfaden des Akti- onsplans dienen. Die Ministerinnen planen, im Frühjahr 2016 der Bundesregierung den Aktions- plan vorzustellen und ihn politisch auf Schiene zu bringen.

Link zum Zwischenbericht:

http://www.goeg.at/cxdata/media/download/zwischenbericht_apfrauengesundheit_20150828_2.p df

DIABETESBERICHT 2013



Das Geschlecht beeinflusst sowohl das Gesundheitsverhalten als auch Entwicklung und Verlauf einer Diabetes-Erkrankung. Neben biologischen Unterschieden spielen dabei auch psychosoziale Faktoren eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang (z. B. Bildung, Sozial-status etc.). So ist ein niedriger Sozialstatus bei Frauen mit einem höheren Diabetes-Risiko verbunden, während Männer beispielsweise eine geringere Insulinempfindlichkeit aufweisen.

Diabetikerinnen schätzen zudem ihre Lebensqualität deutlich schlechter ein als männliche Diabetiker, wobei dies die körperliche, aber mehr noch die psychische Lebensqualität betrifft.

Weiterführende Informationen:

http://www.goeg.at/cxdata/media/download/berichte/diabetesbericht_2013.pdf

5 Gewalt an Frauen - eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung

Ein Thema, über das man nicht gerne spricht - Gewalt an Frauen. Laut einer groß angelegten, EU-weiten Studie über Gewalt an Frauen⁴ wird immer noch jede fünfte Frau in Österreich einmal in ihrem Leben Opfer von Gewalt. Die Zahlen liegen oftmals im Dunkeln, da Frauen Vorfälle aus Angst und Scham oftmals nicht melden. Vielfach wissen sie ungenügend darüber Bescheid, wo sie Hilfe und Schutz erhalten.

NATIONALER AKTIONSPLAN GEGEN GEWALT

Das Frauenministerium unternimmt Anstrengungen, um der Gewalt an Frauen (und Jugendlichen) endlich ein Ende zu bereiten. Deshalb ist eines der Ziele des Nationalen Aktionsplans gegen Gewalt (NAP Gewalt), der im vergangenen Jahr für eine Laufzeit von zwei Jahren (2014-2016) beschlossen wurde, die bessere Bekanntmachung von Hilfsangeboten wie etwa der kostenlosen Frauenhelpline⁵, die rund um die Uhr erreichbar ist, oder der fem:HELP-App⁶, die als Zusatzinstrument für Frauen dienen soll, um sich in Gewaltbeziehungen informieren und aus ihnen befreien zu können.



Die großangelegte, österreichweite Kampagne "GewaltFREI leben. Verhinderung von (schwerer) Gewalt an Frauen" stellt einen wesentlichen Schwerpunkt des Nationalen Aktionsplans dar. Die Kampagne wird vom Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser in Kooperation mit der Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und der Bundesjugendvertretung durchgeführt.

Ziel ist eine verstärkte Präventions- und Bewusstseinsarbeit. Gleichzeitig soll das Vertrauen der Opfer in die Einrichtungen gestärkt werden und mehr aktive Hilfe angeboten werden.

Der NAP Gewalt soll die Umsetzung der Istanbul-Konvention begleiten, die in Österreich seit 1. August 2014 in Kraft ist und ein wichtiger Meilenstein im europaweiten Kampf gegen Gewalt an Frauen ist. Obwohl Österreich in vielen Bereichen ein Vorbild ist, gibt es Bedarf für weitere Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Protektion, Sanktion und Kooperation

Weiterführende Informationen: <http://www.gewaltfreileben.at>



⁴ <http://fra.europa.eu/de/publication/2014/gewalt-frauen-erhebung-ergebnisse-auf-einen-blick>

⁵ <http://www.frauenhelpline.at/>

⁶ Siehe Download auf der Website des www.bmbf.gv.at

WETTBEWERB ZUM THEMA „GEWALT GEGEN FRAUEN“

Im Jahr 2014 hatten Schülerinnen und Schüler, Studierende und künstlerisch schaffende Personen die Möglichkeit, ihr Werk zum Themenbereich „Gewalt gegen Frauen“ im Bundeskriminalamt



einzureichen. Die Jury hat unter 325 Werken in den drei Sparten die jeweiligen Preisträger identifiziert und einer Bewertung zugeführt. Die offizielle Überreichung der Preise erfolgte im feierlichen Rahmen einer Schlussveranstaltung in Wien am 4. Dezember 2014, zu der auch alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingeladen waren.

Aus den Motiven ausgewählter Preisträgerinnen und Preisträger wurde eine bundesweite Informationskampagne erstellt. Die Infokarten werden in Kran-

kenhäusern, Arztpraxen und öffentlichen Einrichtungen aufgelegt und weisen auf Hilfestellung für Betroffene von Gewalt hin.

Weiterführende Informationen:

http://www.bmi.gv.at/cms/BK/praevention_neu/info_material/gewalt/files/2652015_Broschre_Gewalt_gegen_Frauen.pdf

http://www.bmi.gv.at/cms/BK/buendnis_gegen_/presse/files/BgGFolderWeb.pdf

6 Geschlechtergerechte Sprache schafft Bewusstsein



Unleserlich sei die geschlechtergerechte Sprache und unverständlich, obendrein sei sie reine Zeitverschwendung. Inzwischen sind ihre positiven Effekte jedoch durch wissenschaftliche Studien belegt worden: Demnach schätzen Kinder typisch männliche Berufe (wie zum Beispiel "Ingenieur") als erreichbarer ein und trauen sich selbst eher zu, diese zu ergreifen, wenn sie in der männlichen und weiblichen Form ausgesprochen werden.

