

# ÖGZ



Österreichischer  
Städtebund

Das Magazin des Österreichischen Städtebundes

9/2020

SCHWERPUNKT GENDER

## Frauen verändern die Stadt



# Wer verschafft mir jetzt den Spielraum, damit sich meine Gemeinde weiterentwickeln kann?

## Führende Public Sector-Expertise

Wer seine Gemeinde weiterentwickeln und dabei auch durch schwierige Zeiten bringen muss, braucht einen kompetenten Partner. Nahezu jede zweite österreichische Gemeinde vertraut dabei auf die Bank Austria. Unsere innovativen Service-Tools, wie die „Praxisplaner“, können gerade dann, wenn die Rahmenbedingungen schwieriger werden, kommunale Aufgaben erleichtern. So unterstützen wir Sie dabei, Ihren Handlungsspielraum heute und in Zukunft zu optimieren. Und das nachhaltig. Denn, wenn es um die Zukunft einer ganzen Gemeinde geht, muss die Lösung vor allen Dingen eines sein: zukunftssicher.

RUND  
**50%**  
ALLER GEMEINDEN  
SIND KUNDEN DER  
BANK AUSTRIA



# Frauen verändern die Stadt

Feministische Politik braucht finanzielle Absicherung.

Sie sind als systemrelevante Heldinnen beklatscht worden, doch für viele Frauen war die Coronakrise ein herber Rückschlag. Existierende Ungleichheiten wurden verstärkt, die Mehrfachbelastung durch Homeoffice und Homeschooling stieg, und die Frauenarbeitslosigkeit nahm deutlich zu. Wenn wir jetzt von Wirtschaftshilfen sprechen, sollten wir also auch über gezielte Investitionen in soziale Infrastruktur und Auflagen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern reden.

Die zahlreichen Leistungen der Städte für Frauen dürfen jetzt nicht schnellen Sparmaßnahmen zum Opfer fallen. Wir werden

uns weiterhin für die finanzielle Absicherung der Städte einsetzen und gemeinsam mit dem Frauenausschuss des Österreichischen Städtebundes Frauen bei ihrem Ringen um Einkommensgerechtigkeit, Chancengleichheit und reale Anerkennung unterstützen.

Die vorliegende Ausgabe der ÖGZ ist all den prägenden und progressiven Frauen gewidmet und soll ihren Einsatz in den Städten und Gemeinden zeigen. Außerdem startet auf Seite 53 eine neue Serie über verdienstvolle kommunale Pionierinnen. Den Auftakt macht Zenzi Hölzl, die erste Bürgermeisterin Österreichs. Viel Vergnügen! 

**Thomas Weninger**  
Generalsekretär Österreichischer Städtebund

**Michael Ludwig**  
Präsident Österreichischer Städtebund



14



53

Kommunale  
Pionierinnen

## Schwerpunkt Frauen verändern die Stadt

Vorwort <b>Stadträtin Kathrin Gaál</b>	11	Graz <b>Das neue Frauenförderungsprogramm</b>	29	20 Jahre <b>Gender Mainstreaming</b>	43
Villach <b>Corona: eine Krise der Frauen*</b>	12	Projekt MARVOW <b>Gewalt kennt kein Alter</b>	30	Graz <b>Gleichstellung – eine Frage der Haltung</b>	45
Gesellschaft <b>Klima und Gender</b>	14	Wien <b>Frauengesundheit im Fokus</b>	32	Sexismus im Sport <b>Wo die Gleichberechtigung aufhört</b>	46
Frauenpreise <b>Linz</b>	18	Graz <b>Belästigung im Arbeitsumfeld</b>	36	Coronakrise international <b>Die guten Frauen von Corona</b>	48
<b>Wien</b>	19	Graz <b>Warum Einkommensberichte wichtig sind</b>	38	Kurzanalyse <b>Frauenpolitische Vorhaben der Bundesregierung</b>	50
<b>Klagenfurt</b>	20	Mental Load <b>Warum gerechte Arbeitsteilung notwendig ist</b>	40	Neue Serie <b>Kommunale Pionierinnen: Zenzi Hölzl</b>	53
Frauenbericht Linz <b>Unterschiede sichtbar machen</b>	22	Wien <b>Genderfit seit 15 Jahren</b>	42		
Gewalt gegen Frauen <b>Aktivitäten der Stadt Salzburg</b>	24				
<b>Villach: Wir schauen hin!</b>	26				
<b>Sprechblasen in Linz</b>	27				
<b>Wels: die Plakatkampagne</b>	28				

## Magazin

Jugendbotschafter Ali Mahlodji <b>Keine Angst vor Veränderung</b>	54	Recht <b>Große europäische Lkw</b>	59	Aktuelles aus den Städten	6
Studie <b>Städtebarometer 2020</b>	56	Recht <b>Betriebsstätten – Homeoffice und Kommunalsteuer</b>	60	Finanzen	64
Mobilität <b>Jetzt Radverkehr fördern!</b>	58	Finanzen <b>Das OBHBH</b>	63	Literatur	65
				Zu guter Letzt	66
				Termine	67
				Impressum	67



kunsthauwien.com



jmw.at



mozarthausvienna.at



hausdermusik.com

# willkommen zurück!

Wir freuen uns auf Ihren Besuch in unseren Museen, **jetzt wieder geöffnet.**

[www.wienholding.at](http://www.wienholding.at)   

Fotocredits: Alec Soth/Magnum Photos, JMW, David Peters, Hanna Pribitzer

mehr wien zum leben.  
**wienholding**

Ein Unternehmen der StöDt+Wien

LOWE GGK

**HdM**  
DAS  
KLANGMUSEUM

  
**Jüdisches  
Museum  
Wien**

**KUNST HAUS WIEN**  
MUSEUM HUNDERTWASSER 

**MOZART  
HAUS VIENNA**  
mit WIEN MUSEUM MOZARTWOHNUNG 



Unteres Bild: Peter Wesely, Saskia Sautner, Sam Jackson und Tina Newertal bei der Vorrunde im November

## Generation International

Der mehrsprachige Redewettbewerb SAG'S MULTI! ging 2020 virtuell ins Finale.

Das Finale des mehrsprachigen Redewettbewerbs SAG'S MULTI fand 2020 nur digital statt. Zum elften Mal hat der Verein Wirtschaft für Integration diesen österreichweiten Redewettbewerb – unter anderem durch tatkräftige Unterstützung des Österreichischen Städtebundes – durchgeführt und 21 PreisträgerInnen bekannt gegeben.

585 RednerInnen mit über 50 Sprachen waren von Schulen aus ganz Österreich nominiert worden. 517 sind angetreten und haben ihre Rede, wechselnd zwischen Deutsch und ihrer Erstsprache oder einer erlernten Fremdsprache, vor der Jury und (fast immer) vor Publikum gehalten, die Finalrunden wurden dann digital abgehalten, die Jury tagte im Rahmen einer Videokonferenz.

Peter Wesely, Erfinder und Juryvorsitzender des Wettbewerbes, sieht SAG'S MULTI! als „Ermutigungsprojekt für die jungen Menschen, ihren Gedanken Raum zu geben, die Stärke ihrer Mehrsprachigkeit und Internationalität zu präsentieren und persönlich Position zu beziehen.“ – Frauenrechte, Klimaschutz, Demokratie, Rechte von Kindern, Mobbing, Asyl, soziale Ungerechtigkeit, Bildung – die Themen waren breit gestreut. SAG'S MULTI! macht die Talente von jungen Menschen, die aus zugewanderten Familien stammen, sichtbar. Unabhängig von ihrem Geburtsort, ihrer Nationalität, ihrer religiösen und kulturellen Prägung beziehen diese jungen Menschen im gemeinsamen rhetorischen Wettstreit Position. Seit 2009 wurden mehr als 6.400 Reden von insgesamt 4.174 Teilneh-

merInnen in 88 Sprachen gehalten. Die Palette reicht von Arabisch, Chinesisch, Italienisch, Pashto, Sorani bis zu Urdu oder Vlachisch.

Peter Wesely hat angekündigt, sich als Leiter der Veranstaltung zurückzuziehen. Es ist ihm zu danken, dass er SAG'S MULTI! nicht nur professionell organisiert hat, sondern mit unglaublichem Einsatz, unendlichem Optimismus, Enthusiasmus und menschlicher Wärme immer persönlich begleitet hat. Die Jurysitzungen waren bereichernd und spannend, die Veranstaltungen immer ein Genuss für alle.

Es ist zu wünschen, dass SAG'S MULTI! nicht nur weiterlebt, sondern noch größer wird und weiterhin junge Leute dort abholt, wo sie fliegen lernen können: bei ihren Stärken, ihrer Mehrsprachigkeit. Alles Gute, Peter!



## Bürgermeisterwechsel in St. Andrä

**Maria Knauder folgt Peter Stauber.**

Ende Juni legte Peter Stauber das Bürgermeisteramt der Stadtgemeinde St. Andrä im Lavanttal zurück. Wir bedanken uns für die gute Zusammenarbeit und wünschen alles Gute für den wohlverdienten Ruhestand! Die neue Bürgermeisterin Maria Knauder lenkt nun als erste Frau die Geschicke der Stadt St. Andrä. Herzlich willkommen!

**LINTRAC UND UNITRAC  
FÜR KOMMUNALPROFIS**

MADE IN AUSTRIA

Lintrac 130  
Kommunalprofi  
statt 148.785 € nur **119.000 €**

Unitrac 112 LDrive  
Kommunalprofi  
statt 172.608 € nur **139.000 €**

\* Aktionspreise sind Sondernettopreise inklusive MwSt. Aktion gültig von 1.7. bis 30.10.2020 auf Neufahrzeug-Bestellungen in Kommunalprofi-Ausstattung.

[lindner-traktoren.at](http://lindner-traktoren.at) **Lindner**



## Wechsel im Wiener Stadtrechnungshof

**Werner Sedlak neuer Direktor**

Am 1. Juli hat Michael Ludwig, Bürgermeister der Stadt Wien, Werner Sedlak im Beisein der Mitglieder der Wiener Stadtregerung und des Magistratsdirektors Erich Hechtner das Bestellsdekret als Direktor des Wiener Stadtrechnungshofs überreicht. Der Stadtrechnungshof wurde 1920 als „Kontrollamt der Stadt Wien“ gegründet und feiert heuer sein hundertjähriges Bestehen. Der frühere Direktor des Stadtrechnungshofes, Peter Pollak, ist seit 1. Juli neuer Bereichsleiter für strategische Angelegenheiten in der Präsidialabteilung der Stadt Wien.



## Neue Magistratsdirektorin in Linz

**Ulrike Huemer wechselt nach Oberösterreich.**

Im Juni trat Ulrike Huemer die Nachfolge von Martina Steininger als ranghöchste Mitarbeiterin der Linzer Stadtverwaltung an und kehrt als neue Magistratsdirektorin in ihre Heimat Oberösterreich zurück. Zuletzt profilierte sich die Juristin als CIO der Stadt Wien durch die Leitung der Digitalisierungsagenden der Bundeshauptstadt. Wir wünschen für die neue Aufgabe alles Gute!

# Städte leben Vielfalt

LGBTIQ-Personen werden in allen Bereichen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens diskriminiert, sind verbalen und physischen Angriffen ausgesetzt und geben sich aus Furcht vor negativen Folgen in der Öffentlichkeit weitgehend nicht zu erkennen. Dies haben Forschungsarbeiten der europäischen Union Agency for Fundamental Rights der letzten fünf Jahre gezeigt. Das Hissen der Regenbogenflagge ist ein wichtiger Akt, denn die Flagge als buntes Zeichen der Gleichberechtigung symbolisiert, dass alle Lebensformen einen Platz in unserer Gesellschaft haben.



## St. Pölten

Im Juni wurde das Rathaus St. Pölten mit der Regenbogenfahne beflaggt, um auf die Situation von LGBTIQ-Personen in Österreich und darüber hinaus aufmerksam zu machen.



## Linz

Auch die Stadt Linz zeigt Flagge – online und vor dem Alten Rathaus am Hauptplatz. Ein buntes Zeichen für Toleranz, Akzeptanz und Vielfaltigkeit in unserer Gesellschaft.



## Villach

Villach hat Anfang Juni jene zwei Zebrastrifen mit Regenbogenfarben versehen, die den Hauptbahnhof mit der Innenstadt verbinden. Auf dem Bild wandeln Bürgermeister Günther Albel, Vizebürgermeisterin Irene Hochstetter-Lackner und zwei Mitarbeiter des Wirtschaftshofes auf den Abbey-Road-Spuren der legendären Beatles. Ein Video der Magistrats-Pressestelle, das die Markierungsarbeiten zeigt, wurde zum Internethit: Binnen kürzester Zeit kam es auf 150.000 Zugriffe!



## Innsbruck

Innsbruck ist Vorreiterin in vielen gesellschaftspolitischen Fragen, und diese Rolle wollen wir in Zukunft weiter ausbauen. Lebendige Symbole wie die Brückenbeflaggung, Parkbänke, die CSD-Parade und das Parkfest sind eine Bereicherung für die Stadt. Wir sind europaweit vernetzt und kämpfen gemeinsam für Gleichstellung und Akzeptanz. Damit sich jede\*r willkommen, sicher und zu Hause fühlt, unabhängig davon, wen er\*sie liebt.



## Klosterneuburg

Stadtrat Clemens Ableidinger (L.) und Bürgermeister Stefan Schmuckenschlager mit der Regenbogenfahne, die ab heuer jeden Juni in Klosterneuburg für Toleranz und Gleichberechtigung wehen soll.



## Wien

Katharina Kacerovsky (Vienna Pride, Stonewall GmbH), Stadtrat Jürgen Czernohorszky, Gemeinderat Peter Kraus, Moritz Yvon (HOSI Wien) und Gemeinderätin Marina Hanke beflaggten zum Start des Regenbogenmonats Juni das Wiener Rathaus mit der Regenbogenfahne.



## Klagenfurt

Regenbogen über Klagenfurt: Vor dem Rathaus und an weiteren markanten Plätzen wie dem Stadttheater wurden im Pride-Monat Regenbogenfahnen gehisst, dazu fand eine Regenbogenparade durch die Stadt statt.



## Salzburg

„Das Schloss Mirabell am 28. Juni, dem Jahrestag der ‚Stonewall Riots‘, in pinkem Licht zu bestrahlen, ist ein kleiner Beitrag der Stadt Salzburg für ein diskriminierungsfreies Leben für alle Menschen. Salzburg ist bunt und hat alle Farben. Leben wir unsere Vielfalt gemeinsam“, erklärte Stadträtin Martina Berthold.

# Frauen verändern die Stadt



Als Wiener Frauenstadträtin und Vorsitzende des Frauenausschusses des Österreichischen Städtebundes ist es mir ein besonderes Anliegen, Frauen und Mädchen in ihrer Selbstbestimmung zu stärken. Wie wichtig dabei Maßnahmen und Projekte auf kommunaler Ebene sind, zeigt diese Sonderausgabe unter dem Motto „Frauen verändern die Stadt“.

Die Zusammenarbeit auf der Ebene von Städten, Gemeinden national aber auch international, ist ein wichtiger Baustein in den Bemühungen um eine gleichgestellte Gesellschaft.

Gerade in einem Jahr wie heuer sind frauenfördernde Maßnahmen wichtiger denn je. Die Coronakrise hat deutlich gezeigt, welche Auswirkungen Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts hat.

Überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten in sogenannten „systemerhaltenden“ Berufen. Sie sorgen dafür, dass unsere Stadt so gut funktioniert und haben während der Coronakrise Unglaubliches geleistet.

In den Krankenhäusern, in den Supermärkten, in Kindergärten und Schulen halten sie die Stadt am Laufen.

An dieser Stelle möchte ich allen Frauen und Männern, die jeden Tag ihr Bestes geben, von Herzen danken. Ihr Einsatz für unsere Stadt ist großartig!

Klar ist: Frauen verdienen reale Anerkennung – das heißt höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen.

Die Krise hat außerdem immer noch verankerte geschlechtsspezifische Rollenbilder verstärkt. Wir, als Politikerinnen und Gesellschaft, sind dabei stark in der Verantwortung, diese überholten Rollenklischees aufzubrechen, um den Fortschritt in Richtung einer gleichgestellten Gesellschaft voranzutreiben. Denn wir wissen, wie sich Stereotype auf Mädchen und Frauen auswirken und wie sehr Klischees ihre Lebensrealität beeinflussen (können).

Wir wollen Mädchen und Frauen ermutigen, selbstbestimmt ihren Weg zu gehen, unabhängig davon, was als „typisch“ weiblich

oder eben auch nicht gilt. Gerade hier ist es wichtig, Frauen und ihre Leistungen sichtbar zu machen!

Was mir besonders am Herzen liegt, ist, Mädchen zu stärken und ihnen Mut zu machen. Wir können nicht früh genug damit anfangen, überholten Rollenbildern entgegenzuwirken.

Auch der Bereich des Gewaltschutzes hat in den vergangenen Monaten noch einmal an Bedeutung gewonnen. Hier ist es wesentlich, betroffenen Frauen schnell die Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen, die sie benötigen. In Wien können wir stolz auf unser dichtes Gewaltschutznetz sein. Der Frauennotruf bietet rund um die Uhr Unterstützung für Frauen in Not – genauso wie die vier Wiener Frauenhäuser. Und: Wir bauen in Wien ein fünftes Frauenhaus für Frauen und Kinder, die von Gewalt betroffen sind.

Wir müssen uns weiter gemeinsam dafür einsetzen, dass Frauen die gleichen Chancen und Rechte erhalten wie Männer, dass Mädchen genauso selbstbestimmt aufwachsen können wie Burschen. Es ist mir ein Anliegen, hier gemeinsam mit vielen wichtigen PartnerInnen, die in dieser Ausgabe sichtbar werden, Maßnahmen zur Stärkung von Frauen zu setzen. In Anbetracht der besonderen Situation, in der wir uns heuer befinden, ist es noch wichtiger, auf die Entwicklung der kommenden Monate zu achten, potenziellen Rückschritten entgegenzutreten und „die Stadt zu verändern“!

Das können wir nur gemeinsam. In diesem Sinne möchte ich mich bei allen engagierten Frauen im Frauenausschuss des Österreichischen Städtebundes für ihre Arbeit und ihr Engagement bedanken!

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre der vielfältigen Beiträge!




**KATHRIN GAÁL**

Vorsitzende des Frauenausschusses  
des Österreichischen Städtebundes  
Wiener Frauenstadträtin



# Corona: eine Krise der Frauen\*

„Wir sind doch eh schon alle gleichberechtigt“ – ein Satz,  
den wir Frauen\* allzu oft zu hören bekommen.  
COVID-19 hat diese Behauptung ein für alle Mal vom Tisch gefegt!

Marie-Theres Grillitsch, Frauenbeauftragte Stadt Villach

**I**n der Regel bringen (humanitäre) Krisen keine neuen Ungleichheiten hervor, sondern sie verstärken bestehende. Frauen\* und Mädchen\* zählen weltweit zu den benachteiligten Gruppen und sind daher von COVID-19 und seinen Folgen besonders hart betroffen. Auch in Österreich sind Frauen\* die Verliererinnen der Krise.

## INFO

*\* Das Gender-Sternchen setzt zwischen die männliche und weibliche Form eine Lücke, die für alle jene Menschen steht, die sich weder explizit als männlich noch als weiblich definieren.*

### **Ökonomische Auswirkungen**

COVID-19 hat das wirtschaftliche Leben vorübergehend zum Erliegen gebracht. Branchen, in denen Frauen\* überrepräsentiert sind, sind davon am meisten betroffen. So verzeichnete beispielsweise das Beherbergungs- und Gaststättenwesen den höchsten Rückgang der Frauen\*beschäftigungsquote.<sup>1</sup> Bei Männern\* hingegen verteilen sich die Beschäftigungsrückgänge stärker über alle Branchen.

### **Systemrelevante Berufe**

COVID-19 rückt Berufsgruppen in den Mittelpunkt, die bis dato unterbezahlt und oftmals schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Schließlich klatschte ein ganzes Land für seine Pfleger\*innen, Handelsan-

gestellten, sein Reinigungspersonal und seine Ärzt\*innen. Man klatschte auch für die 24-Stunden-Pflegekräfte aus dem EU-Ausland, denen man zuvor noch die Familienbeihilfe gekürzt hatte, um „die Zuwanderung ins Sozialsystem“ zu verhindern.

Der Begriff „Systemerhalter\*in“ ist in aller Munde und ganz rasch wurde deutlich, dass es vor allem Frauen\* sind, die diese Krise schultern. Beträgt der Frauen\*anteil in diesen systemrelevanten Berufen immerhin 75 %, im Pflegebereich sogar 90 %.

### **Die gläserne Decke ist uns auf den Kopf gefallen**

Auch wenn der Frauen\*anteil in den systemrelevanten Berufen derart hoch ist, ist die Führung meist männlich\*.

COVID-19 machte einmal mehr deutlich, dass Männer\* das (Krisen-)Management überhaben und Frauen\* als Systemerhalterinnen fungieren. Ersteres bringt ein hervorragendes Gehalt, letzteres ein erhöhtes Infektionsrisiko mit sich.

Obwohl die heimische Politik mit knapp 40 % Frauen\* im Parlament und 50 % in der Regierung auf den ersten Blick immer weiblicher\* wird, muss man dennoch bei genauerer Betrachtung schmerzlich erkennen, dass die Entscheidungen noch immer von Männern\* getroffen werden. Schließlich sind das Kanzleramt, Vizekanzleramt, das Innen-, Gesundheits- und Bildungsministerium in Männer\*hand.

Auch in der eigens eingerichteten „Coronavirus-Taskforce“ des Gesundheitsministeriums sind nicht einmal ein Drittel Frauen\* vertreten. Eine weibliche\* Perspektive im Krisenmanagement ist daher quasi nicht vorhanden.

So kommt es auch, dass pädagogische Einrichtungen von einem Tag auf den anderen heruntergefahren wurden.

Eine Studie der WU Wien untersuchte die Zeitverwendung von Männern\* und Frauen\* im Homeoffice. Durch den Wegfall von pädagogischen Einrichtungen und dem Helfer\*innennetz wurden viele staatliche Aufgaben zur Privatangelegenheit. Den Großteil dieser Arbeit stemmten auch hier die Frauen\*. Alleinerzieherinnen kamen während des Shutdowns auf 15 Stunden Arbeit pro Tag, neun davon sind unbezahlte Kinderbetreuung. Zu dem kommen spezielle Sorgen der Alleinerzieherinnen dahingehend, wer sich um ihr Kind im Falle der eigenen Erkrankung kümmern wird.

Frauen\* in Paarhaushalten kamen sogar auf 9,5 unbezahlte von insgesamt 14,5 Arbeitsstunden. Die Männer\* in Paarhaushalten hingegen leisteten täglich rund 6,75 Stunden bezahlte und knapp 7 Stunden unbezahlte Arbeit. Somit leisteten Frauen\* im Homeoffice während des COVID-19-Lockdowns durchschnittlich 2,5 Stunden mehr unbezahlte Arbeit pro Tag.<sup>2</sup>

In Österreich gilt daher nach wie vor: Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege werden von Frauen\* geleistet. Diese Rollenverteilung hat sich durch die COVID-19-Maßnahmen nun noch mehr verschärft. Von echter Gleichberechtigung fehlt jede Spur.

### **Männlicher\* Expertenstatus kultiviert**

Auch die mediale Bühne bleibt den Männern\* überlassen. Laut einer Studie der Agentur „Media Affairs“ wird die Coronakrise in der politischen Berichterstattung zu über 80 % von Männern\* kommuniziert.<sup>3</sup> Das Bild eines männlichen\* Experten, der uns mit sicherer Hand durch die Krise führt, wird somit kultiviert. Ebenso wird die Abwesenheit von Frauen\* perpetuiert und gleichzeitig unterstellt, dass man Frauen\* weniger zutrauen könne.

### **Retraditionalisierung in Zeiten von Corona**

Mit COVID-19 kommt die Retraditionalisierung, sprich der Rückschlag für sämtliche Emanzipationsbemühungen der letzten Jahrzehnte. Manche Expert\*innen kolportieren sogar einen Rückschritt punkto Gleichberechtigung um drei Jahrzehnte. Medial sind kaum weibliche Expertinnen\* präsent, im Epizentrum der Macht befinden sich nur männliche\* Politiker, die Öffnung von Kindergärten ist im Vergleich zu Baumärkten nebensächlich. Ein paar Wochen Ausgangsbeschränkungen reichen offenbar, um alle feministischen Errungenschaften zunichtezumachen. Die Krise zeigt uns, wie oberflächlich die vermeintliche Gleichberechtigung von Frauen\* und Männern\* in Österreich verankert ist und dass wir eben nicht „eh schon alle gleichberechtigt“ sind.

### **Krise als Chance?**

Diese Krise hat das Potenzial, feministische Errungenschaften der letzten Jahrzehnte nachhaltig in die Knie zu zwingen. Aber sie kann auch zu einer für Frauen\* positiven Systemveränderung führen. Dies ist aber nur dann möglich, wenn feministische Frauen\* bei Entscheidungen nicht nur am Tisch sitzen, sondern maßgeblich bestimmen, wie dieser Tisch gebaut ist. Es braucht daher Geschlechterparität im (Krisen-)Management, damit die Lebensrealität von Frauen\* in der Planung auch einbezogen wird. Weiters darf es zu keinen Kürzungen bei Kinderbetreuungs-, Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen kommen, denn diese treffen Frauen\* besonders hart. Im Gegenteil: Statt diese Berufsgruppen weiterhin systemisch abzuwerten, müssen endlich faire Entlohnung und Arbeitsbedingungen realisiert werden.

Frauen\* erhalten derzeit schon 41,86 % weniger Pension als Männer\*. Das österreichische Pensionssystem orientiert sich an lebenslanger Vollzeitbeschäftigung ohne Erwerbsunterbrechungen. Frauen\* verrichten nach wie vor den Großteil der Betreuungsarbeit, erledigen den Haushalt, gehen länger in Karenz und arbeiten Teilzeit. Dies kann in die (Alters-)Armut führen. Es braucht daher einen ehrlichen Diskurs über den Wert von Arbeit und Arbeitszeitverkürzung im Allgemeinen. Darüber hinaus muss es endlich flächendeckende Sensibilisierungsarbeit zu geschlechtsspezifischen Stereotypen und gesetzliche Rahmenbedingungen, die es erleichtern, diese zu überwinden, geben.

Es ist daher keine Schicksalswendung, wie es mit Frauen\* in Österreich während und nach der Krise weitergeht, sondern eine bewusste Entscheidung und eine Frage des Wollens.

Als Frauen\* müssen wir konkrete Maßnahmen einfordern, denn klatschen alleine reicht nicht!



<sup>1</sup> Vgl. [www.wifo.ac.at/news/covid-19\\_oekonomische\\_effekte\\_auf\\_frauen](http://www.wifo.ac.at/news/covid-19_oekonomische_effekte_auf_frauen)

<sup>2</sup> [www.wu.ac.at/en/vw3/research/current-projects/genderspecificeffectsfcovid-19](http://www.wu.ac.at/en/vw3/research/current-projects/genderspecificeffectsfcovid-19)

<sup>3</sup> [www.mediaaffairs.at/aktuellebeitraege/medienmarkt/krisenphasendermachtdemonstration.html](http://www.mediaaffairs.at/aktuellebeitraege/medienmarkt/krisenphasendermachtdemonstration.html)



# Klima und Gender

Für den Wandel in Richtung Klimaschutz müssen wir Gender mitdenken.

**A**lle Menschen spüren die Folgen des Klimawandels, früher oder später. Doch manche Gruppen sind stärker davon betroffen. Meist sind es gerade diejenigen, deren CO<sub>2</sub>-Output geringer ist und die deshalb weniger zum Klimawandel beitragen: Personen mit geringerem Einkommen, Menschen im globalen Süden oder eben: Frauen. Zudem bedeutet ein Mehr an Klimaschutzmaßnahmen nicht unbedingt mehr Gendergerechtigkeit.

## Frauen stärker betroffen

Untersuchungen zeigen, dass Frauen sich weniger klimaschädlich verhalten. Sie essen häufiger vegetarisch oder vegan als Männer, fahren weniger Auto, recyceln tendenziell häufiger, kaufen mehr öko-gekennzeichnete Waren als Männer und legen Wert auf Energieeffizienz. Vor allem junge Frauen setzen sich für den Klimaschutz ein. Die Mehrheit der Demonstrierenden im Rahmen der Fridays-for-Future-Initiative ist weiblich

und an der Spitze der Bewegung stehen vor allem junge Frauen.

Berechnungen zeigen, dass der deutlich höhere CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von Männern vor allem aus deren Mobilitätsverhalten resultiert, das sich in größeren Autos und häufigerer Nutzung bei längeren zurückgelegten Strecken zeigt. Trotzdem sind Frauen stärker vom Klimawandel betroffen, wie der UN-Menschenrechtsrat Ende Juni 2019 berichtete. Beispielsweise sind schwangere und stillende

Frauen durch den Klimawandel höherer Ernährungsunsicherheit ausgesetzt.

Statistiken zeigen auch, dass die Sterberate von Frauen bei Hitzewellen erheblich höher ist als diejenige von Männern. Die Gründe dafür können in der schlechteren Versorgung allein lebender Personen zu finden sein, von der Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung häufiger betroffen sind als Männer. Aber auch die Schlechterstellung von Frauen im Bereich der Erwerbsökonomie, wie der sogenannte Gender Gap bei Einkommen und Vermögen, spielen hier eine Rolle.

### Ungleichheiten verstärken

Wir haben uns daran gewöhnt, in einer Zeit des raschen Wandels zu leben. Die COVID-19-Pandemie macht daraus einen rasanten Umbruch – vieles, das vor Kurzem noch undenkbar war, wird nun zur neuen, wenn auch in Teilen vielleicht nur vorübergehenden Normalität.

Das gibt einerseits Hoffnung in Bezug auf den vor uns liegenden notwendigen sozial-ökologischen Wandel. Andererseits zeigt sich jetzt aber auch, wie rasch sich Ungleichheiten in Umbruchzeiten vergrößern können: Wer weniger Einkommen, Wohnraum, Bildung, Deutschkenntnisse und digitale Kompetenzen hat, ist von den Corona-Maßnahmen ungleich stärker betroffen. Wegfallende staatliche Strukturen der Kinderbetreuung fallen vor allem berufstätigen Frauen auf den Kopf, die plötzlich Büroarbeit, Schulbetreuung, Kochen und Hausarbeit unter einen Hut bringen müssen. Erschwerend kommt hinzu, dass viele Frauen in systemrelevanten Bereichen wie Handel oder Pflege arbeiten und dort durch Erwerbsarbeit weniger verdienen als Männer.

Es gilt daher: Vor allem in Umbrüchen müssen wir die sozialen Ungleichheiten konsequent mitdenken, wenn diese nicht vergrößert werden sollen. Das gilt genauso für den sozial-ökologischen Wandel, den wir alle gemeinsam vollziehen wollen.

Am Thema Energie wird schnell klar, wie stark Klimaschutzmaßnahmen Ungleichheiten reproduzieren und verstärken können: Im Rahmen einer schwedischen Untersuchung nahmen Haushalte an einer Energieeffizienzkampagne teil. Dabei wurde festgestellt, dass die durch Energieeinsparungen verursachte zusätzliche Arbeitsbelastung

teilweise beträchtlich sind und überproportional von Frauen getragen werden.

Zudem leben Frauen, insbesondere Alleinerziehende und Frauen im Pensionsalter, mit größerer Wahrscheinlichkeit als Männer in (Energie-)Armut. Dies behindert ihre Teilnahme an der Energiewende, da das Geld für Investitionen in erneuerbare Energien fehlt. Was den Frauenanteil an Führungspositionen in der Energiewirtschaft betrifft, so ist dieser im Bereich der erneuerbaren Energie sogar noch geringer als in der klassischen Energiebranche.

Auch in Bezug auf Energie-Genossenschaften (zum Beispiel gemeinschaftlich betriebene Photovoltaikanlagen) zeigt sich das altbekannte Bild: Es war erwartet worden, dass sich Frauen stärker an solchen partizipativen Energieversorgungs-Modellen beteiligen würden, schließlich werden sie landläufig ja als teamfähiger und kommunikativer gesehen. Doch diese Annahme hat sich nicht bestätigt. Eine PWC-Studie zeigt sogar, dass der Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland bei Energie-Genossenschaften nur bei vier Prozent liegt; bei Aktiengesellschaften sind es immerhin 14 Prozent. Einer der Gründe dafür: Es braucht Zeit, um sich in solchen Genossenschaften zu engagieren – und die steht Frauen seltener zur Verfügung als Männern.

### Klimaschutz und Gendergerechtigkeit

Eines zeigen die genannten Beispiele: Nur wer Genderunterschiede (und ebenfalls wichtige Diversitätsmerkmale in Bezug auf Einkommen, Herkunft, Bildungshintergrund, Alter usw.) berücksichtigt, versteht auch die Mechanismen, die Menschen davon abhalten, sich am Wandel in Richtung Nachhaltigkeit zu beteiligen. Einzelne AkteurInnen und auch Gruppen können Transformationsprozesse anstoßen, aber damit diese Prozesse dauerhaft wirksam werden können, braucht es das Zusammenspiel verschiedenster Bereiche (Wirtschaft, Verwaltung, Forschung etc.) und eine Berücksichtigung von Diversitätsaspekten wie eben Gender, Alter, Herkunft oder Einkommen.

Eine Grundbedingung für gendergerechte Klimaschutzmaßnahmen ist somit die Inklusion und stärkere Berücksichtigung von Frauen und ihren Bedürfnissen in allen von diesem Umbau betroffenen Bereichen. Dafür

ist es unabdingbar, die Lebensrealitäten von Frauen und Männern zu verstehen, Geschlechterungleichheiten sichtbar zu machen und zu untersuchen.

### Daten und Forschung

In vielen Bereichen gibt es die dafür erforderlichen Daten aber gar nicht. Zwei Dinge wären daher zentral: Erstens müssen bestehende Datenerhebungsverfahren einer Gender-Analyse unterzogen werden. Zweitens braucht es in vielen Bereichen vertiefte, groß angelegte Datenerhebungen und Studien. Damit Klimaschutzmaßnahmen Machtungleichgewichte nicht übersehen, verstärken oder gar erst schaffen, müssen sie Gender immer gemeinsam mit anderen Strukturkategorien wie sozialer Status, Alter, Herkunft oder Lebenssituationen betrachten.

Bessere Daten und die Berücksichtigung komplex verwobener Ungleichheiten sind entscheidend für das Gelingen der sozial-ökologischen Transformation selbst: Die ökologischen Herausforderungen, vor denen wir stehen, können nur bewältigt werden, wenn wir auch die Normen des Wirtschaftens und des gesellschaftlichen Zusammenlebens neu denken. Und dafür müssen wir Gender, eine der wichtigsten gesellschaftlichen Strukturen, in sozial-ökologischen Prozessen und Politiken berücksichtigen. Doch Datenermittlung im Rahmen von Forschungsprojekten reichen nicht aus, es braucht auch eine dementsprechende Umsetzung.

### Mehr Gender in der Klimapolitik

Viele Jahre lang wurden Klimawandel und Klimapolitik als geschlechtsneutral betrachtet. Seit einiger Zeit wird das Thema Geschlechtergerechtigkeit jedoch stärker wahrgenommen, und es hält in der Klimapolitik Einzug in Beschlüsse, Arbeitsprogramme, Workshops und Empfehlungen. Verbindliche Vereinbarungen über die Definitionen wurden jedoch nicht getroffen, und es bleibt offen, inwieweit die gesellschaftlichen und strukturellen Ursachen der Ungleichheiten im Sinne eines transformatorischen Verständnisses behandelt werden sollen.

Gender ist aber zum Beispiel auch in der Präambel des Pariser Klimaabkommens 2015 verankert, das aufgrund des Ratifizierungsverfahrens völkerrechtlich verbindlich ist.



## **BEATRIX HAUSNER**

*leitet den Bereich Gender und Diversität in der ÖGUT. Sie arbeitet an Projekten zu Gender- und Diversitätsaspekten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich.*

Dort wird gefordert, Menschenrechte, Geschlechtergerechtigkeit und das Empowerment von Frauen bei allen Aktivitäten im Bereich Klimawandel zu berücksichtigen. Häufig werden diese Vereinbarungen von den Industrieländern in erster Linie den Globalen Süden betreffend wahrgenommen. Erst seit Kurzem werden politische Anstrengungen unternommen, die auf eine Veränderung dieser Wahrnehmung hinweisen. Gendergerechtigkeit und Nachhaltigkeit betreffen uns ebenso.

Klimapolitik bei uns und anderswo sollte Machtverhältnisse, Versorgungsökonomie, Erwerbsökonomie, öffentliche Ressourcen/Infrastrukturen und Teilhabe an und Berücksichtigung von Genderexpertise bei Entscheidungen in Wissenschaft, Technik und Politik sicherstellen. Nur dann ist sie zukunftsfit.

Beispielsweise nimmt als Folge des Klimawandels die Häufigkeit und Dauer von Hitzewellen in Österreich zu. Mithilfe von Hitzeaktionsplänen können negative gesundheitliche Auswirkungen von Hitzewellen möglichst vermieden werden. Die

unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen spielen auch hier eine wichtige Rolle: So sollte bei konkreten Pflege- und Betreuungsmaßnahmen beispielsweise berücksichtigt werden, dass ältere alleinlebende Personen von den Folgen der Hitzewelle besonders betroffen sind, von denen Frauen die Mehrzahl bilden.

Für die Bewältigung von Hitzewellen spielen auch bauliche Maßnahmen eine wichtige Rolle. So schützt eine gute Gebäudedämmung vor Überhitzung. Untersuchungen zum Thema Energiearmut haben gezeigt, dass Bevölkerungsgruppen mit mehrfachen Benachteiligungen (zum Beispiel durch geringe Einkommen – oftmals alleinerziehende Frauen und Migrationshintergrund) häufig in Wohneinheiten leben, die einen schlechten energetischen Gebäudestandard aufweisen. Planerische Maßnahmen zum verbesserten Hitzeschutz sollten zum Beispiel einen besonderen Schwerpunkt auf Gebiete mit einkommensschwachen Haushalten und einer schlechten Gebäudequalität legen. 

# Neue Raumkonzepte für unsere Bildungseinrichtungen

Der 2. Österreichische BildungsinfrastrukturTag findet im Rahmen der Bildungsfachmesse Interpädagogica am 13. November 2020 im Design Center Linz statt. **Moderne Pädagogik fordert die Erhalter der Bildungsstätten.**

► Die Interpädagogica ist Österreichs wichtigste Bildungsfachmesse für Lehrmittel, Ausstattung, Kultur und Sport – von der Kleinkindpädagogik bis zum kreativen, lebensbegleitenden Lernen. Als führende Plattform für alle Bildungsthemen stellt sie Trends, neueste Produkte sowie Dienstleistungen in den Fokus, und bietet ein vielfältiges Fortbildungsprogramm. Dazu zählt der 2. Österreichische BildungsinfrastrukturTag unter dem Motto: „Moderne Pädagogik: Neue Raumkonzepte für unsere Bildungseinrichtungen“. Ideelle Träger des 2. Österreichischen BildungsinfrastrukturTages sind das Land Oberösterreich und der Österreichische Gemeindebund.

## Bildungsinfrastruktur der Zukunft

Der BildungsinfrastrukturTag bietet den Erhaltern von Bildungseinrichtungen –speziell den BürgermeisterInnen, VizebürgermeisterInnen und AmtsleiterInnen – die Möglichkeit des Wissens- und Erfahrungsaustausches. Der finanzielle Druck auf die Gemeinden wird größer, das Errichten, Erhalten und Sanieren von Bildungsstätten ist eine enorme Herausforderung. Neue Raumkonzepte für Bildungseinrichtungen stellt Univ. Prof. DI Michael Zinner, PhD der Kunstuniversität Linz, als Key Note Speaker vor.

## Von der Dorfschule zum globalen Schuldorf

„Was vormals der eine Raum war, die Schulstube, entwickelte sich vor rund 200 Jahren zur leistungsfähigen Gangschule, die wir alle aus unserer Kindheit noch kennen. Wenn heute unsere Jugend nicht nur leistungs-



sondern auch team- und wandlungsfähig sein soll, wird sich das auch in Anforderungen an Lernräume spiegeln. Modelle wie Clusterschulen und offenen Lernlandschaften bieten erste Antworten, digitale Räume und natürliche Lernwelten (Wald, Bauernhof, ...) kommen hinzu. Der wichtigste Umstand jedoch ist: Es gibt keine 08/15-Rezepte mehr. Jeder Standort ist ein Unikat, das am besten aus sich selbst heraus, mit Sinn für die Region und im Blick auf die Welt entwickelt wird.“ Univ. Prof. DI Michael Zinner, PhD

Der **BildungsinfrastrukturTag findet am 13. November 2020 im Design Center Linz** statt. Für alle Teilnehmer ist der Eintritt frei, Vorregistrierung verpflichtend. ◀

INTER<sup>2</sup> PÄDAGOGICA®  
 12.-14.11.2020  
 DESIGN CENTER LINZ

## Infos

[www.interpaedagogica.at](http://www.interpaedagogica.at)

Die Veranstaltung findet unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen COVID-19 Maßnahmen statt.