Auch im Bund wurde die Bedeutung des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs längst erkannt. Mit einem Ministerratsbeschluss (2001) haben sich alle Ressorts verpflichtet, weitestgehend beide Geschlechter sprachlich zum Ausdruck kommen zu lassen: *"Es liegt an uns, die Sprache bewusst einzusetzen, um dadurch die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben."* Es ist jedoch auch möglich, in Texttiteln und in Texten, die ansonsten nicht mehr lesbar oder verständlich sind, auf die geschlechtergerechte Sprache zu verzichten und die männliche Form zu verwenden. Solche Texte sind mit folgender Schlussformel gekennzeichnet: *Zum besseren Verständnis und zur leichteren Lesbarkeit gilt in diesem Text bei allen personenbezogenen Bezeichnungen die gewählte Form für beide Geschlechter.* Gerade in Gesetzestexten wird häufig auf diese Formulierung zurückgegriffen – dies stößt jedoch auf wenig Zustimmung bei den GM-Beauftragten.

WEITERE LEITFÄDEN

- ❑ Frauenministerium: Im Vorwort des Leitfadens der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung heißt es: „Texte sind dann geschlechtergerecht, wenn Frauen und Männer sprachlich sichtbar werden, so dass sie sich gleichermaßen angesprochen fühlen.“
Weiterführende Informationen:
https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlung/sg/lf_gg_sprachgebrauch_26114.pdf?4dz8a1
- ❑ Sozialministerium
Weiterführende Informationen:
http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/9/2/CH2291/CMS1323690282737/gen_dergerechter-sprachgebrauch-leitfaden.pdf

7 Projekte für Migrantinnen: Wissen macht stark!

Hohe Arbeitslosigkeit, schlechte Jobs, Substandardwohnungen, geringes Bildungsniveau,... Menschen mit Migrationshintergrund haben in vielerlei Hinsicht ein schweres Los. Migrantinnen treffen diese Diskriminierungen oft besonders hart. Laut aktuellen Studien ist der Anteil der in ständiger Armut lebenden Personen bei Migrantinnen ohne österreichische Staatsbürgerschaft mit rund 16 Prozent mehr als viermal so hoch wie bei den österreichischen StaatsbürgerInnen⁷. Wo müsste man ansetzen, um eine bessere Integration zu erreichen...? Und wie könnte den Frauen in der Alltagsbewältigung einfach unter die Arme gegriffen werden...? Das BMEIA (Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres) setzt auf Dialog- und Integrationsschulungen für weibliche Religionsbeauftragte, während das BMLFUW (Ministerium für ein Lebenswertes Österreich) Projekte unterstützt, die Migrantinnen Klimaschutz im Alltag näherbringen. Das Gesundheitsministerium bietet medizinische Programme, Workshops usw zur medizinischen Versorgung an.

DIALOG- UND INTEGRATIONSSCHULUNG FÜR IMAME, SEELSORGERINNEN UND MOSCHEEVEREINE

Die seit 2011 jährlich stattfindende Schulung konzentriert sich insbesondere auf weibliche Religionsbeauftragte, die für Frauen der muslimischen Gemeinde als wichtige Ansprechpersonen dienen. Durch eine gezielte Schulung sollen die Frauenbeauftragten Frauen und Familien dabei unterstützen, sich verstärkt in die Gesellschaft zu integrieren, und als „Integrationslotsinnen“ zu fungieren. Die vierte Schulung im September 2014 konzentrierte sich auf das Thema „Identität“ und legte einen speziellen Schwerpunkt auf Deradikalisierung. Durch die Schulung soll der innergemeinschaftliche und innergesellschaftliche Dialog gestärkt und der damit verbundene Integrationsprozess gefördert werden. Die Teilnehmerinnen werden zu Multiplikatorinnen innerhalb ihrer Familien und ihres Wirkungskreises.

Die Schulungen beleuchten das österreichische Bildungs-, Politik- und Rechtssystem und bieten den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Kompetenzen in Bereichen, wie interkulturelles Konfliktmanagement, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie Projektentwicklung durch praxisbezogene Ansätze zu erwerben und zu vertiefen.

Weiterführende Informationen: <http://www.bmeia.gv.at/europa-aussenpolitik/auslandskultur/dialog-der-kulturen-und-religionen/projekte/eif-dialogschulung/>

⁷ https://www.bmbf.gv.at/frauen/gender/2286_07_bkamigrantinnen_26148.pdf?4dz8a1

KLIMASCHUTZ IM ALLTAG: WORKSHOPS MIT MIGRANTINNEN

Umweltschutz, Nachhaltigkeit, Klimawandel,... Die Dringlichkeit dieser Themen wird uns durch Wetterkapriolen, Überschwemmungen oder Trockenheit, warme Winter und heiße Sommer drastisch vor Augen geführt. Um auch bildungsfernere Schichten mit Migrationshintergrund für dieses Thema zu sensibilisieren, initiierte das BML-FUW (Ministerium für ein lebenswertes Österreich) 2014 gemeinsam mit dem Verein „Peregrina“ insgesamt 14 Workshops über leicht umsetzbare Klimaschutzmaßnahmen für Frauen aus verschiedenen Herkunftsländern. Die inhaltlichen Schwerpunkte lagen bei den Themen Energie sparen und bewusster Konsum. Das Workshop-Konzept berücksichtigte Aspekte wie beispielsweise Vermittlung der Inhalte in einfacher Sprache (teilweise mit muttersprachlicher Unterstützung) und Miteinbeziehung des kulturspezifischen Wissens und der Erfahrungen der Teilnehmenden. Dass in vielen Herkunftsländern gesünder, nachhaltiger und umweltschonender als in Österreich gelebt wird, ist in dem Workshop ebenso klar geworden. So wird etwa in der Türkei mehr Gemüse und weniger Fleisch gegessen, in China viel Rad gefahren oder etwa in Polen Vieles repariert, was in Österreich im Müll landen würde.