# Pionierinnen des Frauenfußballs

Der Frauenpreis der Stadt Linz zeichnete im Jahr 2020 Sportlerinnen aus.

Jutta Reisinger, Frauenbeauftragte der Stadt Linz

**H**erausragendes frauenpolitisches Engagement wird in der Stadt Linz seit 2012 alljährlich mit dem von Stadträtin Eva Schobesberger initiierten Frauenpreis der Stadt Linz gewürdigt und vor den Vorhang geholt.

Diese Auszeichnung soll durch die öffentliche Aufmerksamkeit, finanzielle Unterstützung und politische Anerkennung helfen, die feministischen und frauenpolitischen Anliegen des ausgezeichneten Projekts voranzubringen sowie als Vorbild zu geschlechterdemokratischem Handeln ermutigen.

2020 ging der mit 3.600 Euro dotierte Preis an die Mädchen- und Frauenfußballsektion der Union Kleinmünchen. Ausgezeichnet wird der Verein – er ist einer der ältesten noch aktiven Frauenfußballvereine in Österreich – für sein 40-jähriges, von Erfolg gekröntes Bestehen und das damit verbundene Engagement.

## Auflösung stereotyper Rollenbilder

Die Union Kleinmünchen wurde aus insgesamt 25 Einreichungen von einer sechsköpfigen Jury, bestehend aus Mandatarinnen jeder im Linzer Gemeinderat vertretenen Partei, einstimmig für den diesjährigen Frauenpreis ausgewählt.

Die Jurorinnen begründeten ihre Entscheidung folgendermaßen: „Die Mädchen- und



*Die Union Kleinmünchen wird für 40 Jahre unermüdlichen Einsatz für den Frauenfußball ausgezeichnet.*

Frauenfußballsektion der Union Kleinmünchen wurde im Jahr 1980 gegründet, als Frauenfußball noch keinerlei gesellschaftliche Beachtung fand. Nunmehr ist die Union Kleinmünchen seit 40 Jahren erfolgreich und somit einer der ältesten noch aktiven Frauenfußballvereine in Österreich. In dieser Zeit konnte acht Mal der Staatsmeistertitel und sechs Mal der österreichische Cup-Titel nach Kleinmünchen geholt werden. Die vielen Jahre in der Bundesliga und die ausgezeichnete Mädchen- und Nachwuchsarbeit wurden im Vergleich zum Männerfußball mit nur sehr geringer finanzieller Unterstützung durch die öffentliche Hand und geringen Werbe- und Sponsoringeinnahmen bestritten. Auch abseits des Platzes leistet die Union Kleinmünchen seit 40 Jahren einen

wichtigen Beitrag zur Beseitigung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und trägt zu einer Auflösung stereotyper Rollenbilder bei. Bei vielfältigen Aktionen wie dem Mädchen-Fußballtag mit den Linzer Schulen werden Mädchen generell in ihrem Zutrauen gestärkt, in Männerdomänen vorzudringen. Für diese sportliche und gesellschaftliche Pionierarbeit wird die Union Kleinmünchen mit dem Frauenpreis 2020 der Stadt Linz ausgezeichnet.“

Bei der feierlichen Preisverleihung am 27. Februar im Linzer Gemeinderat konnten sich die rund 250 BesucherInnen nicht nur von den sportlichen Leistungen der Union Kleinmünchen überzeugen, sondern auch von deren Zusammenhalt, Humor und Ausdauer – am Platz wie auch beim Feiern. 

## LINKS

[www.linz.at/frauen](http://www.linz.at/frauen)

[www.facebook.com/FrauenStadtLinz](https://www.facebook.com/FrauenStadtLinz)

# Die Errungenschaften von Frauen

Frauen sichtbar zu machen ist seit jeher im Fokus der Arbeit des Frauenservice Wien.

Ricarda Götz, Referentin im Frauenservice Stadt Wien



V. l. n. r.: Frauenpreis 2019: Traude Kogoj, Frauenstadträtin Kathrin Gaál, Anna Steiger und Martina Mara

Jury für den Frauenpreis 2019 bestand aus den Journalistinnen Brigitte Handlos, Hanna Herbst und Tessa Prager.

„Mit dem Wiener Frauenpreis machen wir Frauen und ihre Leistungen sichtbar. Wir holen drei starke Frauen vor den Vorhang, die sich besonders für andere Frauen engagieren“, so Frauenstadträtin Kathrin Gaál. 

## FRAUEN. WISSEN.WIEN.

Die Publikationsreihe „Frauen. Wissen.Wien.“ des Frauenservice Wien würdigt alle bisherigen Frauenpreisträgerinnen, beleuchtet frauenpolitische Debatten sowie Schwerpunkte des Frauenservice Wien.

Download: [www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/kunst-kultur/frauen-wissen/](http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/kunst-kultur/frauen-wissen/)

## PIONIERINNEN- GALERIE

Alle Frauenpreisträgerinnen werden in der Pionierinnengalerie „Wien. Stadt der großen Töchter“ auf einer Schautafel erwähnt. Vereine wie Privatpersonen können die gesamte Galerie oder Teile davon ausleihen: [www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/politik/frauentag/galerie.html](http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/politik/frauentag/galerie.html)

Seit 1991 wurde der „Käthe-Leichter-Preis“, der Staatspreis für Frauen- und Geschlechterforschung, von den jeweilig zuständigen Bundesministerien vergeben. 2001 wurde die Verleihung für vier Jahre ausgesetzt und findet seit 2005 wieder jährlich statt. In der Zeit, in der es keinen Preis gab, der die Errungenschaften von Frauen würdigt, rief die damalige Frauenstadträtin Renate Brauner 2002 den Frauenpreis der Stadt Wien ins Leben.

Seitdem wird der Wiener Frauenpreis jährlich von der Wiener Frauenstadträtin unter dem Motto „Frauen sichtbar machen“ verliehen. Mit dem Preis werden Frauen ausgezeichnet, die besondere Leistungen für Mädchen und Frauen erbringen.

Ursprünglich in zwei Kategorien vergeben, verleiht die amtierende Frauenstadträtin Kathrin Gaál den Preis seit 2018 an drei herausragende Frauen, um weiterhin Frauen

dazu zu ermutigen, einander zu unterstützen, Rollenbilder in Frage zu stellen und geschlechtersensible Forschung zu betreiben. Der Preis will dabei bedeutende frauenpolitische Leistungen würdigen und besonders die Frauen vor den Vorhang holen, die sich laufend in unterschiedlichen Bereichen für Frauen einsetzen. Die Preisträgerinnen sind damit auch wichtige Vorbilder für Mädchen und andere Frauen. Die Nominierung von Preisträgerinnen in den jährlich von der Frauenstadträtin formulierten Kategorien erfolgt durch eine aus drei Journalistinnen gebildete Jury.

### Frauenpreis 2019

Am 3. Dezember 2019 wurde die Auszeichnung zum 18. Mal im Wiener Rathaus an Martina Mara, Traude Kogoj und Anna Steiger verliehen. Die drei Preisträgerinnen erhielten ein Preisgeld und die Statue „die balance“ der Künstlerin Ulrike Truger. Die

# Maria-Tusch-Preis 2020

Die Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee  
vergab heuer erstmals den Maria-Tusch-Preis.

Der Frauenpreis ging an Roswitha Bucher,  
Geschäftsführerin des Gewaltschutzzentrums Kärnten.

**M**it dem Maria-Tusch-Preis würdigt die Stadt Frauen, die sich durch herausragendes Engagement für Mädchen, Frauen und Geschlechtergleichstellung in der Stadt auszeichnen. Der Preis ist mit 3.000 Euro dotiert, die Statue wurde von der feministischen Kärntner Künstlerin Ina Loitzl gestaltet.

Preise und Auszeichnungen sind noch häufig Männersache, Daten und Fakten sprechen eine klare Sprache. Die Stadt Klagenfurt will das ändern und Frauen vor den Vorhang holen, weil sie Großartiges für Mädchen und Frauen im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter leisten. Frauenpolitik ist immer Gesellschaftspolitik und hat zum Ziel, faire Chancen und ein gutes Leben für alle, für Frauen, Männer und Kinder, zu ermöglichen. Der Klagenfurter Frauenpreis ist nach Maria Tusch (1868–1939) benannt. Sie war Funktionärin, Politikerin und Tabakarbeiterin und gilt als eine der wichtigsten Vertreterinnen der Kärntner Arbeiterbewegung.

## Die Maria-Tusch-Preisträgerin

Roswitha Bucher ist als Geschäftsführerin des Gewaltschutzzentrums Kärnten tätig. Sie hat die „Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie“ am 23. September 1999 gegründet und durch ihren kompetenten und engagierten Einsatz über 20 Jahre lang geleitet und weiterentwickelt.

Die Interventionsstelle wurde 2009 in „Gewaltschutzzentrum Kärnten“ umbenannt. 2012 wurden die Leistungen des Gewaltschutzzentrums (GSZ) in einem österreichweiten Bieterverfahren ausgeschrieben. Dank der ausgezeichneten Arbeit von Roswitha Bucher und ihrem Team ging das GSZ als Bestbieter hervor. 2013 wurde Roswitha Bucher zur ersten Vorsitzenden des Bundesverbandes der Gewaltschutzzentren Österreichs gewählt.

## Gewaltschutzzentrum Kärnten

Im Gewaltschutzzentrum Kärnten wurden 13.390 Personen, 11.895 Frauen und 1.495

Männer beraten (Stand 2019). Durch den von Roswitha Bucher forcierten und umgesetzten proaktiven Beratungsansatz nehmen die Beraterinnen des GSZ innerhalb kürzester Zeit nach einer polizeilichen Datenübermittlung telefonischen Kontakt mit den Betroffenen auf. Der proaktive Ansatz begleitet den gesamten Beratungsverlauf. Das bedeutet, dass die Beraterinnen immer wieder aktiv auf die Betroffenen zugehen, auch Follow-up-Anrufe gehören zur üblichen Beratung.

Roswitha Buchers Ziel war es stets, die Sicherheit für von Gewalt betroffene Menschen durch kompetente Beratung und Begleitung zu erhöhen. Das umfasst das Sicherheitsmanagement ebenso wie psychologische und juristische Beratung, auch eine Gefährlichkeitseinschätzung und ein Sicherheitsplan sind wichtige Grundlagen ihrer Arbeit.

Roswitha Bucher hat themenbezogene Ausstellungen (Silent Witnesses, Hinter der Fassade ...) auch in Kooperation mit der Stadt in Klagenfurt gezeigt und zahlreiche ExpertInnen zu Vorträgen nach Klagenfurt eingeladen. Sie hat sich für die Schulung von PolizistInnen betreffend Einsätze bei Gewalt stark gemacht sowie den jährlich vergebenen Anerkennungspreis für besonderes Engagement im Sinne des Gewaltschutzgesetzes ins Leben gerufen.

Roswitha Bucher setzt sich für ein Ende der häuslichen Gewalt ein, dies umfasst Schutz vor Misshandlungen, Körperverletzungen, Morddrohungen, Mordversuchen, Vergewaltigungen, sexuellem Missbrauch und Stalking. Aktuelle umfangreiche Medienberichte und entsprechende Statistiken zu häuslicher Gewalt bzw. Gewalt an Frauen untermauern die Wichtigkeit der Tätigkeit von Roswitha Bucher. Durch ihre Arbeit, in der Schutz und Sicherheit von Gewaltopfern im Vordergrund steht, schützt und rettet sie proaktiv Menschenleben.



Roswitha Bucher (Bildmitte) mit Bürgermeisterin Maria-Luise Mathiaschitz (rechts) und Frauenbeauftragter Astrid Malle (links)



**Wälder retten  
heißt Leben retten.**

**GREENPEACE**

[wald.greenpeace.at](http://wald.greenpeace.at)

**Petition:  
SMS mit  
WALD  
an 54554\***

\*Mit Ihrer SMS erklären Sie sich einverstanden, dass Greenpeace Ihre Telefonnummer zum Zweck der Kampagnenkommunikation erheben, speichern & verarbeiten darf. Diese Einwilligung kann jederzeit per Nachricht an [service@greenpeace.at](mailto:service@greenpeace.at) oder Greenpeace, Wiedner Hauptstraße 120-124, 1050 Wien widerrufen werden. SMS-Preis laut Tarif, keine Zusatzkosten.

Greenpeace dankt für die kostenlose Schaltung dieses Inserats.

# Unterschiede sichtbar machen

Der Zweite Frauenbericht der Stadt Linz verdeutlicht Handlungsbedarf in Richtung Geschlechtergerechtigkeit.

Jutta Reisinger, Frauenbeauftragte der Stadt Linz



Mit großflächigen Textinterventionen der Künstlerin starsky wird der Linzer Frauenbericht öffentlich präsentiert.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen sollte das Ziel jeder Gesellschaft sein. In der Realität bestehen aber nach wie vor Diskriminierungen und Benachteiligungen von Frauen gegenüber Männern. Für das Erkennen geschlechterpolitischen Handlungsbedarfs ist Frauen- bzw. geschlechterdifferenzierte Berichterstattung eine wichtige Grundlage. Denn geschlechtsspezifische Ungleichheiten innerhalb einer Gesellschaft werden damit aufgedeckt, sichtbar gemacht und Erklärungszusammenhänge können hergestellt werden. Dies macht Frauenberichte zu einem guten Handlungswerkzeug für politische EntscheidungsträgerInnen, um dem Ziel der Gleichstellung von Mann und Frau Schritt für Schritt näherzukommen. Denn gerade über den Rückgriff auf statistisches Datenmaterial werden sowohl Fortschritte als auch Rückschritte in der Gleichstellung von Männern und Frauen messbar.

## Sieben Jahre später

In Linz wurden 2011 der Erste, 2018 schließlich der Zweite Frauenbericht der Stadt Linz veröffentlicht (erstellt wurden beide Berichte vom Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der Johannes Kepler Universität, Linz). Der Frauenbericht zeigt anhand aktueller Daten, in welchen Bereichen Frauen trotz formaler Gleichstellung nach wie vor Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind. Vor allem die Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bergen viele langfristige Risiken für Frauen. So sind Frauen in ihrer Erwerbsbeteiligung gegenüber Männern quantitativ vor allem aufgrund von Teilzeit-Arbeitsverhältnissen und qualitativ (bspw. aufgrund von Beschäftigungen in Niedriglohnbranchen, Positionen in niedrigeren Hierarchien) benachteiligt, was zu prekären finanziellen Lagen führen kann, vor allem dann, wenn Kinder vorhanden sind. Eine Umverteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit zwischen den

Geschlechtern bleibt laut den Ergebnissen des aktuellen Berichts die wichtigste politische Empfehlung. Dies ist eine Grundvoraussetzung für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen.

Den Zweiten Linzer Frauenbericht finden Sie auf der Homepage des Frauenbüros unter [www.linz.at/Frauen](http://www.linz.at/Frauen).

## wir sind sichtbar!

Präsentiert wurde der Zweite Linzer Frauenbericht nicht nur in gedruckter Form, sondern im Juni 2019 mit einer feministischen Intervention im öffentlichen Raum: lautstark, spektakulär und weithin sichtbar. Höhepunkt dieser von „FIFTITU% – Vernetzungsstelle für Frauen in Kunst und Kultur in Oberösterreich“ umgesetzten Aktion waren großflächige Textinterventionen der Wiener Projektionskünstlerin starsky. Unter dem Motto „wir sind sichtbar!“ wurden so weithin sichtbar Ergebnisse und Forderungen aus dem Frauenbericht auf den Linzer Hauptplatz projiziert. 



# Ich habe schon X-mal gewählt. Weil ohne X geht nix.

Bei den **Wiener Gemeinderats- und Bezirksvertretungswahlen am 11. Oktober** entscheidest du, wie es mit Wien weitergeht. Darum nutze deine Stimme und mache dein X!

Per Briefwahl geht das übrigens auch ganz einfach von zuhause aus.  
Jetzt Wahlkarte anfordern!

**Stadt  
Wien**

Alle Infos unter:  
[wien.gv.at/wahlen](https://wien.gv.at/wahlen)  
01/4000-4001

# Gewalt darf nicht geduldet werden

Schwerpunkt der Aktivitäten der Stadt Salzburg zu den „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ war 2019 der Betroffenenenschutz. Nicht nur Frauen als Opfer von Gewalt standen im Zentrum, sondern auch Kinder als Betroffene oder Mitbetroffene.

Alexandra Schmidt, Frauenbeauftragte Stadt Salzburg

**M**ir liegt der Kinderschutz besonders am Herzen. Denn hier trifft es die verletzlichste Gruppe aller Menschen in der Stadt Salzburg und Gewaltbetroffenheit zerstört auf Dauer jede Kinderseele. Die Kinder- und Jugendhilfe der Stadt Salzburg arbeitet auf hohem professionellem Niveau. Sie ist auf die Gefährdungsmeldungen angewiesen – nur dann kann sie tätig werden. Mein Aufruf: Scheuen Sie sich nicht, einen begründeten Verdacht zu melden. Sie retten damit vielleicht ein Kinderschicksal“, sagt Anja Hagenauer, Stadträtin in Salzburg.

Die Kinder- und Jugendhilfe der Stadt Salzburg kann bei Meldungen zu familiärer Gewalt mehrfach tätig werden: Eine Meldung kann grundsätzlich jede Person machen, die einen Gewaltumstand vermutet. Privatpersonen können das auch anonym machen. Oft kommen Meldungen aber von der Polizei – etwa, wenn bereits ein Betretungsverbot ausgesprochen wurde. Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen, ärztliche Einrichtungen, Krankenhäuser, Beratungsstellen müssen vermutete Gewalt melden. Der erste Schritt der Kinder- und Jugendhilfe ist eine Gefährdungsabklärung im Vier-Augen-Prinzip, die sofort nach der Meldung beginnt. Zwei SozialarbeiterInnen gehen der Meldung nach und machen sich vor Ort ein Bild der Situation. Sie sprechen mit allen Beteiligten, die für die Klärung der Situation wichtig sind – auch mit den Kindern und Jugendlichen.

Jede Situation ist individuell und wird dementsprechend so behandelt. In enger Zusammenarbeit mit den spezialisierten Einrich-

tungen wird versucht, die Situation unmittelbar zu entschärfen und zu verbessern:

Für erwachsene Betroffene

- ▶ Gewaltschutzzentrum
- ▶ Frauenhäuser
- ▶ Frauentreffpunkt
- ▶ Männerwelten – für Täter und Opfer
- ▶ Männerbüro der Katholischen Aktion – für Täter und Opfer

Für betroffene Kinder

- ▶ Kinderschutzzentrum
- ▶ Geschützte Besuchskontakte
- ▶ Auflagen für die gewalttätige Person: Antiaggressionstraining
- ▶ Hilfen zur Erziehung für die Familie:
  - > Intensiver Kontakt zu den ExpertInnen des Jugendamtes
  - > Hilfe durch spezialisierte Angebote. SozialarbeiterInnen helfen bei der Verbesserung der Erziehungsfähigkeit: Haushaltsführung, Strukturen, Finanzen, Hygiene u. ä.
  - > Therapeutische Unterstützung der ganzen Familie
- ▶ Volle Erziehung: Kinder bekommen einen Platz außerhalb der Familie – als letztes Mittel

„Es ist ein Irrtum zu glauben, dass Kinder nicht ebenso Gewaltopfer sind, wenn sie nicht direkt geschlagen werden. Ein Vater schlägt beispielsweise die Mutter, das Kind sieht zu. Es erlebt die Gewalt so, als ob es selber geschlagen worden wäre“, sagt Adelheid Moser, Amtsleiterin der Kinder- und Jugendhilfe der Stadt Salzburg. „Für das Kind sind die fatalen psychologischen Auswirkungen dieselben. Kinder sind somit

immer auch Betroffene, auch wenn sie äußerlich unversehrt bleiben“, so Moser.

## Zahlen, Daten, Fakten

Gefährdungsabklärungen

- ▶ Durchschnittlich waren 2018 in der Stadt Salzburg 54 % der Kinder und Jugendlichen männlich und 46 % weiblich. Die jugendlichen Betroffenen über 14 Jahre sind überwiegend weiblich mit 54 %.
- ▶ Es gab 625 Meldungen über körperliche Gewalt in der Familie (das sind drei Viertel der insgesamt 825 Meldungen an die Kinder- und Jugendhilfe)
- ▶ Betroffene waren
  - > 30 Prozent Kinder bis fünf Jahre
  - > 50 Prozent Kinder von sechs bis 13 Jahre
  - > 20 Prozent Jugendliche von 14 bis 17 Jahre

Generell gilt bei der überwiegenden Mehrheit der Menschen in der Stadt Salzburg Gewalt nicht als legitimes Erziehungsmittel. Überforderung, Alkohol- und Drogenmissbrauch führen dennoch immer wieder zu Gewalt in der Familie. Viele gemeldete Fälle betrafen in den vergangenen Jahren Familien, die aus einem Rechtssystem kommen, das familiäre Gewalt erlaubt. Hier besteht die Herausforderung darin, österreichisches Recht, Kinderrechte und Menschenrechte wirksam zu kommunizieren und durchzusetzen. Hohe vermutete Dunkelziffer: Viele Fachkräfte und Privatpersonen scheuen sich vor der Gefährdungsmeldung. Darauf reagiert die Kinder- und Jugendhilfe mit Informationsangeboten zum richtigen Reagieren.



### Häusliche Gewalt und Opferschutz im Krankenhaus

Frauen, die häusliche Gewalt erleben, verschweigen diese oft jahrelang aus Angst, Scham, Schuldgefühlen, aus Sorge um die Kinder oder wegen existenzieller Abhängigkeit und existentiellen Ängsten. Sie scheuen sich, Anzeige zu erstatten oder in entsprechende Hilfs- und Beratungseinrichtungen zu gehen. Aber fast alle nehmen das Gesundheitssystem in Anspruch, um ihre Verletzungen zu versorgen, gesundheitliche Probleme oder chronifizierte Symptome und Krankheiten zu lindern oder die ihrer Kinder.

Gewaltbetroffene Frauen könnten somit über diese Schiene erreicht und unterstützt werden.

### Angebote der Opferschutzgruppe in den Salzburger Landeskliniken

- ▶ Ansprechpartnerin bei Fragen zu allen Behandlungsfällen, in denen volljährige PatientInnen von Gewalt, in erster Linie häuslicher Gewalt, betroffen sind.
- ▶ Beratung für alle Bediensteten, die in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit mit Gewalt- oder Verbrechenopfern zu tun haben, hinsichtlich medizinischer, psychologischer, sozialer und juristischer Aspekte.
- ▶ Sensibilisierung der Angestellten an den SALK, insbesondere für die Früherkennung von häuslicher Gewalt, Dokumentation und Spurensicherung durch Informationsveranstaltungen und einer eigenen Homepage zum Thema „Umgang mit häuslicher Gewalt“ im Intranet der Landeskliniken
- ▶ Poster und Folder zur Information

### Online-Sicherheitskampagne

Die Stadt Salzburg hat seit den vergangenen „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ im Jahr 2018 mehr als 20 Sicherheitstipps im Internet veröffentlicht. Eine Online-Kampagne brachte sie heuer via Social Media unter die Leute. „Wir können es nicht oft und deutlich genug sagen und signalisieren: Gewalt darf nicht geduldet werden. Mit unserem Maßnahmenbündel setzen wir bei Gewalt-Betroffenen an und ebenso bei Menschen, die Gewalt im Umfeld beobachten. Unsere Sicherheitstipps sind stärkend und empoweren nicht nur Betroffene, sondern signalisieren auch dem Umfeld, dass Zivilcourage in ist und Gewalt out“, sagt Alexandra Schmidt, Frauenbeauftragte der Stadt Salzburg.

### Orange the World

Die Stadt Salzburg war 2019 Teil der weltweiten Aktion „Orange the World“ der UN Women und des Club Soroptimist International. Von 27. 11. bis 2. 12. wurden das Schloss Mirabell, die Salzburger Universitäts-Landeskliniken, SALK, mit allen fünf Kliniken im Bundesland Salzburg sowie das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder orange angestrahlt.

### Gewalt und Corona

Gudrun Hagen berichtet aus der Beratungsstelle Frauentreffpunkt in Salzburg: Ein Vormittag in Coronazeiten, das Beratungstelefon läuft heiß: Eine junge Frau, die bereits vor Corona wegen ihrer bevorstehenden Scheidung die Rechtsberatung in Anspruch genommen hat, ruft an, sie wird nun von ihrem Mann und dessen Mutter tödlich angegriffen. Krisenintervention und Beratung zum Thema Gewaltschutz ist gefragt. Telefonisch bzw. per E-Mail wird der Kontakt zu einschlägigen Gewaltschutzeinrichtungen (zum

Beispiel das Frauenhaus) aufgenommen, um eine eventuelle Aufnahme vorzubereiten.

Telefonisch gibt es die wichtigsten rechtlichen Informationen zur bevorstehenden Scheidung. Selbst wenn die Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt waren, ist das Aufzeigen von rechtlichen Perspektiven ein wichtiges Mittel gegen das Gefühl, der Situation hilflos ausgeliefert zu sein.

Kurz darauf kam der Anruf einer älteren Klientin: Sie wird von ihrem erwachsenen Sohn beschimpft und erniedrigt, die Ausgangsbeschränkung macht es ihr als Risikopatientin unmöglich, ihm, wie sonst, aus dem Weg zu gehen. Wir können die Frau ermutigen, Grenzen zu setzen, informieren über rechtliche Möglichkeiten. Familiäre Konflikte spitzen sich zu.

Eine Klientin, die seit Langem mit Depressionen und Suizidgedanken kämpft, erleidet in der durch die Ausgangsbeschränkung bedingten Isolation einen erneuten Zusammenbruch. Sofortige Krisenintervention ist notwendig. Nach einem langen Telefongespräch mit der psychologischen Beraterin wird für sie klar, dass sie medizinische Hilfe braucht, sie wird die Klinik aufsuchen.

Grundsätzlich war zu Corona-Zeiten kein signifikanter Anstieg an häuslicher Gewalt zu verzeichnen. Allerdings bedeutet das: Auslastung wie sonst auch. Möglicherweise haben sich viele angesichts der Krise sehr „zusammengerissen“, möglicherweise hat auch die starke mediale Präsenz des Themas einiges an sozialer Kontrolle bewirkt. Nach und nach stieg der Beratungsbedarf mit den Lockerungen nämlich an. Viele konnten erst dann wieder ungestört telefonieren, viele waren in Corona-Zeiten völlig mit dem Corona-Krisenmanagement ausgelastet und hatten schlicht keinen Freiraum. 



Vzbgm.<sup>in</sup> Gerda Sandriesser und Frauenbeauftragte Marie-Theres Grillitsch präsentieren Leitfaden und Pocketcards zum Thema „Gewalt gegen Frauen“.

## Wir schauen hin!

Magistrat legt eine interne Handlungsempfehlung zur Prävention von Gewalt gegen Frauen auf. Eine Ausweitung ist angedacht.

Marie-Theres Grillitsch, Frauenbeauftragte Stadt Villach

**A**m Thema „Gewalt gegen Frauen“ beziehungsweise „häusliche Gewalt“ arbeitet die Stadt Villach, allen voran das Frauenreferat, seit vielen Jahren intensiv und mit großem Einsatz. Aktuell wurde gerade ein interner Leitfaden für MitarbeiterInnen des Magistrats aufgelegt, wie man potenziell betroffenen Bürgerinnen rasch und unbürokratisch helfen kann.

### Folder informiert über Hilfsangebote

„Wir holen das Thema aus der Tabuzone und ergreifen die Initiative“, erklärt Vizebürger-

meisterin und Frauenreferentin Gerda Sandriesser. Gemeinsam mit Bürgermeister Günther Albel, Magistratsdirektor Christoph Herzeg und der Frauenbeauftragten Marie-Theres Grillitsch wurde der Folder entwickelt, der in den Abteilungen des Magistrats aufliegt.

### Pocketcards als diskrete Hilfe

Außerdem wird es Pocketcards – das sind kleine Folder im Scheckkartenformat – geben, worin alle Beratungs- und Hilfsangebote samt Telefonnummern zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ aufgelistet sind. Nach den schrecklichen Verbrechen im Bezirk will

Sandriesser diese nun auch für die Allgemeinheit auflegen. „Wir werden die Kärtchen an leicht zugänglichen, von Frauen frequentierten öffentlichen Orten auflegen und denken auch an eine Kooperation mit innerstädtischen Betrieben.“

### Keine Chance der Gewalt

Die Botschaft, dass und wo es Hilfsangebote gibt, müsse in der Gesellschaft ankommen. Sandriesser: „Stete Präventionsarbeit und das richtige Verhalten beim Erkennen prekärer Situationen sind die Grundlage, damit diese systematische Gewalt keine Chance mehr hat!“





# Sprechblasen als Statements

16 Tage gegen Gewalt an Frauen in Linz

Jutta Reisinger, Frauenbeauftragte der Stadt Linz

Im Rahmen der internationalen Kampagne „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ wird jedes Jahr das Recht auf ein gewaltfreies Leben eingefordert. Zusätzlich zu dem bereits etablierten Programm an Informationsabenden und Veranstaltungen ruft das Linzer Frauenbüro seit 2017 dazu auf, gemeinsam ein sichtbares Zeichen gegen Gewalt zu setzen. Im Rahmen der sogenannten „Sprechblasen-Aktion“ stellte das Frauenbüro von 25. November bis 10. Dezember 2019 Sprüche gegen Gewalt zur Verfügung, die in Form einer Sprechblase an Fenstern, Schaufenstern, Türen etc. angebracht werden können.

Dank der unglaublichen Resonanz in sozialen Medien sowie dem starken Interesse der LinzerInnen, diese Sprechblasen zu Hause, im

Büro, in der Gaststube, im Geschäftslokal oder in den Schaufenstern anzubringen, wurde dieses Angebot laufend ausgebaut. Heuer werden auch aktiv Schulen und Horte einbezogen und eingeladen, sich zu beteiligen. Wir freuen uns auf zahlreiche „Sprechblasen“ und Statements gegen Gewalt an Frauen in Linz und vielen anderen Städten!

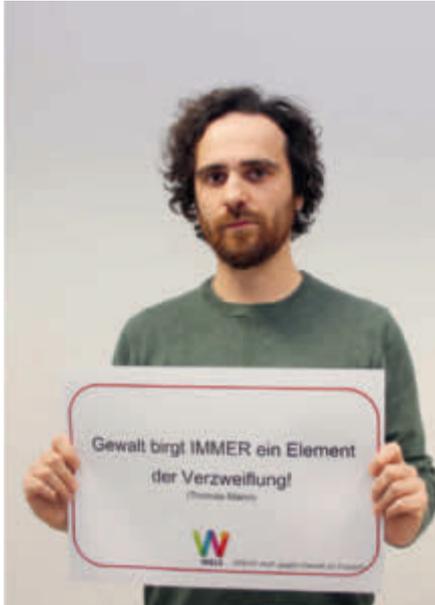
## Gewaltschutz lehren

Das Linzer Frauenbüro setzt sich selbstverständlich das ganze Jahr über mit dem Thema Gewalt auseinander und führt unterschiedliche Aktionen durch, um Frauen und Mädchen für das Thema zu sensibilisieren und wertvolle Aufklärungsarbeit zu leisten. Bereits in Volksschulen wird anhand von Workshops erarbeitet, die eigenen Grenzen

zu erkennen und zu benennen. Darüber hinaus werden für Schülerinnen Workshops zur Gewaltprävention durchgeführt sowie auch wieder Selbstverteidigungskurse für Mädchen und Frauen angeboten. Im Gedenken an Maria Schwarz-Schlöglmann – Gründerin des Gewaltschutzzentrums OÖ und unermüdliche Verfechterin des Rechts auf ein gewaltfreies Leben für Frauen – wurde gemeinsam mit der Johannes-Kepler-Universität die „Maria Schwarz-Schlöglmann Lecture zum Gewaltschutz“ ins Leben gerufen, welche im Herbst nun zum bereits zweiten Mal stattfinden wird. Mit wissenschaftlichen Vorträgen, praxisnahen Diskussionen und interdisziplinärem Austausch soll die Auseinandersetzung mit den Themen Gewalt und Opferschutz forciert werden. 

## WELS STEHT AUF

Eine Aktion im Rahmen der 16 Tage  
gegen Gewalt an Frauen



# Meine Beziehung ist nicht konflikt-, aber immer gewaltfrei

Unter diesem Motto läuft seit 2019 eine Aktion von Männern,  
die sich gegen Gewalt an Frauen einsetzen.

Claudia Glössl, Frauenbeauftragte der Stadt Wels

**G**ewalt an Frauen ist nach wie vor die größte Menschenrechtsverletzung und immer noch beziehungsweise immer wieder Thema. Frauen sind gerade in den eigenen vier Wänden oftmals Gewalt physischer, psychischer und sexualisierter Natur ausgesetzt.

Es ist eigentlich ein Männerproblem und genau hier will die Stadt Wels ansetzen, mit Bewusstseinsbildung in den Reihen der

Männer. Es gibt sie nämlich, die Männer, die Gewalt klar und deutlich ablehnen. Rund 25 Männer haben bei der ersten Aktion mitgemacht und mit aussagekräftigen Sprüchen und ihrem Bild in einer Plakatkampagne der Gewalt gegen Frauen eine Absage erteilt.

Die Sujets wurden in verschiedenen öffentlichen Institutionen in Wels (z. B. Amtsgebäude der Stadt, Stadtpolizeikommando,

Arbeitsmarktservice, Klinikum Wels-Grieskirchen etc.) ausgehängt. Auch private Unternehmen und Interessierte wurden eingeladen, ein deutliches Statement gegen Gewalt an Frauen zu setzen und sich an der Aktion zu beteiligen.

Für 2020 ist die Ausweitung der Aktion, besonders unter Einbeziehung von männlichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, geplant.



# Das neue Frauenförderungsprogramm der Stadt Graz

Die Stadt Graz hat seit 2001 ein Frauenförderungsprogramm. Im Juli 2019 wurde das neue Programm mit einer Verordnung des Stadtsenates beschlossen.

Priska Pschaid, Stadt Graz – Magistratsdirektion/Internes Gleichstellungsmanagement und Gleichbehandlungsbeauftragte

Inhaltlich verantwortlich für das neue Frauenförderungsprogramm ist die Arbeitsgruppe Frauenförderung im Magistrat Graz (Magistratsdirektor, Leiter Personalamt, Leiterin Referat Frauen & Gleichstellung, Personalvertretung, Stabsstelle Internes Gleichstellungsmanagement und die Gleichbehandlungsbeauftragte – bzw. jeweils, wenn benötigt, Stellvertretungen und die Möglichkeit, bei Bedarf weitere FachexpertInnen zuzuziehen), diese Arbeitsgruppe ist auch für die Evaluierung zuständig (Evaluierungszeitraum: 3 Jahre). Die neuen Eckpfeiler des Programms sind die klaren Verantwortlichkeiten: Für die Umsetzung und Einhaltung der Vorgaben des Frau-

enförderungsprogramms sind Führungskräfte und Politik verantwortlich.

Die Grundsätze des Frauenförderungsprogramms orientieren sich an den Führungsgrundsätzen und dem Leitbild der Stadt Graz. Diese sind: Respekt und Wertschätzung, Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsklima, Vereinbarkeit und Verdienst.

Das Frauenförderungsprogramm spiegelt auch das gesellschaftspolitische Dilemma wider, das vor allem Frauen trifft: Zum einen ermöglicht eine Teilzeitbeschäftigung Frauen die Teilhabe am Arbeitsmarkt, zum anderen ist prinzipiell Vollzeitbeschäftigung für Frauen anzustreben, um die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen sicherzustellen. Explizit angeführt ist dabei der Kinderbildungs- und -betreuungsbereich, der eine hohe Quote an teilzeitbeschäftigten Frauen aufweist.

## Ziele und Vorhaben

Ein definiertes Ziel des Frauenförderungsprogramms ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Der aktuelle Stand zeigt 33 % Frauen in Führungspositionen, angestrebt sind jedoch 50 %.

Ein weiteres definiertes Ziel ist die Aufnahme von Frauen in den Branddienst bei der Berufsfeuerwehr der Stadt. Trotz zahlreicher Bemühungen ist das bis dato noch nicht gelungen. Ein neuerlicher Anlauf erfolgt bei der nächsten Ausschreibung im Herbst 2020.

Die Möglichkeit, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben, ist ebenfalls klar definiert. Realistischerweise wird das auf Abteilungs-

leitungsebene kaum bis gar nicht relevant sein, auf zweiter Führungsebene gibt es aber konkrete Beispiele für die Umsetzung.

Die aktive Förderung von Väterkarenz als gesellschaftspolitischer Beitrag zur Ermöglichung von Frauenkarrieren findet sich ebenfalls im Frauenförderungsprogramm. 2019 haben sieben Mitarbeiter einen Papamonat und acht Mitarbeiter Karenzurlaub zur Betreuung ihres Kindes in Anspruch genommen.

Laufende Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung sind ebenso verpflichtend vorgesehen.

## Geschlechtergerechte Sprache

Die Verwendung diskriminierungsfreier Sprech-, Schreib- und Bildsprache ist integraler Bestandteil des Frauenförderungsprogramms und findet demnach Niederschlag beim Projekt „Graz verständlich“ ([www.graz.at/cms/dokumente/10269025\\_7748776/df5fc37c/GRAZ%20VERST%C3%84NDLICH%20Handbuch%202.%20Auflage.pdf](http://www.graz.at/cms/dokumente/10269025_7748776/df5fc37c/GRAZ%20VERST%C3%84NDLICH%20Handbuch%202.%20Auflage.pdf)).

## Zum Nachlesen

Das Frauenförderungsprogramm steht online auf [www.graz.at/gleichstellung](http://www.graz.at/gleichstellung) allen MitarbeiterInnen zur Verfügung, alle neu eintretenden MitarbeiterInnen erhalten ein gedrucktes Exemplar in der Willkommensmappe. Allen Führungskräften und der Politik wurde das Frauenförderungsprogramm übergeben. Alle KollegInnen der Organisations- und Personalentwicklung wurden gesondert über die Inhalte informiert. 





# Gewalt gegen Frauen kennt kein Alter

Auswirkungen der Coronakrise und das EU-Projekt MARVOW zur Stärkung von älteren Gewaltopfern

**G**ewalt an älteren Menschen ist eine schwere Menschenrechtsverletzung und ein schwerwiegendes soziales Problem<sup>1</sup>. Sie findet leider weltweit statt – täglich und oft. In Alten- und Pflegeheimen, in Krankenhäusern, bei Behörden und vor allem auch zu Hause in der eigenen Familie. Das Ausmaß und die Häufigkeit der Gewalt gegen ältere Frauen sind enorm hoch. Laut der FRA-Umfrage von 2014<sup>2</sup> berichteten 5 % der über 50-jährigen Frauen in der EU von körperlicher und/oder sexueller Gewalt, 3 % dieser Frauen gaben an, häusliche Gewalt von ihrem Partner erfahren zu haben. 19 % der Frauen über 60 wurden als „von einem Lebenspartner missbraucht“ eingestuft. Erstaunlicherweise meldeten nur 14 % der Frauen den schweren Vorfall bei der Polizei. Die Anzahl der nicht gemeldeten Fälle wird viel höher eingeschätzt.

Ältere Frauen sind besonders vulnerabel: Sie sind häufig von jahrelanger Partnergewalt betroffen, lebenslang mit verschiedenen Formen von Gewalt konfrontiert, spezifischen und vielschichtigen Nachteilen ausgesetzt und oft wirtschaftlich sehr abhängig – besonders wenn sie bereits pflegebedürftig sind. Jedoch genau diese Dimensionen der

geschlechtsspezifischen Gewalt werden häufig übersehen.