Weiterführende Informationen: <http://peregrina.at/de/projects/projekt-klimaschutz/>

8 Über die Grenzen hinaus: Gleichstellungsprojekte im Ausland

Frauenförderung oder gar Gleichstellung...? Ein Tabuwort in vielen Teilen der Erde. Frauen erleben Not, Gewalt, sexuelle Ausbeutung und leben in großer Armut, obwohl sie vielfach die anfallenden Arbeiten verrichten. Die Österreichische Entwicklungszusammenarbeit (OEZA im BMeiA) hat es sich daher zum Ziel gesetzt, geschlechtsspezifischer Diskriminierung insbesondere von Frauen und Mädchen entgegenzuwirken. Bei allen Projektvorschlägen wird eine so genannte Genderprüfung durchgeführt, die untersucht, ob das jeweilige Projekt zur Geschlechtergleichstellung beiträgt. Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und das Empowerment von Frauen sind ein Schlüssel zu Armutsminderung, Wirtschaftswachstum und sozialer Entwicklung weltweit. Konkret bedeutet das, Maßnahmen zu setzen, damit Mädchen und Frauen eine bessere Bildung sowie fairen Zugang zu Ressourcen wie Land, Einkommen oder Kapital erhalten und ihre Arbeitsüberlastung verringert wird. Erreicht werden diese Ziele durch eine erhöhte Beteiligung von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen, und zwar von der dörflichen bis zur nationalen Ebene.

STÄRKUNG VON GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG IN AFRIKA



Die OEZA unterstützt die Strategie und den Aktionsplan der Afrikanischen Union zur Geschlechtergleichstellung, welche zentralen Bezug auf die VN-Sicherheitsratsresolution 1325⁸ nehmen. Die OEZA fördert ein vom Landwirtschaftsministerium Burkina Faso unterstütztes Projekt zur verbesserten Selbstversorgung von Bäuerinnen, zur Steigerung des Ertrags und der Vielfalt landwirtschaftlicher Produktion. Dies geschieht u.a. durch die Stärkung landwirtschaftlicher Familienbetriebe und

Kooperativen, wobei Gleichberechtigung ein zentrales Thema ist.

SÜDOSTEUROPA: PROJEKT GEGEN GEWALT

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt der OEZA ist die Verhinderung von Gewalt an Frauen und Mädchen. Die OEZA setzt sich vor allem in Südosteuropa vehement gegen Frauen- und Mädchenhandel ein und fördert auch in anderen Partnerländern die Mitsprache von Frauen in der Friedenssicherung.

Weiterführende Informationen: <http://www.entwicklung.at/downloads/>

⁸ Die UN-Resolution 1325 wurde am 31. Oktober 2000 einstimmig vom UN-Sicherheitsrat verabschiedet. In ihr wurden erstmals Konfliktparteien dazu aufgerufen, die Rechte von Frauen zu schützen und Frauen gleichberechtigt in Friedensverhandlungen, Konfliktschlichtung und den Wiederaufbau mit einzubeziehen.

9 Geld und Geschlecht: Wie Ungleichverhältnissen „entgegensteuern“?

„Das Steuern ist wichtiger als die Steuern“. Die Doppeldeutigkeit des Wortes führt vor Augen, wie bedeutend Steuern ist, insbesondere auch dann, wenn über Steuern Geschlechtergerechtigkeit maßgeblich gefördert werden könnte. Denn dass die Besteuerung auf die Geschlechterverhältnisse einwirkt, ist unbestritten.

Das Bundesministerium für Finanzen befasst sich schon seit längerer Zeit mit Geschlecht und Steuerwirkung und analysiert, wie Einkommen-/Lohnsteuer und Sozialabgaben bestehende Einkommensdiskrepanzen abmildern oder diese verstärken.

Fazit: Es gibt immer noch beträchtliche Ungleichheiten. In Österreich bestehen zwischen Frauen und Männern nach wie vor beträchtliche Unterschiede im Einkommen. Vor allem verdienen Frauen weiterhin weniger, besitzen weniger Vermögen und leisten noch immer mehr unbezahlte „Familienarbeit“. Daher könnten Steuern und Abgaben durchaus unterschiedliche Verteilungs- und Anreizwirkungen haben und ökonomisch und gesellschaftlich relevante Entscheidungen beeinflussen. Steuerpolitik muss daher „wirkungssensibel“ sein.

WIFO-STUDIE: „GENDER-PRÜFUNG IM FINANZRESSORT“

Die WIFO-Studie „Gender-Prüfung im Finanzressort“ (2013) empfiehlt die Ableitung von Gleichstellungszielen im Steuerbereich, in der Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit, in der Verbesserung der Einkommenschancen von Frauen oder in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Das WIFO erarbeitete Leitfäden für Gender-Prüfungen für einkommens-, aufwands- und vermögensbezogene Steuern.

Weiterführende Informationen:

https://www.bmf.gv.at/ministerium/WIFO_Gender_Pruefung_im_Finanzressort_Maerz_2013.pdf?4jwmid

INFORMATIONEN ZUR STEUERREFORM AUS GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHER SICHT:

Mit der Steuerreform hat die Bundesregierung im März 2015 eine Entlastung im Ausmaß von fast € 5 Milliarden beschlossen. Ziel der Steuerreform 2015/16 war vor allem eine spürbare Entlastung der Lohn- und Einkommenssteuerpflichtigen. Aber auch Personen mit geringen Einkommen und Pensionistinnen und Pensionisten sollen finanziell von der Reform profitieren.

Die Senkung des Eingangssteuersatzes auf 25% und die deutliche Erhöhung der Steuergutschrift werden für Frauen deutliche Verbesserungen bringen, da fast 90% der Frauen weniger als € 25.000,- Euro steuerpflichtiges Einkommen pro Jahr verdienen. Gerade weil Frauen in den untersten Einkommensgruppen überrepräsentiert sind, führt die Senkung des Eingangssteuersatzes zu einer wesentlichen Entlastung der weiblichen Erwerbstätigen.

Auch Pensionistinnen (und Pensionisten) sollen in Zukunft von einer solchen Erstattung im Ausmaß von maximal € 110,- pro Jahr profitieren. Eine Steuerreform alleine kann natürlich nicht die ungerechten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern beheben, aber sie kann mit dem Fokus auf Entlastung der ArbeitnehmerInnen ein Stück mehr Gerechtigkeit bringen.

Anhand einiger Beispiele auf Basis der Einigung der Bundesregierung vom März 2015 wird die Entlastung deutlich: Für eine Arbeitnehmerin mit einem Bruttoeinkommen von € 1.400,- monatlich sollte die Lohnsteuer halbiert werden. Das Medianeinkommen vollzeiterwerbstätiger Frauen liegt derzeit bei € 2.400,-. Auch für diese Gruppe wird die Reform ein deutliches Plus von voraussichtlich € 940,- im Jahr bringen.

Entlastung der Steuerzahlerinnen anhand einiger Zahlen

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

Quelle: STATISTIK AUSTRIA.

Weiterführende Informationen:

http://onlinerechner.haude.at/bmf/brutto-netto-rechner_Entlastungsrechner.html

www.oegb.at/cms/S06/S06_1.2.a/1342555989928/themen/lohnsteuer-runter/mehr-netto-rechner

Gesetzesentwurf unter:

www.bmf.gv.at/steuern/Steuerreformgesetz-2015.html

10 Neue Berufsbilder brauchen Vorbilder

Der Wandel des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes eröffnet für Mädchen und Burschen neue Chancen jenseits einer geschlechterstereotypen Berufswahl. Um diesen Prozess mit Einblicken in die Berufswelt zu unterstützen, gibt es Berufsorientierungsprojekte wie den Girls' Day, Boys' Day und Girls' Day MINI.

GIRLS'DAY

Am Girls' Day im Bundesdienst öffnen Ministerien, Unternehmen, Betriebe und Hochschulen ihre



Türen für Schülerinnen ab 10 Jahren. Die Mädchen lernen dort Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik kennen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind. Oder sie begegnen weiblichen Vorbildern in Führungspositionen aus Wirtschaft und Politik.

Am Girls' Day erleben die Teilnehmerinnen in Laboren, Büros und Werkstätten, wie spannend die Arbeit dort ist. In Workshops

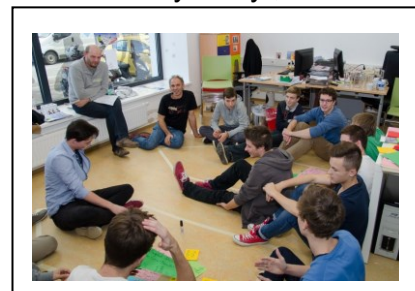
und bei Aktionen gewinnen die Mädchen Einblicke in den Alltag der Betriebe und erproben ihre Fähigkeiten praktisch. Sie erhalten direkte Antworten auf ihre Fragen und können erste Kontakte knüpfen. Der heuer erstmals stattgefundenen Girls' Day MINI am 23. April stieß bei den über 330 Kindergartenmädchen auf großen Anklang. Sie wurden spielerisch in die Welt der Technik eingeführt.



Weiterführende Informationen: <http://www.girlsday-austria.at>

BOYS'DAY

Das Sozialministerium organisiert seit 2008 jährlich den österreichweiten "Boys' Day", der sich der Erweiterung des Berufswahlspektrums männlicher Jugendlicher in Richtung Erziehungs- und Pflegeberufe und damit der Förderung eines breiteren, offeneren Burschen- bzw. Männerbildes, widmet. Denn auch für die Burschen gilt: Rollenklischees und traditionelle Berufsbildern hindern sie oft daran, ihre Möglichkeiten und Talente in Hinblick auf die Berufswahl richtig einzusetzen und auszuschöpfen.

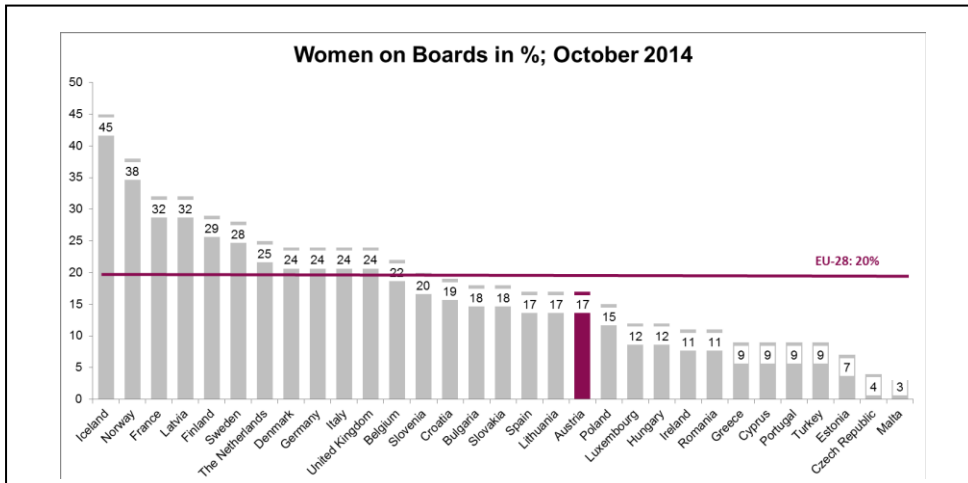


Weiterführende Informationen: <http://www.boysday.at>

11 Frauenpower braucht Powerfrauen

Die Stärkung von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft, in der Wissenschaft und Forschung, in der Politik und im öffentlichen Sektor hat in Österreich eine hohe Priorität, zumal Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Mit Quotenregelungen oder freiwilligen Selbstverpflichtungen soll eine höhere Partizipation von Frauen erreicht werden.

Sehr positiv hat sich in den vergangenen Jahren der öffentliche Sektor entwickelt. Der Dienstgeber Bund bekennt sich seit der Erlassung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes im Jahre 1993 zu besonderen Fördermaßnahmen für Frauen. Die Ergebnisse können sich



sehen lassen: In den vergangenen sieben Jahren ist der Frauenanteil im Bundesdienst um 2,5 Prozentpunkte auf 41,2% angewachsen, bei den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen stieg der Frauenanteil doppelt so hoch auf 33,7%. Mehr als ein Viertel der Akademikerinnen und Akademiker in Top-Funktionen sind Frauen.