## Projekt MARVOW

Das zweijährige EU-Projekt „MARVOW“<sup>3</sup> entwickelt das erste multi-institutionelle Modell für ältere Gewaltopfer und Gewalttäter gegen ältere Frauen. Das Projektteam besteht aus sechs Partnerinstitutionen in vier europäischen Ländern: Österreich, Estland, Griechenland und Deutschland. Der Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser leitet das gesamte Projekt. Die Idee ist, Fallkonferenzen für ältere Opfer durchzuführen und eine Reihe innovativer Methoden zur Unterstützung des Modells zu entwickeln, die einem bedarfsgerechten Ansatz folgen und die Stakeholder einbeziehen. Ziel ist es, ein Kooperationsnetzwerk aus verschiedenen Zielgruppen zu schaffen, die sich speziell mit Fällen von Gewalt gegen ältere Frauen befassen, z. B. Altenpflegedienste, SozialarbeiterInnen, GesundheitsdienstleisterInnen, Polizei oder Opferschutzgruppen. Die TeilnehmerInnen erhalten Schulungen zum Thema, tauschen bewährte Verfahren aus und entwickeln gemeinsame Lösungen für häufig auftretende Probleme. In Österreich

wird MARVOW in den Städten Salzburg, Wels, Linz und voraussichtlich in Amstetten/St. Pölten umgesetzt.

## Sensibilisierung schärfen

Auf diese Weise konzentriert sich MARVOW auf den Bedarf, der im von DAPHNE finanzierten WHOSEFVA-Projekt<sup>4</sup> „Zusammenarbeit mit Gesundheitsorganisationen zur Unterstützung älterer weiblicher Gewaltopfer“ festgestellt wurde. In der Projektstudie wurde darauf hingewiesen, dass institutionelle Rahmenbedingungen fehlen, die dazu führen sollten, die Bedürfnisse von Gewaltopfern zu erfüllen. Tatsächlich gaben 96,9 % der 327 befragten Fachkräfte an, dass sie nie oder selten an Schulungen über Gewalt an älteren Menschen teilgenommen hatten. In der Folge waren sich die Fachkräfte nicht sicher, wie sie aufgrund der vielseitigen Herausforderungen, die ältere Opfer darstellen, mit der betroffenen Person umgehen sollten. Darüber hinaus halten 96,9 % der TeilnehmerInnen an der Umfrage die Idee einer multi-institutionellen Zusammenarbeit für ein sehr wichtiges Thema. Bei älteren Opfern muss häufig von mehreren institutionellen AkteurInnen gleichzeitig ein-

gegriffen werden, da man auf Hindernisse stößt, die die Opfer in ihrer meist lang anhaltenden Beziehung halten, z. B. die Problematik, keinen Job zu finden oder eine vermeintliche Verpflichtung, den gewalttätigen Partner zu pflegen. Intime Partnergewalt kann die Fortsetzung einer langjährigen Misshandlung durch den Ehepartner sein oder auch erst im Alter beginnen. Bei TäterInnen, die Gewalt gegen ältere Menschen ausüben, handelt es sich in der Regel um erwachsene Kinder, Enkelkinder, andere Verwandte oder bezahltes Pflegepersonal. Wichtig ist es, kognitive und physische Probleme zu beachten, da einige der Opfer nicht in der Lage sind, sich selbst zu schützen. Erschwerend kommt hinzu, dass die TäterInnen möglicherweise an kognitiven Beeinträchtigungen oder psychiatrischen Erkrankungen leiden.

Das Projekt verfolgt das Ziel der Erhöhung der Berichterstattung über Fälle und der Effizienz der Dienstleistungen. Zusammenfassend wird MARVOW praktische Methoden und Lösungen zur Unterstützung und zum Schutz von Gewaltopfern bereitstellen, dabei insbesondere die geschlechtsspezifische Dimension der Gewalt an älteren Menschen berücksichtigen, um bekannte Lücken in diesem Bereich zu schließen.

### Zunahme der Gewalt

Corona hat die Situation nochmals enorm verschärft. Die sozialen Kontakte wurden stark eingeschränkt, persönliche Nähe und jeglicher Körperkontakt teilweise oder vollkommen untersagt. Besonders schlimm und schmerzhaft hat es jene älteren oder pflegebedürftigen Menschen getroffen, die allein, ohne Angehörige, sterben mussten und müssen. Auch für die Hinterbliebenen hat das unpersönliche Verabschieden von ihren Lieben zu bleibenden traumatischen Belastungen geführt.

Durch die Isolation von der Außenwelt ist anzunehmen, dass viele, insbesondere Frauen, sehr stark von Partnergewalt und häuslicher Gewalt betroffen sind. Der Mangel an mobilen Pflegekräften, die normalerweise einen Zugang zu Familien haben, hat womöglich die Gewaltsituation in Familien und Beziehungen noch mehr verschärft.

Ältere Menschen, insbesondere Frauen, hatten und haben durch diese Isolation und Ausgangeinschränkungen kaum Möglichkeiten sich zu beschweren oder Hilfe zu suchen.

Das Alter bedeutet kein Ende der Partnergewalt – laut Medien und AÖF-Aufzeichnungen wurden seit 2019 und bis heute sechs Frauen über 60 bzw. über 70 Jahre meist von ihrem eigenen (Ex-)Partner ermordet.

Entscheidend und wichtig ist es, ältere Gewalttäter bei allen (polizeilichen) Interventionen gegen Partnergewalt zu berücksichtigen. Und gewalttätiges Verhalten darf in keiner Weise toleriert werden.

Gewalt und vor allem Menschenrechtsverletzungen an älteren Menschen fanden und finden laut Bericht der Volksanwaltschaft<sup>5</sup> auch in Alteneinrichtungen statt. Ältere Menschen sind oft von verschiedenen Formen der Vernachlässigung – körperliche, seelische, medizinische und soziale – konfrontiert, eine Form der Gewalt, die oft zu wenig sichtbar ist und somit kaum berücksichtigt wird. Gerade in Corona-Zeiten kann diese Form der Gewalt – die in vielen Ländern sogar ein Strafdelikt ist – noch stärker zunehmen.

Während der Corona-Zeit wurden ältere HeimbewohnerInnen, die allein spazieren, einkaufen, zur Bank oder Post gehen wollten, mit einem Aufnahmeverbot nach dem Motto „Wenn Sie das Haus verlassen, lassen wir Sie nicht herein“ bestraft oder bedroht. Älteren Menschen, die sich nicht daran halten, wurde und wird Quarantäne angeordnet und mit Kündigungen von Heimverträgen gedroht. „Es ist verständlich, dass in Pflegeheimen eine besondere Sorgfalt walten muss, aber die Menschen nicht hinauszulassen und Drohungen auszusprechen – dafür gibt es keine rechtliche Grundlage. Für Menschen in Alten- und Pflegeeinrichtungen gelten prinzipiell dieselben Regeln wie für alle anderen“, so die Volksanwaltschaft.

<sup>1</sup> Laut der FRA-Umfrage von 2014 berichteten 5 % der über 50-jährigen Frauen in der EU von körperlicher und/oder sexueller Gewalt, 3 % dieser Frauen gaben an, häusliche Gewalt von ihrem Partner erfahren zu haben. 19 % aller Frauen über 60 Jahren haben ab ihrem 15. Lebensjahr Gewalt in der Partnerschaft erlebt. Bei 17 % ging die Gewalt nicht vom Partner aus. Aber nur 14 % der Frauen meldeten den schwersten Vorfall bei der Polizei.

Quelle: EU Agency for Fundamental Rights, (2014). Violence against women: An EU-wide survey: Main results. FRA, EU FRA

<sup>2</sup> EU Agency for Fundamental Rights, (2014). Violence against women: An EU-wide survey: Main results. FRA, EU FRA

<sup>3</sup> Englischer Titel: Multi-Agency Responses to Violence against Older Women  
Zweijahresprojekt von September 2019 bis September 2021

<sup>4</sup> Siehe auch <http://whosefva-gbv.eu>

<sup>5</sup> [https://volksanwaltschaft.gv.at/artikel/Volksanwalt-Achtz-Besuchsverbote-auch-in-Einrichtungen-fuer-Menschen-mit-Behinderungen-beenden?topic\\_type=topic&archiv=0](https://volksanwaltschaft.gv.at/artikel/Volksanwalt-Achtz-Besuchsverbote-auch-in-Einrichtungen-fuer-Menschen-mit-Behinderungen-beenden?topic_type=topic&archiv=0)

## INFO

Mehr zum Projekt MARVOW:

[www.marvow.eu](http://www.marvow.eu)

Hilfe bei Gewalt gegen ältere Frauen und Männer:

- **Beratungstelefon Gewalt und Alter:** 0699/11 20 00 99, österreichweit, kostenlos
- **Frauenhelpline gegen Gewalt:** 0800/22 25 55, österreichweit, rund um die Uhr, kostenlos
- **Opfer-Notruf:** 0800/112 112, österreichweit, rund um die Uhr, kostenlos
- **Männernotruf:** Montag–Freitag 10–18 Uhr, österreichweit zum Ortstarif
- **Telefonseelsorge-Notruf:** 142, aktuelle Krisenhilfe, rund um die Uhr
- **Patient\*innenanwaltschaft Wien:** 01/58 71 20 40
- **Onlineberatung:** [www.haltdergewalt.at](http://www.haltdergewalt.at)
- **Ärztefunkdienst:** 141
- **Polizei:** 133



## MARIA RÖSSLHUMER

ist Geschäftsführerin des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser, AÖF.



# Frauengesundheit im Fokus

Im Wiener Programm für Frauengesundheit steht die psychische und physische Gesundheit von Mädchen und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen im Mittelpunkt. Denn Frauen sind nach wie vor in vielen Lebensbereichen benachteiligt und das hat Auswirkungen auf ihre Gesundheit.

Kristina Hametner, Stadt Wien – Büro für Frauengesundheit und Gesundheitsziele/Wiener Programm für Frauengesundheit

**D**as Geschlecht ist ein wesentlicher Faktor, der Gesundheit und Wohlbefinden beeinflusst. Das betrifft das biologische Geschlecht ebenso wie das soziale Geschlecht, die Geschlechterrolle. Aber auch andere Faktoren wie Alter, Einkommen, Bildung, Migrationserfahrung, sexuelle Orientierung beeinflussen die Gesundheit. Studien belegen immer wieder, dass soziale Ungleichheit mit ungleicher Verteilung von Gesundheitschancen einhergeht. Frauen sind nach wie vor in vielen Lebensbereichen stark benachteiligt. Für einen umfassenden Zugang zu Gesundheit, wie er im Wiener Programm für Frauengesundheit gelebt wird, heißt das, immer wieder auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen hinzuweisen, die außerhalb des Gesundheitsbereichs liegen, aber die Gesundheit von Frauen beeinflussen. Hier eine Auswahl der Themenschwerpunkte des Wiener Programms für Frauengesundheit:

## Arbeitswelten

Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer, der Gender Pay Gap liegt in Österreich bei 20 Prozent. Das hat viele Ursachen, resultiert jedenfalls auch aus der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern in Bezug auf Branchen, Berufe, Betriebsgrößen, hierarchische Stellung, Arbeitszeitformen und Beschäftigungsverhältnisse. Frauen arbeiten häufiger als Männer in Bereichen, die gesellschaftlich und monetär weniger wert sind. Sie sind in ihrem Alltag unterschiedlichen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt, die einerseits aus ihren Lebens- und Arbeitswelten und andererseits aus der Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie resultieren. Unbezahlte Care-Arbeit wird immer noch zum Großteil von Frauen geleistet. Frauen erhalten damit zweimal weniger Anerkennung für ihre Leistung: in der Erwerbsarbeit ebenso wie in der unbezahlten Betreuungs- und Familienarbeit.

Gute Strukturen für Kinderbetreuung und Pflege von pflegebedürftigen Menschen sind für gesundheitliche Chancengerechtigkeit und den Schutz vor Altersarmut ebenso essenziell wie eine Gesellschaft, die sich von tradierten Rollenbildern löst und Care-Arbeit nicht primär Frauen zuschreibt.

Parallel dazu braucht es aber auch einen genauen Blick in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, der frauenspezifische Belastungen im Betrieb berücksichtigt ebenso wie die Rahmenbedingungen der Mitarbeiterinnen. Das Wiener Programm für Frauengesundheit hat dazu das Handbuch „FRAUENgesundheitsförderung im Betrieb“ erarbeitet (Download: [frauengesundheit.wien.at](http://frauengesundheit.wien.at)).

## Körperwelten

Mädchen und Frauen sind einem enormen Druck ausgesetzt, bestimmten Körpernormen zu entsprechen, um medial vermittelten Erwartungen und unrealistischen

Idealen zu entsprechen. Social Media verstärken dies mit ihrer Flut an bearbeiteten Bildern und geschönten perfekten Welten. SchönheitschirurgInnen berichten bereits vom Wunsch junger Frauen nach Schönheitsoperationen nach dem Vorbild des virtuellen Selbstbilds. Denn die Reflexionskompetenz der Jugendlichen dürfte mit der Bildbearbeitungskompetenz nicht mithalten. Was ein Ur-Thema der Mädchen- und Frauengesundheit war und ist, betrifft zunehmend jedoch auch männliche Jugendliche, die dem Druck nach schönen, muskulösen Körpern standhalten müssen.

Das Wiener Programm für Frauengesundheit hat mit der Social-Media-Kampagne „Bauch, Beine, Pommies“, die sich an das populäre Format der Fitness-YouTube-Channels anlehnt, den Druck nach Perfektion des Körpers aufgegriffen und parodiert. Erwachsene Frauen sind von diesem Druck nicht ausgenommen. Social Media spülen per Instagram die alten traditionellen Rollenbilder der perfekten Frau, die Körper, Kinder, Beziehung, Job und Haushalt mit links in Schuss hält, aufs Smartphone. Selbstverständlich ist dies nur ein Ausschnitt unserer Gesellschaft, aber virtuelle Welten sind mächtig und beeinflussen unsere Sicht auf die Welt. Und wenn diese Welten ein Scheitern schon in sich tragen, weil sie permanente Perfektion verlangen, verursachen sie ungesunden Stress. Oder führen zu fragwürdigen Entscheidungen, wenn Statistiken zeigen, dass zum Beispiel Intimchirurgie zunimmt, weil Frauen sich eine Jungmädchenulva wünschen und sich daher die Schamlippen verkleinern lassen.

Der Druck nach Perfektion führt ebenso im Alter zu Ab- und Entwertungen von Frauen, die Männer in dieser Form nicht erleben. Da attraktiv mit jung gleichgesetzt wird und der Wert von Frauen sich von klein auf stark entlang einer Attraktivitätsskala der Äußerlichkeiten bewegt, ist dies nur logisch. So werden Frauen im Alter unsichtbar und sind in der Öffentlichkeit von Medien, Film, Werbung ebenso wie in sichtbaren politischen und wirtschaftlichen Funktionen unterrepräsentiert. Dem gilt es positive Altersbilder im Speziellen von Frauen entgegenzuhalten und das Alter als Ressource zu begreifen.

Ein kleiner Einschub: Frauen werden älter als Männer. Die Lebenserwartung liegt in Wien bei Frauen derzeit bei 82,9 Jahren, jene der

Männer bei 78,4 Jahren. Bräuchte es also nicht mehr Männergesundheit? Sind Frauen nicht ohnehin viel sorgsamer im Umgang mit ihrer Gesundheit? Es braucht beides: Die längere Lebenserwartung von Frauen relativiert sich, wenn man die Lebensqualität im Alter berücksichtigt. Die Jahre, die Frauen statistisch länger leben, verbringen sie mit Beeinträchtigungen. Die mit 65 Jahren noch zu erwartenden gesunden Lebensjahre sind bei Frauen und Männern nahezu gleich und liegen bei rund elf Jahren. Und ja – es braucht auch Männergesundheit. Männer haben ebenso spezifische biologische und körperliche Voraussetzungen sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die die Gesundheit beeinflussen. Das Männergesundheitszentrum MEN in Wien ist darauf spezialisiert.

### **Sexuelle und reproduktive Selbstbestimmung**

Sexuelle Gesundheit ist laut WHO untrennbar mit Wohlbefinden und Lebensqualität verbunden. Sexuelle Bildung ist ein Grundstein für ein gesundes, sexuell selbstbestimmtes Leben. Das Wiener Programm für Frauengesundheit engagiert sich seit Jahren für umfassende sexuelle Bildung ([sexwecan.at](http://sexwecan.at)). Als ein aktueller Beitrag wurde die 14-teilige Videoclip-Serie „Liebe, Sex und Klartext“ erstellt. Die Videos thematisieren Mythen rund um Jungfernhäutchen, Orgasmus und Verhütungsmethoden ebenso wie die Vielfalt sexueller Identitäten und Orientierungen („Liebe, Sex und Klartext“ auf youtube).

Die Geschichte der Sexualität der Frauen und der menschlichen Reproduktion ist eine Geschichte männlicher Deutungshoheit über den weiblichen Körper. Sexuelle und reproduktive Selbstbestimmung ist daher ein Gründungsthema der Frauengesundheitsbewegung und es wurde in Österreich viel erreicht. Frauen haben sich das Recht auf Selbstbestimmung über ihren Körper erkämpft und damit das Recht, selbst über die eigene Familienplanung entscheiden zu dürfen. Seit 1975 haben wir in Österreich die sogenannte Fristenlösung, die den straffreien Schwangerschaftsabbruch innerhalb der ersten drei Monate erlaubt. Dieses Recht gilt es einerseits zu verteidigen, andererseits dafür zu sorgen, dass es entsprechende Strukturen gibt und Frauen darüber gut informiert sind. Wissen über Verhütung ist die beste Voraussetzung gegen ungewollte Schwangerschaft

ten. Die Broschüre „Wir haben Lust drauf – aber sicher! Verhütung im Überblick.“ informiert über die vielen unterschiedlichen Verhütungsmethoden und deren Wirksamkeit (Download: [frauengesundheit.wien.at](http://frauengesundheit.wien.at)).

Auch Belastungen rund um ungewollte Kinderlosigkeit – jedes sechste bis siebente Paar ist davon betroffen – und die Möglichkeiten der assistierten Reproduktion sind Thema der Frauengesundheit. Denn es sind die Frauen, die die psychische und physische Hauptlast tragen, wenn sich ein Paar für eine künstliche Befruchtung entscheidet. Es ist unsere Aufgabe, gut zu informieren, um Frauen zu befähigen, die für sie richtigen Entscheidungen zu treffen. Die Broschüre „Wenn das Wunschkind auf sich warten lässt. Gut informiert die richtige Entscheidung treffen“ richtet sich an Kinderwunschpaare und informiert insbesondere über die psychosozialen Aspekte bei der künstlichen Befruchtung (Download: über [frauengesundheit.wien.at](http://frauengesundheit.wien.at)).

### **Schwangerschaft und Geburt**

Schwangerschaft und Geburt sind Lebensereignisse, die besonders vulnerabel sind. Auch unter den besten Bedingungen durchlaufen viele Schwangere sowohl körperliche als auch psychische Höhen und Tiefen und rund ein Drittel aller Schwangeren fühlt sich zeitweise unglücklich. Die Geburt selbst ist ein überwältigendes Erlebnis, das Frauen als selbstbestimmt oder aber als „Gewalt“ erleben können, wenn sie während der Geburt nicht auf Augenhöhe angesprochen werden und über sie hinweg bestimmt wird.

Pränatal-diagnostische Untersuchungen nehmen zu. Aufgabe der Frauengesundheit ist es, Schwangere über die Möglichkeiten und die Grenzen der Pränatal-Diagnostik zu informieren, ebenso über ihr Recht auf Nicht-Wissen. Und auch darauf hinzuweisen, was dieser Prozess für Schwangere bedeutet, welche Unsicherheit es mit sich bringen kann, welche psychischen Prozesse bei einem falsch-positiven Befund ablaufen, wie behutsam ÄrztInnen mit dem Thema umgehen sollten (Broschüre „Pränatal-Diagnostik. Untersuchungen in der Schwangerschaft. Gut informiert entscheiden“ zum Download über [frauengesundheit.wien.at](http://frauengesundheit.wien.at)).

Die Kaiserschnittraten steigen international seit Jahren, in Österreich liegt sie derzeit bei rund 30 Prozent. Studien zeigen jedoch, dass eine natürliche Geburt für Mutter und Kind



### **KRISTINA HAMETNER**

setzt seit 2016 das Wiener Programm für Frauengesundheit, das im Jahr 1998 vom Wiener Gemeinderat beschlossen wurde, gemeinsam mit einem Team aus sechs Frauengesundheitsexpertinnen um.

*Uns geht es darum, für ein frauengerechteres Gesundheitssystem zu sorgen, Fachleute ebenso wie die Öffentlichkeit für ein gendergerechtes Verständnis von Gesundheit zu sensibilisieren und auf Gesundheitsrisiken von Mädchen und Frauen hinzuweisen und diese zu reduzieren. Wir möchten ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Gesundheit eine soziale Dimension ist und Frauengesundheit daher in vielen Bereichen beeinflusst wird und gestärkt, aber auch geschwächt werden kann. Wir bemühen uns, die Gesundheitskompetenz von Mädchen und Frauen zu stärken und die Frauengesundheitskompetenz von Organisationen zu erhöhen und wirken als Motor für Maßnahmen, die die Gesundheit von Mädchen und Frauen stärken.*

*Mit dem Frauengesundheitszentrum FEM im KH Nord (Klinik Floridsdorf) und dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd im Kaiser-Franz-Josef-Spital (Klinik Favoriten) gibt es in Wien spezialisierte Gesundheitseinrichtungen für Mädchen und Frauen, die ein umfassendes Angebot zur Förderung der psychischen und körperlichen Gesundheit von Mädchen und Frauen bieten und ihr Know-how in einer Vielzahl von Maßnahmen einbringen.*

besser ist. Selbstverständlich ist ein Kaiserschnitt eine Errungenschaft, die, wenn sie medizinisch indiziert ist, das Leben von Mutter und Kind retten kann. Kaiserschnitt ist jedoch oft dann die Geburtsmethode der Wahl, wenn es keine medizinische Notwendigkeit gibt. Die Stadt Wien hat mit der „Wiener Grundsatzklärung zur Spontangeburt“ ein Bekenntnis zur Förderung der Spontangeburt erarbeitet. Das Ziel ist, mit verschiedenen Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen (Beratung/Unterstützung schwangerer Frauen; Gesundheitspersonal; Gesundheitssystem) bis zum Jahr 2025 in Wien eine Kaiserschnittquote von 25 Prozent zu erreichen.

### **Frauen und Mädchen als Opfer von Gewalt**

Jede fünfte Frau in Österreich erlebt körperliche oder sexuelle Gewalt. Doch nicht die schummrige Gasse oder der finstere Park sind die gefährlichen Orte, sondern das eigene Zuhause. Rund 90 Prozent aller Gewalttaten passieren in den eigenen vier Wänden und fast immer sind Mädchen und Frauen die Opfer. Frauen und Mädchen, die Gewalt durch ein Familienmitglied, den Beziehungspartner oder durch jemand aus dem Bekanntenkreis erleben, fällt es oft schwer, darüber zu sprechen.

Wenn das soziale Umfeld außerdem häusliche und sexualisierte Gewalt bagatellisiert oder tabuisiert, gelingt es manchen oft erst nach Jahren, über diese Vorfälle zu sprechen. Einrichtungen des Gesundheitssystems sieht die Weltgesundheitsorganisation WHO in einer Schlüsselrolle und fordert von diesen einen sensiblen Umgang mit Gewaltopfern und Parteilichkeit ein: Krankenhäuser und ärztliche Ordinationen sind die erste Anlaufstelle zur Behandlung der Folgen körperlicher und psychischer Gewalt. Neben der medizinischen Versorgung bedarf es der professionellen Spurensicherung, Dokumentation und Gesprächsführung. Das Wiener Programm für Frauengesundheit organisiert dazu gemeinsam mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund regelmäßig die interdisziplinäre dreiteilige Fortbildungsreihe „Gewalt macht krank“.

### **Diversität: Migrationshintergrund**

Vor allem Zuwanderinnen der ersten Generation leisten oft schwere körperliche Arbeit in

Niedriglohnbranchen, leben in engen Wohnverhältnissen und sind psychosozialen Belastungen ausgesetzt. Abhängig vom jeweiligen Bildungsniveau können Zugewanderte von Sprachbarrieren und geringer Gesundheitskompetenz betroffen sein.

Das Wiener Programm für Frauengesundheit hat zahlreiche Initiativen gestartet, um auf die Bedürfnisse von sozial belasteten Frauen mit Migrationshintergrund aufmerksam zu machen und sie in ihrer Gesundheitskompetenz zu stärken. Mehrsprachige Informationsmaterialien und -vorträge, kultursensible Gesundheitsförderungsangebote sowie das Aufzeigen von Lücken im System tragen dazu bei, Barrieren in unserem Gesundheitssystem abzubauen.

Wir thematisieren insbesondere auch die gesundheitliche Situation von weiblichen Flüchtlingen und stehen in regelmäßigem Austausch mit ExpertInnen aus dem Asyl- und Gesundheitsbereich.

Ziel ist, eine adäquate medizinische Versorgung zu gewährleisten und geschlechtsspezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen. Denn Flucht ist nicht geschlechtsneutral: So können weibliche Flüchtlinge zum Beispiel von FGM (Female Genital Mutilation – weibliche Genitalverstümmelung), Zwangsverheiratung und sexualisierter Gewalt betroffen sein.

### **Diversität: Lesbische und bisexuelle Gesundheit**

Der österreichische Frauengesundheitsbericht stellte 2011 fest, dass medizinisches Fachpersonal wenig weiß über die Lebenslagen, gesundheitlichen Bedürfnisse und spezifischen Krankheitsrisiken von lesbischen und bisexuellen Frauen.

Lesbische und bisexuelle Frauen finden im Gesundheitssystem keine besondere Berücksichtigung. Die es aber braucht, da zum Beispiel in der gynäkologischen Praxis andere Fragestellungen auftauchen können oder die sexuelle Identität im Rahmen einer Psychotherapie eine zentrale Rolle spielen kann und aus Angst vor Diskriminierung vielleicht nicht angesprochen wird.

Das Wiener Programm für Frauengesundheit versucht daher bei der Umsetzung verschiedenster Maßnahmen ebenso wie bei Fachkonferenzen die Erfahrungen und Realitäten von lesbischen und bisexuellen Frauen grundsätzlich mitzubedenken. 

# CITY

## Abfallsammelfahrzeuge

**KLEINER AUFBAU  
HOHE NUTZLAST**

Die CITY-Baureihe ist speziell für den **Einsatz in Innenstädten, engen Gassen, Friedhöfen, Parkanlagen und Tiefgaragen** konzipiert. Aufgebaut auf schmalen, wendigen Fahrgestellen mit kurzem Radstand, so ist das Rangieren auch in schwierigen Situationen kein Problem.

Der Aufbau ist aus **leichtem, doppelwandigem und recycelbarem Aluminium** gefertigt. Die CITY-Fahrzeuge können auch für die **Abfuhr von Restaurantabfällen** eingesetzt werden, da der Aufbau rundherum dicht, rostfrei und widerstandsfähig ist. Besonders geeignet sind sie zudem als Satelliten-Fahrzeuge zur Hochentleerung.



Besonders **leicht** –  
da aus Aluminium hergestellt



Sehr **flexibel** –  
Handbeladung und  
Tonnenentleerung möglich



Rundherum **dicht** –  
daher ideal für Bioabfall



**CITY**  
ABFALLSAMMELFAHRZEUGE



Eine Gruppe der AbteilungsleiterInnen, 5. v. l. Magistratsdirektor Martin Haidvoogl, 3. v. r. Prof. Nikolaus Benke

# Belästigung im Arbeitsumfeld

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten ist die Sensibilisierung der Organisation mit dem Ziel, Diskriminierung jeder Art zu verhindern. Daher bietet Graz eine Fortbildung für Führungskräfte mit Schwerpunkt „Sexuelle und andere Belästigung am Arbeitsplatz“ an.

Priska Pschaid, Stadt Graz – Magistratsdirektion/Internes Gleichstellungsmanagement und Gleichbehandlungsbeauftragte

Die Stadt Graz nimmt im Bereich Gleichstellung europaweit eine Vorzeigerolle ein. Darauf sind wir stolz. Im Bereich der Unterstützungs- und Hilfeangebote für MitarbeiterInnen für verschiedene Problemlagen (Mobbing, Konflikte, seelische und psychische Gesundheit, physische Gesundheit usw.) hat die Stadt Graz ein sehr umfassendes Angebot. Dieses wird sehr gut angenommen und die positiven Zahlen sprechen für sich.

Auch im Bereich Diskriminierung ist die Stadt offen und bemüht, laufend Besserungen zu erreichen. Das Thema sexuelle Belästigung ist deshalb von Wichtigkeit, weil es weniger um grobe sexuelle Übergriffe am

Arbeitsplatz geht als um den sensiblen Bereich „Ist das wirklich witzig? Darf ich das noch sagen? Wie kommt das beim Gegenüber an?“.

## Schulungen für Kontaktpersonen und Führungskräfte

Das Landesgleichbehandlungsgesetz sieht pro Abteilung eine Kontaktperson für Gleichbehandlung vor. Diese sind – ebenso wie die Gleichbehandlungsbeauftragte – für fünf Jahre bestellt und in ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Schwerpunkt der Schulung für die Kontaktpersonen im Herbst 2019 war vor allem die Vermittlung der Rechtslage. Der zweiteilige Workshop, den das Eu-

ropäische Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie Graz durchgeführt hat, bot die Möglichkeit, im zweiten Teil konkrete Erfahrungen zu besprechen.

Im Februar 2020 fand eine Fortbildungsmaßnahme für alle Abteilungsleitungen mit Univ.-Prof. Nikolaus Benke statt. Fokus der Schulung waren die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und Haftungsfragen im Anlassfall. Anschauliche Beispiele mit klarem Bezug auf die Rechtslage und Entscheidungen der Gerichte und Senate der Bundesgleichbehandlungskommission verdeutlichten den Führungskräften, dass im sensiblen Bereich der sexuellen und geschlechtsbezo-

genen Belästigung am Arbeitsplatz weg-schauen oder herunterspielen der Situation keine Option ist. Eine deutliche Auflistung findet sich u. a. auf [www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit\\_und\\_pension/sexuelle\\_belaestigung\\_am\\_arbeitsplatz.html](http://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/sexuelle_belaestigung_am_arbeitsplatz.html).

Die Diskussionen waren sehr angeregt und das Feedback der Führungskräfte war sehr positiv. In einem weiteren Schritt werden auch alle Führungskräfte der zweiten Ebene geschult. Diese für Mai geplante Schulung musste nun Corona-bedingt auf den Herbst verschoben werden.

### Gib Sexismus keine Chance

Ein Kollege nennt die Kolleginnen „Mädels“, sexuell konnotierte Witze vor allen, Kolleginnen wird das Sauberhalten der Teeküche explizit zugewiesen, weil es in ihrer Natur liegt, eine Mitarbeiterin tritt „zufällig“ immer ganz nahe an junge Kollegen heran: Das sind nur einige Beispiele, die zeigen, wo bereits

der Tatbestand der sexuellen bzw. geschlechtsbezogenen Belästigung vorliegt. Die Schulung hat gezeigt, dass es in der Verantwortung der Führungskräfte liegt, hier einzuschreiten und dem/der VerursacherIn klarzumachen, worum es geht. Und das in aller Deutlichkeit, im persönlichen Gespräch und der Verschriftlichung, sowie mit weiteren Konsequenzen im Wiederholungsfall.

Ein konkretes Ergebnis der Schulung war auch, dass sich sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung auch auf Ausstattung in Amtsräumen bezieht, also Kalender, Mousepads, Bildschirmschoner, Poster ... Ein wiederkehrendes Thema war bei der Stadt Graz der Feuerwehrkalender des Sport- und Kulturvereins der Berufsfeuerwehr Graz. Die durchwegs sexuell konnotierte Darstellung der Feuerwehrmänner war immer wieder Diskussionsthema. Nun ist klar: In dieser Form kann so ein Kalender in Amtsräumen nicht hängen.

Gemeinsam mit JUMP – Solutions for Equality at Work, einer in Brüssel ansässigen NGO mit Hauptaktionsradius England, Frankreich und Belgien, wird die Kampagne „Gib Sexismus keine Chance!“ stadintern gelauncht. 15 Postersujets werden über das MitarbeiterInnen-Portal veröffentlicht. Zusätzlich gibt es diese Sujets als Postkartensets.

### Fazit

Die Schulung war für drei Stunden anberaumt, eine Zeitspanne, die für unsere Führungskräfte gut möglich ist. Das Ziel der Sensibilisierung ist damit gut gelungen. Die Schulung der ersten Führungsebene umfasste ca. 35 Personen – ein großer Dank für die Teilnahmedisziplin der AbteilungsleiterInnen! Die noch durchzuführende Schulung der zweiten Führungsebene umfasst ca. 150 Personen. Die Kosten der Schulungen wurden/werden vom Budget der Gleichbehandlungsbeauftragten getragen. 

## Starker Partner auch in Krisenzeiten

**Haushaltsrecht und COVID-19 fordern Gemeinden 2020 heraus. Der Bereich Public Sector der UniCredit Bank Austria unterstützt als verlässlicher Partner unter neuer Führung.**

► **Mag. Wolfgang Figl, leitete 13 Jahre den Bereich Public Sector - Ihr Resümee?** „Es war eine sehr spannende Zeit, aus der ich vor allem die Entwicklung des regionalen Betreuungsmodells mit Betreuungs- und Fachkompetenz vor Ort hervorheben möchte. Und um das nicht missen zu müssen, werde ich dem Bereich auch weiter als Senior Banker zur Seite stehen.“

**Mag. Martin Zojer, hat seit Mai die Leitung übernommen. Ihre Pläne?** „Ich freue mich über die neue Herausforderung. Für die

Zukunft sehe ich den Bedarf nach raschen und unbürokratischen Lösungen. Auch die Krise hat gezeigt, dass digitale Lösungen unabdingbar sind. Wir werden unsere Palette daher noch weiter ausbauen.“

**Wie unterstützen die Tools auf [www.praxisplaner.at](http://www.praxisplaner.at) jetzt Gemeinden?** „Durch Covid-19 wurden Finanzpläne vieler Gemeinden auf den Kopf gestellt, sie unterstützen bei der Neuplanung. Auch viele Tools, die die UniCredit Bank Austria mit dem KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung zum neuen

Haushaltsrecht erstellt haben, liefern einen schnellen und guten Überblick über die Gemeindefinanzen.

Die Plattform [www.praxisplaner.at](http://www.praxisplaner.at) stellt alle wichtigen Kommunal-daten übersichtlich und leicht verständlich dar. Mit 2020 wurden der Ergebnishaushalt und der Finanzierungshaushalt, die nach dem neuen Haushaltsrecht zu erstellen sind, in die Plattform aufgenommen.“

### Mehr Infos

[publicsector.bankaustria.at](http://publicsector.bankaustria.at)  
oder **Tel. +43(0)5 05 05-41691**

Bezahlte Anzeige



**Mag. Martin Zojer**, neuer Leiter Public Sector in der UniCredit Bank Austria.



# Graz stellt gleich: Einkommensberichte

Warum Einkommensberichte wichtig sind, auch wenn sie niemanden interessieren:  
eine Bestandsaufnahme mit Anmerkungen.

Priska Pschaid, Stadt Graz – Magistratsdirektion/Internes Gleichstellungsmanagement und Gleichbehandlungsbeauftragte

**D**ie Beteiligungen der Stadt Graz (Holding Graz GmbH und GBG Gebäude- und Baumanagement Graz GmbH) legen seit 2010 bzw. 2011 zweijährlich Einkommensberichte vor. Die Stadt Graz hat sich 2011 freiwillig zur Erstellung

der Einkommensberichte verpflichtet. Über den Status wird jeweils der Gemeinderat der Stadt Graz mittels Bericht informiert – ein Informationsbericht wird zur Kenntnis genommen und beinhaltet keine Beschlussfassung.

## **Die Einkommensberichte**

Die Gehälter bei der Stadt Graz sind mittels Landesgesetz geregelt. Ein Verhandlungsspielraum ist also nicht vorhanden. Unterschiede bei der Entlohnung ergeben sich aus dem Alter und der anrechenbaren Vor-

dienstzeit, das Geschlecht spielt dabei keine Rolle.

Die Einkommensberichte der Stadt Graz inkludieren alle Zulagen und Nebengebühren. Zusätzlich gibt es auch eine Auswertung nach Alter und Dienstjahren. Der Einkommensunterschied ist zum einen plausibel mit dem Fehlen einer Vorrückungsstufe der Frauen zu erklären, das sind klassischerweise Karenzzeiten. Zum anderen könnte sich bei der Höhe der Dienstzulagen und Nebengebühren bzw. der vertikalen Segregation nach Geschlecht ein Ungleichgewicht zeigen. Beispiel: höhere Dienstzulagen im technischen Bereich im Vergleich zum Care-Bereich.

### Horizontale Segregation

Wichtiger erscheint jedoch die hierarchische Verteilung. Auch hier stehen für die Stadt Graz alle konkreten Zahlen zur Verfügung.

Die Frage ist nicht, ob ein Abteilungsvorstand mehr verdient als eine Abteilungsvorständin. Die Frage ist: Wie viele Frauen und wie viele Männer gibt es auf Führungsebene. Diese Auswertung kann für die Stadt Graz durchgeführt werden, weil die Verteilung in den Gehaltsstufen so homogen ist, dass alle Zahlen – unter Wahrung der geforderten Anonymität – in den Einkommensberichten angeführt werden. Die Stadt Graz veröffentlicht auch eine detaillierte Personalstatistik, die für Analysen zusätzlich zu den Einkommensberichten sehr gut genutzt werden kann. Nicht jede Organisation zeigt jedoch diese homogene Verteilung. Spalten bei den Gehaltsangaben bleiben daher leer. Das erschwert die Analyse und vor allem auch die Nachvollziehbarkeit von eventuellen (positiven) Entwicklungen.

### Vertikale Segregation

Ein weiterer Aspekt betrifft die Alters- und Fachbereichsverteilung. Ein hoher Anteil der Männer mit entsprechender Dienstzugehörigkeit und entsprechendem Alter überlagert den Anteil der zwar zahlenmäßig steigenden, aber in der Gesamtsumme noch wenigen – und auch jüngeren – Frauen.

Die wenigen – und auch jüngeren – Frauen werden dadurch faktisch sowohl in der

Median- als auch in der Durchschnittsberechnung „geschluckt“. Umgekehrt kann eine große Gruppe an Frauen in einem Segment (Reinigung) eine eventuell positive Entwicklung an weiblichen Führungskräften überdecken. Der Zahlenvergleich von Median- und Durchschnittsgehältern ist daher heikel. Es ist kaum möglich, alle mitzubehütenden Faktoren in eine Zahl zu packen. Ein sinnvoller Vergleich kann sich nur jeweils auf die Verwendungsgruppe beziehen bzw. immer unter Berücksichtigung der horizontalen und vertikalen Geschlechtertrennung in der jeweiligen Organisation bzw. in den einzelnen Verwendungsklassen durchgeführt werden. Eine Zusammenschau wird immer eine (verfälschende) Verkürzung sein. Diese Fragen löst der Einkommensbericht nicht.

### Wen interessiert der Einkommensbericht?

Die richtige Antwort wäre: alle. Die Realität ist leider eine andere. Das Instrument der Einkommensberichte ist – noch nicht – mit Konsequenzen verbunden. Die dadurch gewonnene Einkommenstransparenz ist natürlich begrüßenswert. Der Einkommensbericht ist die Basis für sich daraus ergebende Umsetzungsschritte, die konkrete Umsetzung auf Ebene der gesellschaftspolitischen und gesetzgebenden Ebene bleibt offen.

Die Nachfrage von einzelnen MitarbeiterInnen nach Einsicht in die Einkommensberichte geht – in Graz – gegen null. Warum? Ein Beispiel: Familie mit zwei Kindern (3 und 6 Jahre), Mann vollzeitbeschäftigt. Der Mann fährt mit dem Auto zur Arbeit. Frau geht halbtags im örtlichen Supermarkt arbeiten. Vollzeit geht nicht, weil der Kindergarten nur halbtags offen hat. Die zweite Halbtagsstelle im Ort ist beim Straßendienst und deutlich besser bezahlt. Weder wird die Frau für diesen Bereich in Erwägung gezogen, noch möchte sie das machen und sie hat auch keinen Lkw-Führerschein. Was nützt ihr daher das Wissen, dass sie bei einer anderen Tätigkeit mehr verdienen kann? Beide Tätigkeiten sind mit körperlicher Schwerarbeit verbunden, die männliche Körperkraft wiegt offensichtlich schwerer. Entscheidungsmöglichkeit schaut anders aus.