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN AUFSICHTSRÄTEN STAATSDNAHER BETRIEBE

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN AUFSICHTSRÄTEN STAATSDNAHER BETRIEBE

Die österreichische Bundesregierung hat sich im März 2011 zu einer stufenweisen Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten staatsnaher Unternehmen verpflichtet. Ursprünglich geplant war, bis 2013 25% und bis 2018 schließlich 35% Frauenanteil zu erreichen. Wie sich herausstellen sollte, war eine so lange Frist für die Erreichung der Quote gar nicht nötig: denn bereits Anfang März 2014 waren 36% Frauen in den Aufsichtsräten vertreten. Somit wurde sie vier Jahre im Voraus sogar übertroffen. Den Quotenregelungen im Bund steht eine bisher nur freiwillige Selbstverpflichtung der privatwirtschaftlichen Unternehmen zur Steigerung des Frauenanteils in ihren Führungsgremien gegenüber, dessen Erfolge schleppend vorangehen. Im Jahr 2013 lag der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich bei nur 5,6 Prozent.

ZUKUNFT.FRAUEN

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft hat gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Österreich und der Industriellenvereinigung das Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen" entwickelt. Diese Initiative unterstützt qualifizierte Frauen bei ihrem Aufstieg in Chefetagen und bereitet sie gezielt für Management- und Aufsichtsratspositionen vor. Den Weg dafür ebnet eine gelungene Verbindung aus Workshops, Netzwerkaufbau und Mentoring-Programmen.

Weiterführende Informationen:

<http://www.bmwf.wg.at/Wirtschaftspolitik/Standortpolitik/Seiten/FuehrungskraefteprogrammZukunftFrauen.aspx>

„WOMEN ARE TOP“

Mit dem von der Europäischen Kommission ko-finanzierten Projekt „Women are TOP! To the top by innovative corporate cultures“ wurden Maßnahmen im Bereich der Aufsichtsräte und wirtschaftlicher Führungs- und Managementpositionen entwickelt, die zu geschlechtergerechten Organisationskulturen führen sollen.



Im Rahmen dieses Projektes wurden Unternehmen intensiv einbezogen, um adäquate Unternehmenskulturen zu schaffen, die Geschlechtergerechtigkeit fördern. Durch die enge Kooperation mit kleinen, mittleren und großen Unternehmen in Österreich wurden Modelle erprobt, Erfahrungen gesammelt und Wege gefunden, um die richtigen Köpfe und die richtigen Frauen für Führungspositionen zu finden.

Weiterführende Informationen: <http://www.frauenfuehren.at/>

12 Sport

Hymnen, Fahnen, Wahrzeichen, ... Identitätsstiftend sollen sie sein, und unser Zugehörigkeitsgefühl zu Österreich stärken. Was den nationalen Attributen nur zum Teil gelingt, schafft der Sport – scheinbar mühelos. Kaum ein Bereich lässt unseren Nationalstolz höher schwebeln als sportliche Erfolge unserer Alpin-AthletInnen und jüngst sogar unseres Fußball-Nationalteams! 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: 87% männlichen Funktionären stehen 13% weibliche gegenüber, in den 60 Fachverbänden gibt es nur vier Präsidentinnen, 95% Trainer und 5% Trainerinnen sind ganztags in den österreichischen Fachverbänden tätig. 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. Die Unzufriedenheit mit dem System artikuliert Österreichs Skistar Anna Fenninger deutlich: Die Wertschätzung des Verbandes für Frauen erinnere an frühere Zeiten...



Auch in der Berichterstattung ist das Ungleichgewicht der Geschlechter 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. Dazu wird mit Partnern, Institutionen und Sport-Fachverbänden zusammengearbeitet.

EU-KOMMISSION: STRATEGIEPAPIER ZUR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG IM SPORT

Im Rahmen des Themenfelds „Good Governance“ wird seitens der Europäischen Union ein Schwerpunkt auf die Gleichstellung von Frauen und Männer im Sport gesetzt. Die EU-Kommission hat 2014 ein Strategiepapier veröffentlicht, in dem Handlungsempfehlungen an die EU Mitgliedsländer zur Umsetzung von Geschlechtergleichstellung im Sport festgehalten sind.

Schwerpunktthemen sind:

- Ausgewogenes Verhältnis im Coaching
- Ausgewogene Besetzung von Sportgremien
- Kampf gegen sexuelle Gewalt im Sport
- Kampf gegen Stereotypen und die Rolle der Medien im Sport

Weiterführende Informationen:

http://ec.europa.eu/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf

http://www.100sport.at/de/menu_main/ueber-uns

13 Kunst und Kultur

In der österreichischen Kunst- und Kulturszene nehmen Frauen vielfach noch immer nicht den Platz ein, der ihnen gebührt. Die Arbeit von Künstlerinnen und Kulturarbeiterinnen findet weder die entsprechende Beachtung noch die adäquate monetäre Abgeltung. Nach wie vor finden sich zu wenige Frauen in Führungspositionen kultureller Einrichtungen. Seitens des Bundes werden jedoch erhebliche Anstrengungen unternommen, um diesem Ungleichgewicht entgegenzusteuern. Im Sinne einer ausgewogenen Verteilung der Mittel der Kunstförderung zwischen Frauen und Männern (Gender Budgeting) werden seit 2007 in den Kunstberichten die Transferleistungen, die direkt an einzelne Künstlerinnen und Künstler gehen, nach genderbezogenen Kriterien ausgewertet. Das Geschlechterverhältnis bei der Vergabe von Förderungen war im Jahr 2014 nahezu ausgeglichen und lag bei 51 % Männer zu 49 % Frauen.

SPEED DATING MIT KOMPONISTINNEN

Unter dem Arbeitstitel "Speed Dating für Komponistinnen" startete 2012 eine Netzwerk-Initiative, um den Dialog zwischen Komponistinnen und VeranstalterInnen sowie EnsembleleiterInnen zu stärken. Noch immer ist es für komponierende Frauen eine große Herausforderung, sich im beruflichen Umfeld durchzusetzen. Durch das persönliche Kennenlernen sollen Anreize geschaffen werden, um mehr Werke österreichischer Komponistinnen im heimischen Konzertbetrieb aufzuführen und ihren Anteil im Repertoire hiesiger Orchester und Ensembles zu steigern. Die Komponistinnen, die sich im Rahmen der Treffen mit VeranstalterInnen, EnsembleleiterInnen und VertreterInnen österreichischer Musikverlage austauschen können, werden von Fachgremien ermittelt.