### SystemerhalterInnen und Entlohnungsgerechtigkeit

Teilzeitbeschäftigte SupermarktmitarbeiterInnen haben unser gesteigertes Bedürfnis nach Klopapier befriedigt. Dafür haben wir auch geklatscht. Aber was ist dann passiert bzw. was ist jetzt zu tun? Die Coronakrise hat deutlich gezeigt, wer unser tägliches Leben aufrechterhält: viele Berufsgruppen, die wir oft gar nicht richtig wahrnehmen, darunter viele weibliche Beschäftigte im Handel, in der Pflege, im Kinderbetreuungsbereich, teilzeitbeschäftigt und schlecht bezahlt. Damit wurde und wird deutlich, wie Arbeit – noch immer – diskriminierend für Frauen bewertet ist. Das war und ist zwar bei Einkommensberichten ersichtlich, aber haben wir es auch tatsächlich gesehen bzw. sehen wollen? Österreich ist beim Women in Work-Ranking ([www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html](http://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html)) deutlich abgerutscht (2000: Rang 13, 2020: Rang 25 von 33). Zusätzlich wird der große Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten gerne übersehen und damit die gesellschaftspolitischen Konsequenzen, wie etwa Armutsgefährdung, mangelnde Teilhabe und Altersarmut. Ungleiche Bezahlung bei vergleichbarer Arbeit ist eine gesellschaftspolitische Ist-Situation ohne rationale Begründung. Es ist eine Situation, der die gesetzgeberische Komponente nichts entgegengesetzt. Da liegt der Handlungsbedarf.

Und die ungerechte Verteilung von unbezahlter (Care-)Arbeit ist damit noch gar nicht angesprochen.

### Fazit

Für die Einzelperson ist Einkommenstransparenz wichtig, in realiter ob der mangelnden Entscheidungsmöglichkeit aber oft von geringer Bedeutung, aber die gesellschaftspolitische Komponente ist enorm. Einkommenstransparenz ist ein probates Mittel, um den Gender Pay Gap endlich zu eliminieren. Das Instrument der Einkommensberichte ist ein unverzichtbares Mittel dazu. Die gesetzliche Verankerung ist ein großer, wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die gesellschaftspolitische Relevanz ist bekannt, die gesetzgeberische Umsetzung hat Aufholbedarf.



# Mental Load

## Warum gerechte Arbeitsteilung notwendig ist

Martina Eigelsreiter, Büro für Diversität St. Pölten

Der Corona-Lockdown im Frühjahr 2020 hat für Familien gravierende Veränderungen mit sich gebracht. Um die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen, wurden Kindergärten, Schulen sowie viele Unternehmen und Betriebe auf Notbetrieb heruntergefahren. Viele Familien fanden sich plötzlich in einer historischen Ausnahmesituation, in der Ressourcen zur Krisenbewältigung mobilisiert wurden und sich insbesondere Frauen mit zusätzlicher Sorgearbeit konfrontiert sahen. Frauen übernehmen allerdings auch ohne Pandemie immer noch das Gros der unbezahlten Familienarbeit und bleiben zu Hause, wenn Kindergarten oder Schule nicht offen haben – am Ende mit einer Pension, die um 42 Prozent geringer ist als jene von Männern (siehe Marginalspalte).

### **EQUAL PENSION DAY**

*Dieser Tag markiert jenen Tag, an dem Männer bereits so viel Pension bekommen haben wie Frauen erst bis Jahresende erhalten haben werden. Dieser Tag fiel 2020 österreichweit auf den 30. Juli. Die städtischen Frauenbüros und der Frauenausschuss des Österreichischen Städtebundes veranstalteten Verteilaktionen, um auf die Pensionslücke zwischen Frauen und Männern aufmerksam zu machen. Dazu wurde ein Lineal verteilt, das vor allem aufzeigt, wie sich Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen auf die Pensionshöhe und das Lebens-einkommen auswirken.*



### **Haushaltspflichten sind oft ungleich verteilt**

Neu ist das Problem Mental Load nicht. Es hat aber gerade in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, weil es immer mehr Paare gibt, die sich nicht mehr traditionell organisieren, also sie macht den Haushalt, er verdient das Geld, sondern versuchen, alles untereinander zu teilen. Der „Mental Load“ – die Last des Dran-Denkens – bleibt trotzdem an der Frau hängen. Woher der Begriff kommt, lässt sich nur schwer nachvollziehen, wahrscheinlich beruht er auf der „Cognitive Load Theory“. Dabei geht es um die Frage, wie das menschliche Gehirn mit seiner begrenzten Kapazität am besten lernt – indem man es nämlich nicht mit Informationen „überlädt“. Genau so kann man sich Mental Load vorstellen, als Überlastung. Nicht nur des Gehirns, sondern auch des Gefühlslebens. Es beschreibt einen Zustand der Erschöpfung und Überforderung, ein Gefühl der inneren Ohnmacht. Der Unterschied zu Burnout ist, vereinfacht formuliert, das Geschlecht. Frauen haben Mental Load, sie erschöpfen sich im Häuslichen. Männer und auch Frauen haben Burnout, sie brennen im Job aus.

### **2,5 Milliarden Stunden unbezahlte Sorgearbeit**

Weltweit arbeiten Frauen – laut aktueller Oxfam Studie – pro Tag zwölf Milliarden Stunden (!) unbezahlt. Wie die Verteilung der aufgewendeten Zeit für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern auf Basis der Zeitverwendungserhebung 2008/2009 der Statistik Austria zeigt, leisten Frauen täglich rund eine Dreiviertelstunde mehr Arbeit als Männer, wenn sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit berücksichtigt wird. Während aber Frauen drei Fünftel der Arbeit unbezahlt tätigen, werden Männer für drei Fünftel ihrer geleisteten Arbeit sehr wohl bezahlt. Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist zwischen Frauen und Männern etwas stärker ausgeglichen, wenn nur Erwerbstätige betrachtet werden (Frauen: 5:48 Stunden für bezahlte Arbeit und 3:34 Stunden für unbezahlte Arbeit; Männer: 6:11 Stunden für bezahlte Arbeit und 2:42 Stunden für unbezahlte Arbeit). Leider liegen derzeit keine aktuelleren Daten zur Zeitverwendung für unbezahlte Arbeit in Österreich vor. Die Folgen der Ungleichverteilung von unbezahlter Arbeit haben aber auch ohne aktuelle

# Einfach konfigurierbar: TwinCAT 3 Lighting Solution für DALI 2

Daten konkrete negative Einflüsse auf unser Leben: Frauen haben weniger Freizeit für sich oder Zeit für ihre Beziehungen. Die Mehrbelastung aus bezahlter und unbezahlter Arbeit hat zudem gesundheitliche Auswirkungen. Frauen arbeiten öfter Teilzeit, um Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege von Angehörigen zu organisieren. Dies hat wiederum negative Folgen auf Einkommen, Karrierechancen und die Pension.

Mental Load legt ein System offen, das Frauen diskriminiert und Männer privilegiert. Was es braucht, sind strukturelle Veränderungen. Mental Load hat zwei wichtige Aspekte, nämlich einmal den Aspekt der unsichtbaren To-dos. Also alles, was man eigentlich nicht miteinander abspricht, was aber trotzdem im Hintergrund geplant, bedacht und schließlich umgesetzt wird. Das Hauptproblem dabei ist, dass viele dieser unbezahlten Haushalts- und Betreuungsleistungen für Kinder und Angehörige nicht sichtbar sind; besonders für diejenigen der sie nicht macht. Der zweite Aspekt ist der Load-Aspekt: die Verantwortung, die bei der Person liegt. Mehrheitlich ist es die Frau, die für alle Prozesse und Ergebnisse rund um die Beziehung und die Familie zuständig und verantwortlich ist.

## Es geht auch anders!

Mit der gemeinsamen Initiative „Mehr Zeit für mich/für uns“ vom Frauenausschuss des Österreichischen Städtebundes, den ÖGB-Frauen und der Arbeiterkammer wird das Thema in die Öffentlichkeit geholt.

Ein gedruckter „Haushaltsplan“ sorgt für klare und faire Verhältnisse: mit Einheiten wie „Geschirrspüler enträumen“, „Wäsche waschen“ oder „Kochen“ werden die gemeinsamen Aufgaben transparent gemacht. Jede erledigte Arbeit wird auf dem Plan abgehakt und nach einer Woche kann der Aufwand verglichen werden. Der Haushaltsplan kann auch hilfreich sein, um anfallende Aufgaben gerecht aufzuteilen. Im Rahmen einer gemeinsamen Aktion der städtischen Frauenbüros und des Frauenausschusses des Österreichischen Städtebundes zum Equal Pay Day am 21. Oktober 2019 wurde der Haushaltsplan in den Städten verteilt. Der Equal Pay Day ist jener Tag, ab dem Frauen – im Vergleich zu den männlichen Berufskollegen – zwar nicht umsonst, aber gratis arbeiten: Vollzeitbeschäftigte Männer haben bis zum Equal Pay Day schon so viel verdient wie vollzeitbeschäftigte Frauen erst bis Jahresende. Lange genug haben die Frauen das Familienorchester dirigiert. Es wird Zeit, diesen Job mit den Männern zu teilen, denn gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bringt:

- ▶ selbstbestimmtes Leben der Geschlechter, frei von starren Rollenerwartungen
- ▶ positive Rollenvorbilder für Kinder und junge Menschen
- ▶ mehr Lebenszufriedenheit für alle
- ▶ bessere Gesundheit
- ▶ mehr Einkommensgerechtigkeit
- ▶ mehr Freizeit
- ▶ höhere Beziehungsqualität

Der Haushaltsplan zum Download:

[www.staedtebund.gv.at/themen/frauen/equal-pay-day/](http://www.staedtebund.gv.at/themen/frauen/equal-pay-day/)



## [www.beckhoff.at/lighting-solution](http://www.beckhoff.at/lighting-solution)

Mit TwinCAT 3 Lighting Solution stellt Beckhoff eine Lichtlösung vor, die vom Engineering bis zur Wartung auf die Vereinfachung aller Arbeitsschritte setzt. Alle typischen Lichtregelungen sind integriert, die Anzahl der DALI-Linien ist unbegrenzt. TwinCAT 3 Lighting Solution ist auch für Betreiber leicht über Excel konfigurierbar und zugleich voll HTML- und webfähig, dezentral skalierbar sowie direkt über Panel bedienbar. Schnelle Funktionsänderungen, Adressierungen und Erweiterungen sind direkt im Betrieb möglich, ebenso wie von DALI-Linien unabhängige Gruppierungen.



Direkt vom Panel aus bedienbar: TwinCAT 3 Lighting Solution vereinfacht die Umsetzung individueller Lichtlösungen.



# Wien: Genderfit seit 15 Jahren

Seit 2005 werden in der Stadt Wien Gleichstellungsfragen erfolgreich verankert.

Ursula Bauer, Stadt Wien, Magistratsdirektion, Leiterin Dezernat Gender Mainstreaming  
 Michaela Schatz, Stadt Wien, Finanzwesen, Leiterin Referat Gender Budgeting

Im Jahr 2005 hat in Wien offiziell die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als Ergänzung zur Frauenförderung und zur Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsmaterie begonnen. Zur Umsetzung wurden eine Projektstelle (jetzt Dezernat) Gender Mainstreaming in der Magistratsdirektion und ein Referat Gender Budgeting im Finanzwesen eingerichtet. Die Verwaltung der Stadt trägt mit ihren Leistungen dazu bei, dass Diskriminierungen vermieden werden und die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird. Egal ob es um die Kommunikation mit den BürgerInnen, den Gesundheitsbereich, die Stadtplanung, Sport, Bildung, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderungen, die Sicherheit und aktuell den Ausbau der Digitalisierung geht. Die kontinuierliche Unterstützung durch Politik und Verwaltung gewährleistet die Umsetzung. Gelungen ist die Verankerung in allen Fachbereichen auch durch den Aufbau eines Netzwerks für die Gleichstellung und den Aufbau eines MultiplikatorInnen-Netzwerks von Gender-ExpertInnen.

## Wien hält sich genderfit

Für die querschnittsmäßige Genderfitness braucht es zudem:

- ▶ Regelmäßige Weiterbildungsangebote, E-Learning und Unterstützung mit Leitfäden und Handbüchern
- ▶ 5 Gender-Mainstreaming-Grundsätze: geschlechtergerechte Sprache, ge-

schlechterbezogene Datenerhebung und -analyse, gleichberechtigter Zugang und gleichberechtigte Nutzung von Dienstleistungen, gleiche Teilhabe von Frauen und Männern sowie Integration von Gleichstellung in Steuerungsinstrumente

- ▶ Vertrauen und Kontrolle: Die Umsetzung erfolgt weitgehend in Selbstverantwortung der Dienststellen und Führungskräfte. Angesichts der Größe der Stadt Wien und der vielfältigen Aufgaben kann nicht alles einheitlich vorgegeben werden. Feedbackgespräche mit den Dienststellen dienen neben einer Beratungsfunktion auch der Qualitätskontrolle. Zusätzlich haben in Wien auch der Stadtrechnungshof und die Interne Revision ihre Prüftätigkeit bereits auf den Bereich Gender Budgeting ausgeweitet.

## Genderfitness zahlt sich aus

Gleichstellung ist nicht nur eine Frage der Fairness, sondern ebenso eine Frage des Nutzens und der positiven Wirkung. Denn je differenzierter die Bedürfnisse der BürgerInnen erhoben werden, desto eher können Diskriminierungen vermieden und desto zielgerichteter können die Leistungen erbracht werden. Eine aktuelle Evaluierung der Effekte von Gender Budgeting zeigt außerdem, dass sich Investitionen in Gleichstellungsmaßnahmen – wie etwa der beitragsfreie Kindergarten – positiv auf die Wiener Wirtschaftsleistung auswirken.

## Wien bleibt genderfit!

Genderaspekte konnten standardmäßig in den meisten Aufgabenbereichen der Stadt Wien verankert werden, Gender Budgeting ist selbstverständlicher Teil des Finanzwesens, Genderziele fließen in die wesentlichen Strategien der Stadt Wien ein, das Genderthema ist Teil des Qualitätsmanagementtools CAF, der Vergabe sowie weiterer Managementtools. Wien erhält für diese erfolgreiche Umsetzung immer wieder internationale Anerkennung.

Es stellen sich aber immer neue Herausforderungen, wie etwa ein neu aufkommender Antifeminismus, der Klimawandel, die Digitalisierung und der demografische Wandel sowie in alten Rollenstereotypen verharrende Strukturen, die auf Genderaspekte wie Carearbeit und geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsmarkt nach wie vor kaum reagieren. Insofern bleibt noch genug „Fitnesspotenzial“ für die nächsten 15 Jahre.

Einblicke in die Wiener Strategie und die aktuellen europäischen Rahmenbedingungen sowie konkrete Umsetzungsbeispiele bieten die Videos der Online-Tagung „Wien: Genderfit seit 15 Jahren“:

[www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/genderwoche.html](http://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/genderwoche.html)

[www.youtube.com/playlist?list=PLLnvpU7UH8ofquUSRJHePadQRvOKI5aft](https://www.youtube.com/playlist?list=PLLnvpU7UH8ofquUSRJHePadQRvOKI5aft)





# 20 Jahre Gender Mainstreaming

Österreich feiert in diesem Jahr das 20-jährige Jubiläum von Gender Mainstreaming. Wie die Coronakrise zeigt, hat das Potenzial von Gender Mainstreaming nichts an Aktualität verloren.

Vera Jauk, Leiterin der Abteilung für gleichstellungspolitische Grundsatzangelegenheiten  
in der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung

Insgesamt sechs Ministerratsbeschlüsse zu Gender Mainstreaming zeigen, wie wichtig das Querschnittsthema für die Gleichstellungspolitik in Österreich ist. Seit 2009 ist Gender Budgeting, das Bund, Länder und Gemeinden zu einer geschlechtergerechten Haushaltsführung verpflichtet, verfassungsrechtlich verankert. Budgetmittel sind so gerecht wie möglich einzusetzen, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Haushalt zu erreichen. Mit dieser starken rechtlichen Verankerung nimmt Österreich im internationalen Vergleich eine Vorreiterrolle

ein und zählt zu jenen 5 von 34 OECD-Staaten, die Gender Budgeting in der Verfassung verankert haben.

## Strukturen und Unterstützungsmaßnahmen

Als koordinierende und begleitende Stelle fungiert seit nunmehr 20 Jahren die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Gender Budgeting (IMAG GMB). Sie tagt unter dem Vorsitz der Frauenministerin mindestens zwei Mal jährlich. Der Kompetenzaufbau in Gleichstellungsfragen vor Ort und die Umsetzung in die Praxis erfolgt

darüber hinaus durch Gender-Mainstreaming-Arbeitsgruppen in jedem Ressort. Das Frauenressort unterstützt mit einer Reihe von Produkten und Maßnahmen die Sensibilisierung, den Wissensaufbau und die strukturierte Umsetzung von Gender Mainstreaming:

- ▶ Mit dem jährlich aktualisierten Gender Index werden geschlechtsspezifische Datengrundlagen in wichtigen Lebensbereichen zur Verfügung gestellt. Regelmäßige Berichte, wie der Fortschrittsbericht zur Frauenquote in Aufsichtsräten staatsnaher Unternehmen, machen



Erfolge und Weiterentwicklungspotenziale in der Gleichstellungspolitik für die Öffentlichkeit sichtbar und in Zahlen messbar.

- ▶ Instrumente und Arbeitshilfen (zum Beispiel die Handlungsanleitung „Erfolgsfaktor Gleichstellung“) geben praktische Tipps zur Beachtung der Geschlechterperspektive bei Veranstaltungen, Sitzungen, Berichten und Publikationen, in der Sprache und in der Öffentlichkeitsarbeit.

## LINKS

[www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at)

Datenbank Gleichstellungsprojekte:  
[www.imag-gmb.at/service/projekte](http://www.imag-gmb.at/service/projekte)

Blog Gender Budgeting und sämtliche Informationen über eine gerechte Budgetverteilung:  
[blog.imag-gendermainstreaming.at](http://blog.imag-gendermainstreaming.at)

- ▶ Für die interessierte Fachöffentlichkeit bietet die Datenbank „Gleichstellungsprojekte“ die Möglichkeit, sich mit den rund 300 Projekten und Initiativen zu Gender Mainstreaming österreichweit vertraut zu machen und das eine oder andere gute Beispiel für die eigene Organisation zu finden.
- ▶ Ein bis zwei Mal jährlich finden im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Gespräch“ Fachvorträge und Diskussionen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen statt.
- ▶ Regelmäßige Newsletter und ein ausführliches Informationsangebot auf der Website [www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at) runden das Informationsangebot ab.

### **Jubiläumsjahr und Ausblick**

Das Jubiläumsjahr<sup>1</sup> wurde mit einer gemeinsamen Veranstaltung der Frauenministerin und des WIFO am 22. 1. 2020 eingeläutet. Die Veranstaltung stand unter dem Ehrenschutz von Bundespräsident Alexander Van der Bellen. Alle Vortragenden betonten, dass

weiterhin Anstrengungen notwendig sind, um erreichte Erfolge in der Geschlechtergleichstellung zu bewahren. Auch neue Handlungsfelder wie Digitalisierung oder Klimagerechtigkeit sollen in die breite Palette der Gleichstellungsaspekte einbezogen werden.

Viele der bereits geplanten weiteren Veranstaltungen mussten aufgrund der Corona-bedingten Einschränkungen verschoben werden. Umso mehr rückte die Geschlechterperspektive bei der Betrachtung der Auswirkungen der Krise<sup>2</sup> in den Vordergrund. Während Männer etwas häufiger und tendenziell schwerer am Corona-Virus erkranken, sind von den wirtschaftlichen Auswirkungen überwiegend Frauen betroffen. Es wird daher bei Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Abfederung der Krise künftig genau darauf zu achten sein, die Auswirkungen auf Frauen und Männer mitzudenken. 