MENTORING-PROGRAMM

Im Rahmen von interministeriellen Arbeitsgruppen zur sozialen Lage der KünstlerInnen wurde ein spezielles Instrument zur Karriereentwicklung von Frauen im Kunstbereich angeregt. Es handelt sich um ein Fachmentoring von Künstlerinnen für Künstlerinnen. Die Mentorinnen sind erfahrene Expertinnen, Kuratorinnen oder etablierte Künstlerinnen, während die Mentees junge Künstlerinnen sind, die sich beruflich und persönlich weiterentwickeln wollen. Es wurden Tandems bestehend aus 11 Mentees und 11 Mentorinnen gebildet. Nach einer Kick-off-Veranstaltung wurden in den Jahren 2011 und 2012 Workshops, Vernetzungstreffen und Supervisionsrunden durchgeführt.



Im Herbst 2011 und 2012 wurde das Programm mittels Fragebögen in inhaltlicher und organisatorischer Hinsicht evaluiert. Das Ergebnis weist eine breite Zustimmung zu diesem Projekt auf. Die vereinbarten Ziele der einzelnen Tandems (Konkretisierung und Positionierung der künstlerischen Arbeit, Projektweiterentwicklung, Erfahrungsaustausch, Selbstreflexion, Vernetzung im Kunstbetrieb, Öffentlichkeitsarbeit, Jobsuche u.a.) wurden zum großen Teil erreicht.

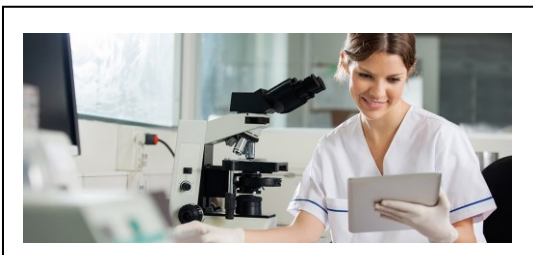
Weiterführende Informationen: <http://www.kunstkultur.bka.gv.at/site/8085/default.aspx>

14 Wissenschaft, Forschung und Technologie

Trotz der Tatsache, dass Bildungsinstitutionen heute mehr auf die Förderung und gleiche Chancen für Mädchen und Frauen achten, ist die wissenschaftliche Elite in Österreich noch immer stark männlich dominiert. Auch wenn sich der Anteil von Rektorinnen an Österreichs Universitäten in den letzten Jahren signifikant erhöht hat (38%), ist er immer noch geringer als ihr prozentualer Anteil am Gesamtpersonal der Hochschulen (40%). Niedrige Frauenanteile prägen auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen.

NETZWERK FEMTECH

Mit FEMtech fördert das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)



Frauen in Forschung und Technologie dahingehend, gleiche Rahmenbedingungen und Erfolgchancen wie Männer im beruflichen Umfeld vorzufinden. Die umfangreichste Expertinnendatenbank Österreichs, die Auszeichnung „FEMtech Expertin des Monats“ und die FEMtech Netzwerktreffen sind Maßnahmen, um die Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen in

der Forschung und Technologie zu unterstützen.

Weiterführende Informationen: <http://www.femtech.at/>

LAURA BASSI CENTRES OF EXPERTISE

Im Rahmen des Programms „w-fORTE“ des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW), das von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) umgesetzt wird, wird das europaweit einzigartige Impulsprogramm "Laura Bassi Centres of Expertise" abgewickelt, das auf Chancengleichheit und eine neue Forschungskultur setzt. Namensgeberin ist die italienische Physikerin Laura Bassi, die im 18. Jahrhundert zur ersten Professorin an einer europäischen Universität berufen wurde.



Im Zusammenhang mit der Vorbereitung des Impulsprogramms "Laura Bassi Centres of Expertise" gab das BMWFW eine Studie bei der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) in Auftrag, um die strukturellen Hemmnisse für Frauen-Karrieren in der kooperativen Forschung zu identifizieren. Genannt wurden u.a. intransparente Vergabeverfahren, männliche Bündnisstrukturen die die Aufstiegschancen von Frauen behindern, sowie zu geringe Möglichkeiten zum Netzwerken mit der Industrie. Basierend auf diesen Erkenntnissen wurde für das Impulsprogramm Laura Bassi Centres of Expertise ein zweistufiges Auswahlverfahren mit neuartigen Evaluierungskriterien und angeschlossenen Hearing entworfen, damit die Kompetenzen exzellenter Forscherinnen mehr Beachtung erfahren.

Weiterführende Informationen: <https://www.ffg.at/laura-bassi-centres-expertise-0>

15 Mobilität und Umwelt

Frauen sorgen sich mehr um die Umwelt, kaufen häufiger Bio-Lebensmittel ein und sind umweltfreundlicher unterwegs als Männer. Die Gründe für diese – empirisch feststellbare – Geschlechterdifferenz sind vielfältig. Frauen stehen Umweltfragen aufgeschlossener gegenüber. Wichtig ist es, Frauen durch eine gezielte Ansprache und weitere Maßnahmen in Planungen und Projekte



aktiv einzubeziehen. Generell gilt es auch, die Genderkompetenz von Akteuren und Akteurinnen in den Bereichen Umwelt, Nachhaltigkeit und Mobilität zu erhöhen und gemeinsam zu mehr Geschlechtergerechtigkeit sowie zur Entwicklung von neuen Geschlechterbildern beizutragen.

Die verfügbaren Fortbewegungs- und Verkehrsmittel, wie die eigenen Füße, das Fahrrad, die öffentlichen Verkehrsmittel und auch das Auto, haben entscheidenden Einfluss auf die Mobilität von Menschen. Gerade was die Verkehrsmittelwahl betrifft zeigen sich große geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen sind umweltfreundlicher und kostengünstiger unterwegs als Männer. So legen beispielsweise in Vorarlberg Frauen 43 Prozent ihrer Alltagswege mit Bahn, Bus, dem Fahrrad und zu Fuß zurück, Männer hingegen nur 31 Prozent. In Niederösterreich benützen Frauen für 41 Prozent ihrer Alltagswege den so genannten Umweltverbund, Männer nur für 35 Prozent ihrer Wege. In Wien legen Frauen 72 Prozent und Männer 59 Prozent ihrer Wege im Umweltverbund zurück. Und während in Österreich 64 Prozent der Frauen öffentliche Verkehrsmittel benutzen, steigen nur 56 Prozent der Männer in Bahn und Bus ein. Sind Männer gleich mobil wie Frauen, dann ist Österreich seinen Klimaschutzziele einen großen Schritt näher gekommen.

Weiterführende Informationen:

https://www.bmvit.gv.at/verkehr/gesamtverkehr/statistik/downloads/viz07_kap6.pdf

<http://www.bmlfuw.gv.at/umwelt/luft-laerm-verkehr/verkehr-laermschutz/mobilitaetsmanagement/genderaspekte.html>

16 „Was noch geschieht“

AUFTRAGSVERGABE

Dass die Koppelung öffentlicher Dienstleistungsaufträge an Gleichstellungsförderung ein gutes Instrument ist, um Unternehmen zur Frauenförderung zu motivieren, ist nichts Neues. Neu ist jedoch dass dieses gesellschaftspolitische Anliegen bereits in einigen Ministerien umgesetzt wird. Dabei wurde mittels Rundschreiben festgelegt, dass bei der Direktvergabe von Liefer- und Dienstleistungsaufträgen, deren Leistungsfrist 6 Monate übersteigt, Bieterinnen und Bieter sich bereits bei der Auftragserteilung zur Durchführung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen zu verpflichten haben. Die Anzahl der Maßnahmen richtet sich nach der Betriebsgröße, wobei die Betriebe aus einem Maßnahmenkatalog auswählen können. Die Maßnahmen reichen von gezielter Erhöhung des Frauenanteils in mittleren und höheren Positionen über gendersensible Aus- und Weiterbildung bis hin zu Angeboten für die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Maßnahmen müssen bis zur Hälfte der Leistungsfrist nachweislich umgesetzt sein, ansonsten ein Pönale verhängt werden kann.

Das Rundschreiben des BMBF ist unter https://www.bmbf.gv.at/ministerium/rs/2015_05.html abrufbar.

ORDENSREICHES ÖSTERREICH: ORDENSMUSEUM DES BUNDESKANZLERAMTES

Unter dem Titel "Zeichen der Zeit" eröffnete 2009 ein Ordensmuseum im Bundeskanzleramt/Amalienburg. Zu sehen ist ein Streifzug durch das Auszeichnungswesen der Monarchie



Goldenes Verdienstzeichen der Republik Österreich für Damen

sowie der Ersten und Zweiten Republik. Sie widmet sich auch der ungleichen Verteilung der Orden auf Frauen und Männer. Denn Außergewöhnliches haben zwar auch Frauen immer geleistet, Orden bekamen sie dafür aber lange Zeit nicht. Bis weit über das Ende der Monarchie hinaus waren Orden Männern vorbehalten. Einzige Ausnahme bildeten die wenigen Frauenorden, die fast ausschließlich adeligen Damen für religiöse oder karitative Tätigkeiten verliehen wurden. Dass Ehrenzeichen nur Männern zugestanden wurden, stand in engem Zusammenhang mit einer strikten Trennung der Lebenssphären, bei denen Frauen das Private und Männern das Öffentliche zugedacht war. Im 20. Jahrhundert haben Frauen zunehmend auch öffentliche Verantwortung übernommen. Ihrem größer werdenden Einfluss in Wirtschaft und Politik wurde deshalb auch im Ordenswesen Rechnung getragen.

Allerdings ist die Zahl der öffentlich geehrten Frauen auch im 21. Jahrhundert noch gering. Um ihren Anteil zu heben, wird es notwendig sein, die Sichtweisen darauf zu ändern, was im Sinne der Gesellschaft als besonderes Verdienst gilt und sichtbar gemacht wird.

VOLKSANWALTSCHAFT: FRAUENDIALOG

Beim Frauendialog der Volksanwaltschaft im November 2014 wurde gemeinsam mit NGOs, Frauenhäusern, Beratungsstellen sowie Justiz und Politik erörtert, warum Frauen dazu neigen, ihre vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten nicht auszuschöpfen. Neben allgemeinen Gründen wie der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Betroffenheit von den Prüfungsbereichen der Volksanwaltschaft (es befinden sich beispielsweise weniger Frauen als Männer im Strafvollzug) sind Ängste vor möglicherweise hohen Prozesskosten Ursachen für einen Beschwerdeverzicht. Die Volksanwaltschaft ermutigt Frauen ausdrücklich, nicht auf Rechte zu verzichten.

17 Alles schon erreicht...?

Nein, es ist noch nicht alles erreicht. Und in manchen gleichstellungspolitischen Belangen sind so wenige Veränderungen messbar, dass die Frustration über die Stagnation manchmal fast Überhand gewinnen könnte – man denke etwa an den Gender Pay Gap. Und dennoch – der Weg ist richtig, und bekanntlich ist der Weg das Ziel, womit am Ende dieser Broschüre, die so viele erfolgreiche Projekte in sich vereint, der positive Tenor überwiegen sollte.

Doch Wünsche sind erlaubt, und sie wurden von den IMAG-Mitgliedern nicht zuletzt als Wegweiser für die Zukunft formuliert.



ELFRIEDE FRITZ (bis Sommer 2015 GM-Beauftragte im BMF): „Ich wollte niemals finanziell von einem Mann abhängig sein, meine Hochschulausbildung für meinen Beruf nützen und nicht Zuhause sein. Doch was ist richtig und wichtig? Beides: Beruf und Familie. Ich wünsche mir, dass beide Geschlechter – Frauen und Männer – weniger arbeiten, um beiden eine gute Vereinbarkeit zu ermöglichen. Dreißig Stunden wären für mich vorstellbar und wünschenswert.“

SYLVIA BIERBAUMER (BMASK): „Ich wünsche mir in jeder Hinsicht ein Aufbrechen der Rollenstereotype. Es lastet ja nicht nur auf Mädchen ein großer Druck, vorgegebenen Rollenbildern zu entsprechen, sondern auch auf Männern. Dadurch würde sich gesellschaftlich vieles ändern. Es gibt so viel zu tun: die Frauenbeschäftigung, und das Einkommen sollte so hoch sein wie bei Männern. Außerdem sollte es eine verpflichtende Quote für die Männerkarenz geben. Eine Reduzierung der allgemeinen Arbeitszeit und deren Gleichverteilung auf Frauen und Männer würden die Einkommens- und Pensionsdifferenzen zwischen Frauen und Männern deutlich reduzieren.“



MARIA BAUMGARTNER-JURKO (BMLFUW): „Ich wünsche mir, dass der Begriff Gender Mainstreaming nicht mehr auf Ablehnung stößt. Die Leute wissen oft viel zu wenig, was er bedeutet. Immer wird Gleichstellung auf das Binnen-I und die Diskussion um die Töchter in der Bundeshymne reduziert. Wir sollten unsere Anliegen deutlich formulieren.“

BARBARA BIEDERMANN (BMFJ): „Männlichkeit und Weiblichkeit bilden keine Gegensätze mehr, entsprechende binäre Denkweisen werden erfolgreich abgebaut, wodurch eine tatsächliche Chancengleichheit hergestellt wird. Dadurch haben Frauen und Männer gleichermaßen die Möglichkeit, sich auch abseits von traditionellen Rollenbildern entfalten zu können und eine echte Partnerschaftlichkeit in allen Lebensbereichen zu erreichen und umzusetzen. Dem BMFJ ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit Partnerschaftlichkeit in der Arbeitswelt und im Familienleben ein großes Anliegen – insbesondere müsste geteilte Karenz, gemeinsame Betreuung der Kinder und ein gemeinsamer Beitrag zum Familieneinkommen, eine Selbstverständlichkeit sein.“



GERHARD WEINREICH (BKA): „Wenn GM nicht aus der Frauenförderungsecke herauskommt, wird es weiterhin schwer sein, die Ziele der GM-Strategie für Männer positiv zu vermitteln.“

INES STAMM (BMG): „Mein Wunsch ist, dass es endlich selbstverständlich wird, dass Frauen in Führungspositionen sind, und dass es mehr Weiblichkeit und Powerfrauen in den wichtigsten Gremien gibt! Auch das Netzwerken sollten Frauen viel stärker betreiben als bisher. Viele Veränderungen der Gesellschaft sind durch Frauen erfolgt und das gilt auch heute. Ganz wichtig ist, dass Frauen das arbeiten sollten, was ihnen Spaß macht.“



SILVIA MOOSMAIER (BMLVS): „Ich wünsche mir gute Arbeitsbedingungen für alle. Ich möchte, dass alle Life-Balance Maßnahmen bundesweit geschaffen werden.“

HARTMUT HALLER (BMJ): „Von meinem Ressort wünsche ich mir, dass geprüft wird, wen unsere legislativen Maßnahmen betreffen. Wir erheben Millionen Daten, aber was definitiv fehlt, ist eine Gender-Analyse dieser Maßnahmen. Ich wünsche mir auch eine etwas permissivere Haltung beim Gendern von Gesetzestexten.“



ELISABETH PÖSEL (BMVIT): „Faktische Gleichstellung und Chancengleichheit sind ein demokratiepolitischer Wert an sich! Ich wünsche mir für unser Ressort, dass Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit neben der politischen Verankerung in Gesetzen auch von allen Bediensteten, insbesondere aber von allen Vorgesetzten unterstützt werden. Es ist darauf zu achten, dass die Interessen von Frauen und Männern mit all ihren Unterschieden und jeweiligen Bedürfnissen ins Zentrum unseres Handelns gestellt werden.“

ROMANA KÖNIGSBRUN (BMEIA): „Meine Vision ist, dass man die Leistungen der Person sieht, egal ob Mann oder Frau. Unsere Arbeitswelt sollte gender-neutral gestaltet sein.“



Fotonachweis

Seite 3: Astrid Knie

Seite 10:

AMS/Christian Jungwirth

Eurostat, Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle 2013 ohne Anpassung im %

Seite 11: AMS/Petra Spiola

Seite 13: BMFJ

Seite 14:

BKA/HBF Andy Wenzel

BMBF

Seite 15:

BMBF

Die Presse <http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/1503755/Kindergeldkonto-kommt-Familienbeihilfe-wird-erhoht>

Seite 16: BMFJ

Seite 17: Fond gesundes Österreich

Seite 18:

BMLFUW

BKA-BPD/Regina Aigner

Seite 19: <http://www.researchforthefuture.org/about-diabetes/>

Seite 20: BMBF

Seite 21: Sabine Kneidinger

Seite 22: Aus der Broschüre „Fair und Inklusiv in Sprache und Bild“ (WU Wien, Bild: Sarah Knaus)

Seite 25: Andrea Fachberger

Seite 26: ADA/Saidou Sorogoh

Seite 30:

BMLVS

Alfred Böhm

http://www.youngcaritas.at/sites/default/files/boysday_2014.jpg

Seite 31: EU-Database „Women and Men in Decision-Making“ (as of October 2014)

Seite 32: BMBF

Seite 12: Verein 100%Sport

Seite 35: HBF/BKA

Seite 36:

FEMtech

„Laura bassi“ von Unbekannt - National Energy Research Scientific Computing Center.

Lizenziert unter Gemeinfrei über Wikimedia Commons -

https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Laura_bassi1.jpg#/media/File:Laura_bassi1.jpg

Seite 37: BMLFUW

Seite 38: <http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/74837939/DE/>

Seite 40-42: Privat