<sup>1</sup> [www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/20-jahre-gender-mainstreaming.html](http://www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/20-jahre-gender-mainstreaming.html)

<sup>2</sup> [www.imag-gmb.at/themen/gesundheit/coronavirus.html](http://www.imag-gmb.at/themen/gesundheit/coronavirus.html)

# Eine Frage der Haltung

## Gleichstellung und Antidiskriminierung – es geht um Sichtbarkeit und Sensibilisierung

Priska Pschaid, Stadt Graz – Magistratsdirektion/Internes Gleichstellungsmanagement und Gleichbehandlungsbeauftragte

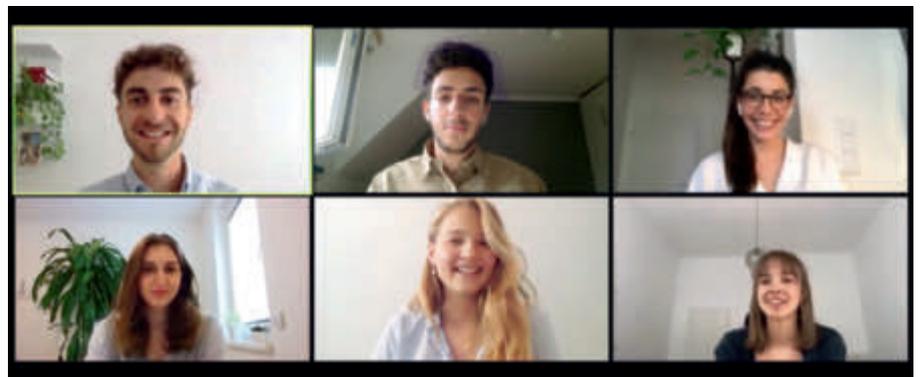
Das Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung ist bei der Stadt Graz gut verankert. Zahlreiche Maßnahmen im Bereich des MitarbeiterInnenschutzes und der MitarbeiterInnenförderung – wie z. B. Schulungsangebote, Unterstützung durch Coaching, das betriebliche Gesundheitsmanagement und vieles mehr – zeigen die Anstrengungen der Stadt für gute Arbeitsbedingungen. Der Gleichstellungsaktionsplan ([www.graz.at/gleichstellung](http://www.graz.at/gleichstellung)) zeigt zusätzlich auch die an die BürgerInnen gerichteten Bemühungen für ein inklusives und diverses Angebot. Auf einer breiten Basis sind viele Dienststellen beteiligt bzw. federführend, das macht auch den Erfolg aus.

### Gleichbehandlung ist überall

Bei allen positiven Bemühungen der Stadt bleibt das Ziel, jede Art von Diskriminierung zu verhindern. Ein Weg dahin ist die laufende Sensibilisierung innerhalb der Organisation. Es gilt, das Thema Gleichstellung/Gleichbehandlung so sichtbar zu machen, dass die KollegInnen quasi dauernd darüber stolpern. Ein Thema, das sich nicht weg-schieben lässt.

Neben den (verpflichtenden) regelmäßigen Vernetzungstreffen mit den Kontaktpersonen in den Abteilungen gibt es daher

- ▶ eine Tasche, die in Kooperation mit der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark, Sabine Schulze-Bauer, produziert wurde. Ein schönes Zeichen gelungener Kooperation!
- ▶ einen Handyhalter für jede/-n Mitarbeiter/-in! Der Handyhalter mit der Botschaft „Gleichbehandlung ist eine Frage der Haltung!“ ist praktisch und gleichzeitig sehr gut sichtbar.



Das Projektteam v. l. n. r.: Sebastian Pürstinger, Marko Wahba, Julia Lamprecht, Nina Drögsler, Zoe Bülow, Noelle Hauer

Diese Give-aways sind so geplant, dass es sie längerfristig gibt und sie auch wieder produziert werden (können).

### Sensibilisierungsstrategie

Erfreulicherweise gab es im Sommersemester 2020 die Möglichkeit einer Kooperation mit der WU Wien. Im Rahmen der SBWL Public und Non-Profit Management unter Leitung von Isabell Egger-Peitler haben sich sechs Studierende dem Thema „Gleichstellung und Antidiskriminierung – eine Sensibilisierungsstrategie für die Stadt Graz“ beschäftigt. Das Projekt umfasste neben der Ist-Analyse auch intensive Recherchearbeit (Vergleich mit anderen Organisationen) und Interviews innerhalb der Organisation. Für die Stadt Graz ist der erfrischende und vorbehaltlose Außenblick nicht nur positiver Zugewinn, sondern auch Ansporn für die konkrete Umsetzung.

Die Projektarbeit zeigt,

- ▶ dass (sinnvolle) Give-aways ihren Zweck zur breiten Sichtbarkeit eines Themas erfüllen

- ▶ und dass in diesem Bereich noch weitere Möglichkeiten bestehen (ein Vorschlag aus dem Projekt ist der „interkulturelle Kalender“ (Arbeitstitel), nähere Details dazu gibt es aber noch nicht,
- ▶ aber auch, dass der Wunsch nach abteilungsübergreifendem Austausch und übergreifender Zusammenarbeit besteht und ein großes Potenzial für erfolgreiche Sensibilisierung darstellt.

### Aus einer Idee werden viele

Die Stadt Graz wird die Ergebnisse der Projektarbeit gerne aufnehmen und laufend in die Umsetzung bringen. Dazu passend das Zitat der Studierenden von der Projektpräsentation:

„Ideas are like rabbits. You get a couple of them and learn how to handle them, and pretty soon you have a dozen.“ (John Steinbeck)

Herzlichen Dank an das Projektteam für diese gelungene Arbeit und Unterstützung! 



# Wo die Gleichberechtigung aufhört – Sexismus im Sport

Sexismus ist in unserer Gesellschaft für viele Menschen Teil des Alltags. Zwar ist in den vergangenen Jahren die Auseinandersetzung mit Sexismus weiter in den gesellschaftlichen Dialog vorgedrungen – nicht zuletzt durch Kampagnen wie #metoo. Doch von einer sexismusfreien Gesellschaft sind wir nach wie vor weit entfernt.

Martina Eigelsreiter, Büro für Diversität St. Pölten

Vieles hat sich bei der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern bereits positiv verändert. Trotzdem ist die Gesellschaft nach wie vor von Rollenbildern und Stereotypen geprägt, die Frauen und Männer in ihren persönlichen Freiheiten und der Gestaltung

ihrer Lebensrealitäten einschränken. Frauen setzen sich schon eine längere Zeit kritisch mit den ihnen zugeschriebenen Rollen auseinander und sind zum Teil bereits aus diesen ausgebrochen. Damit aber gesellschaftliche Veränderung möglich ist, braucht es ebenso Männer, die Stereotypen hinter-

fragen, ansonsten wird sich nichts ändern. Auch Städte können sich aktiv gegen gesellschaftliche Rollenstereotypen einsetzen und in den unterschiedlichsten Bereichen entsprechende Maßnahmen ergreifen, die Sensibilisierung, Sozialisierung und Stärkung der Zivilcourage zum Ziel haben. In diesem

Artikel soll vor allem der Sportbereich, im Konkreten der Frauenfußball, näher beleuchtet werden.

### **Fair Play sieht anders aus!**

Die Geschichte des Frauensports ist geprägt von Vorurteilen und Verboten, von dummen Sprüchen und alten Rollenbildern, von Machogehabe und absurden Denkmustern. Noch Anfang des 20. Jahrhunderts stand die Frage nach der Gesundheit im Mittelpunkt vieler Debatten. Mediziner vertraten die Meinung, dass Sport die Frau vermännliche und zu einem gestörten Geschlechtscharakter führe. Die Sonne sei dem Teint nicht zuträglich, die Muskulatur werde unästhetisch. Das Wichtigste aber: Der Sport behindere den eigentlichen Lebenszweck der Frau – Gebärende und Mutter zu sein. Laut (angeblich anerkannten) medizinischen Erkenntnissen hätte Sport irreversible Schäden und eine lebenslange Invalidität zur Folge. Im Fußball geschah die Exklusion der Frau erst im 20. Jahrhundert. Um 1900 erlebte der Frauenfußball in England einen Boom, bevor der Dachverband bestimmte, dass Mitgliedervereine keine Frauen mehr auf ihren Plätzen kicken lassen dürfen. In Deutschland wurden die Frauen (ausgerechnet!) nach dem „Wunder von Bern“ in den 1950er-Jahren von den Vereinsplätzen verbannt. Erst auf Druck der Europäischen Gemeinschaft wurde das Verdikt in den 1970er-Jahren aufgehoben. Anders als in anderen Ländern „leisten“ sich hierzulande die großen Klubs wie Rapid Wien oder Red Bull Salzburg nach wie vor keine Frauenabteilungen. Austria Wien kooperiert seit 2015 mit dem Frauenverein USC Landhaus. Von den Männerklubs der obersten Liga haben einzig St. Pölten und Sturm Graz eine Frauenabteilung. Das SKN St. Pölten-Frauen-Team dominiert seit Jahren die Meisterschaft. Es ist nur fair und angebracht, dass durch die Erfolge der Fokus der Öffentlichkeit nun auch mehr auf den Frauenfußball verlegt wird.

Frauen müssen für ihren selbstverständlichen Platz im Stadion und in den großen und kleineren Strukturen des Systems Fußball andauernd kämpfen. Am eklatantesten wird die Benachteiligung jedoch anhand der Gehälter ersichtlich. So hat das Frauen-Nationalteam der USA 2019 zum vierten Mal die Frauen-Fußball-Weltmeisterschaft gewonnen und ist viel erfolgreicher als das Männer-

Team. Trotzdem werden die Weltmeisterinnen schlechter bezahlt. Ihre Klage dagegen haben sie verloren, Kapitänin Megan Rapinoe will aber „niemals aufhören, für Gleichberechtigung zu kämpfen“. In Europa ist das Gehaltsgefälle ebenfalls enorm. Auch in Österreich können die Spielerinnen vom Frauenfußball allein nicht leben.

Übrigens: Während die Bundesliga der Männer ihre wegen der Pandemie unterbrochene Saison zu Ende spielen konnten, wurde im Frauenbereich sowohl die Bundesliga als auch der Cup im April endgültig abgebrochen. Der Zuschauer\*innenlose Pandemie-Spielbetrieb zeigte zudem weltweit auf, dass es meist Fußballstadien sind, in denen Frauenfeindlichkeit selbst im Jahr 2020 (!) großformatig zelebriert werden darf. So musste der südkoreanische Klub FC Seoul nach heftigen Vorwürfen einräumen, dass es „ein unentschuldbarer Fehler“ war, während eines Geisterspiels im Mai 2020 Sexpuppen als Tribünergäste verwendet zu haben. Der Hauptstadt-Klub musste wegen dieser rufschädigenden Aktion eine Geldstrafe von rund 74.000 Euro zahlen. Im Juni 2020 wurde SK Rapid aufgrund eines sexistischen Fan-Transparents vom Ethikkomitee der Fußball-Bundesliga zu einer Strafe von 5.000 Euro verurteilt.

Sportvereine haben, selbst ohne dezidierten Vermerk im Leitbild, immer einen gesellschaftspolitischen Auftrag, der auch für Städte eine Rolle spielt, denn sie sind wichtige Vorbilder für friedvolles Zusammenleben: Sportsgeist und Respekt für Gegner\*innen aller Art lassen sich in diverse Lebensbereiche übersetzen. Hier sind die Frauenteam den Männerteams einiges voraus – allein deshalb sollten ihnen mehr Förderungen (auch durch Städte) zustehen, denn auch hier werden die Frauen benachteiligt. Das Folgende steht zum Beispiel in der Wiener Sport-Club-Frauen-Broschüre: „Unsere Fußballwelt erstrahlt in bunten, hellen Farben. Manche von uns lieben Männer, manche von uns lieben Frauen, aber alle lieben wir das Leben. Sexismus, Rassismus, Homophobie, Bodyshaming, Mobbing oder sonstige Arten von Alltagsdiskriminierung zeigen wir schon beim Eingang die Rote Karte. Dafür lieben wir die Vielfalt, die Welt-offenheit, die Freiheit und den Frieden. Bei uns und in unserem Stadion finden alle Menschen ihren Platz, ungeachtet ihrer

Herkunft, ihrer sexuellen Identität, ihrer Hautfarbe, ihrer Kultur oder ihrer Religion. Schließlich sind alle Menschen gleich und frei an Würde und Rechten geboren.“ (Wer gerne ein Exemplar davon haben möchte, schickt eine E-Mail an [office@dornbach-networks.at](mailto:office@dornbach-networks.at).)

### **Fair Play für Frauen**

Viel Verantwortung, für mehr Chancengleichheit zu sorgen, liegt bei den Kommunen selbst und einiges wurde bereits getan. Die Frauenfußball-EM in den Niederlanden im Juli 2017 und die mangelnde öffentliche Aufmerksamkeit dafür hat der Österreichische Städtebund zum Anlass genommen, um auf die Missstände in der Förderung von Frauen im Sport hinzuweisen. Die Frauenbeauftragten der Städte organisierten Public Viewings und verteilten vor Ort Fächer und Pfeiferln mit dem Aufdruck „FAIR PLAY! MEIN RECHT!“. Diese Gimmicks sollten darauf hinweisen, dass Sportlerinnen, Berichterstatte-rinnen, Trainerinnen etc. Fairness in Förderung, Berichterstattung, Trainingsmöglichkeiten und Verdienst – kurzum im Sport – entgegengebracht werden muss.

Auch entstehen in Städten vermehrt gendergerechte Parks. Somit ist es nicht mehr selbstverständlich, dass nur Burschen einen Park mit ihren raumgreifenden Hobbys in Beschlag nehmen. Bei der Subventionsvergabe herrscht allerdings nach wie vor ein krasses Missverhältnis zwischen den Frauen- und den Männerteams.

Mädchen und Frauen haben ein Recht auf FAIR PLAY – sei es im Sport oder auch in anderen Bereichen. Der Appell richtet sich daher an alle Kommunen, im eigenen Bereich mehr Ausgeglichenheit für beide Geschlechter herzustellen. 

# Die guten Frauen von Corona

Meistern weibliche Regierungschefs die Krise besser? Was uns das Coronavirus über Geschlecht und Politik verrät – und was nicht.

Saskia Blatakes, freie Journalistin

**E**in Virus hat keine politische Agenda. Es ist nur eine biologische Einheit. Trotzdem waren die Erwartungen schon zu Beginn der Pandemie hoch. Zu besseren Menschen sollte uns Corona machen: umweltfreundlicher, solidarischer, weniger konsumorientiert. Viele selbsternannte ProphetInnen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Journalismus träumten von einer schönen, neuen Post-Corona-Welt.

Und jetzt? Das Virus ist noch nicht vorbei, aber schon wird ersichtlich, dass die einzelnen Länder der Welt sehr unterschiedlich reagiert haben – und in Folge sehr unterschiedlich betroffen waren. Während bei den einen die Zahlen explosionsartig in die Höhe schossen, konnten die anderen die Kurve flach halten und sind – so wie es bislang aussieht – glimpflich davongekommen.

Was unterscheidet die beiden? Auf den ersten Blick wirkt es simpel: Die Vorzeigeländer werden hauptsächlich von weiblichen Regierungschefinnen regiert, während es in vielen männlich regierten Ländern zu katastrophalen Zuständen kam und immer noch kommt. Führen Frauen als Regierungschefinnen tatsächlich besser durch die Krise?

## Chroniken des Versagens

Im internationalen Vergleich sieht alles danach aus. So reagierte zum Beispiel der britische Premier Boris Johnson mehr als zögerlich (und erkrankte später selbst). In China funktionierte zunächst der Austausch zwischen lokaler und staatlicher Ebene nicht gut und mittlerweile wirft man dem Staatschef Xi Jinping vor, nicht transparent kommuniziert und Kritik unterdrückt zu haben. Donald Trumps Krisenmanagement und das daraus entstandene US-amerikanische

Drama sind wohl als tragisch zu beschreiben. Mitunter ist es nur noch bizarr: Trump ging sogar so weit, sich öffentlich zu fragen, wofür wohl die mysteriöse Zahl „19“ in der 2019 entdeckten und als COVID-19 bezeichneten Erkrankung stehe (bei einer Wahlkampfveranstaltung in Phoenix, Arizona).

Der brasilianische Präsident Jair Bolsonaro verharmloste die Pandemie von Anfang an und verhinderte gezielte Hilfen für die Indigenen, die doppelt so häufig am Virus sterben (auch er selbst erkrankte unterdessen an COVID-19).

Kurz: Die negativen Schlagzeilen der Corona-Monate wurden von männlichen Regierungschefs dominiert.

Weltweit sind nur in 15 von 193 Ländern Frauen an der Spitze der Regierung. Und von Frauen regierte Länder scheinen bislang deutlich besser durch die Krise gekommen zu sein. Immer wieder fand die internationale Presse lobende – mitunter neidische – Worte für Jacinda Ardern (Neuseeland), Tsai Ing-wen (Taiwan), Mette Frederiksen (Dänemark), Katrin Jakobsdóttir (Island), Sanna Marin (Finnland), Erna Solberg (Norwegen) und die Deutsche Angela Merkel.

Als Musterland gilt zum Beispiel Finnland. Dort regiert die 34-jährige Sozialdemokratin Sanna Marin mit einer Koalition aus vier von Frauen geführten Parteien und das Land hat im Vergleich zum Nachbarland Schweden weniger als zehn Prozent der Todesfälle. Auch das von Angela Merkel regierte Deutschland hat bis dato eine niedrigere Todesrate als andere europäische Länder wie Großbritannien, Frankreich, Italien oder Spanien.

Als weltweit einzigartiges Vorzeigeland gilt Taiwan: Hier hat Tsai Ing-wen mit einer

rigiden Politik aus Tests, Contact-Tracing und Quarantäne-Maßnahmen sehr geringe Fallzahlen geschafft – und das ohne Lockdown. In Österreich hat sich die Oppositionsführerin und Medizinerin Pamela Rendi-Wagner von Anfang an für umfangreichere Tests ausgesprochen, wofür sie von der Regierung als Populistin beschimpft wurde. Später hieß es seitens des Kanzlers, die Devise laute nun „Testen, testen, testen!“ Und wie ging es den Bürgerinnen in Österreich? Frauen haben besonders unter den Begleiterscheinungen der Krise mit der Doppel- und Dreifachbelastung aus Haushalt, Pflege und Job gelitten (vgl. zum Beispiel ÖGZ 7–8/2020: Interview mit der Familiensoziologin Ulrike Zartler). Eine Studie der Arbeiterkammer und der WU Wien zeigt: Frauen leisteten während des Lockdowns täglich 2,5 Stunden mehr an unbezahlter Arbeit.

„Mit mehr Frauen in Spitzenfunktionen“, schreibt der Politikberater Daniel Dettling in der „Presse“, „wäre das Leben mit Corona dagegen lebenswerter, familienfreundlicher und solidarischer.“

## Was haben die Frauen anders gemacht?

Erstens: Sie haben schnell und entschlossen reagiert. Schon als die ersten Anzeichen einer neuartigen Krankheit publik wurden, im Januar 2020, präsentierte Taiwans Tsai Ing-wen über 100 Maßnahmen zur Eindämmung des Virus. Neuseelands Jacinda Ardern war eine der ersten, die eine Ausgangssperre verhängte und Einreisende in Quarantäne schickte.

Zweitens: Sie waren offen für Innovation. Die Isländerin Katrin Jakobsdóttir bot allen



1



2



3



4



5



6



7

1. Sanna Marin
2. Angela Merkel
3. Jacinda Ardern
4. Tsai Ing-wen
5. Mette Frederiksen
6. Katrin Jakobsdóttir
7. Erna Solberg

BürgerInnen schnell und unkompliziert kostenlose Tests an – selbst für jene ohne Symptome.

Die Finnin Sanna Marin ist die jüngste Regierungschefin der Welt. Sie war sich von Anfang an bewusst, dass sich gerade junge Menschen nicht mehr via Presse und Fernsehen informieren. Deshalb setzte sie auf die sozialen Medien und InfluencerInnen, um auch jüngere Zielgruppen mit den lebenswichtigen Informationen zu erreichen.

Drittens: Sie kommunizierten besser und in den meisten Fällen auch transparenter. In Dänemark, Neuseeland und Norwegen richteten die höchsten Politikerinnen sich auch dezidiert an Familien und Kinder, die in anderen Ländern – zum Beispiel in Österreich – weitgehend aus den öffentlichen Erklärungen ausgeklammert blieben.

Die norwegische Premierministerin Erna Solberg versicherte den Kindern zum Beispiel in einer eigens an sie gerichteten Pressekonferenz, dass es in solch einer außergewöhnlichen Situation absolut o. k. ist, Angst zu haben.

All diese Länder sind bis jetzt besser durch die Krise gekommen als die meisten ande-

ren Länder der Welt. Aber liegt es wirklich (nur) daran, dass sie von Frauen regiert werden? So einfach sollten wir es uns nicht machen.

### Weiblich und besonnen, männlich und irrational?

Erstens handelt sich bei allen erwähnten Regierungschefinnen immer noch um Individuen, die sehr individuell auf eine große Herausforderung reagiert haben. Außerdem werden Frauen eher in Staaten zur Chefin gewählt, in denen die Menschen ohnehin schon großes Vertrauen in die Regierung haben, wie die New Yorker Soziologin Kathleen Gerson herausgefunden hat. In solchen Ländern ist es wahrscheinlich, dass die BürgerInnen auch strenge Maßnahmen akzeptieren und unterstützen. Weibliche Premiers könnten es also im Umgang mit dem Virus von Grund auf etwas leichter haben.

Alle genannten Länder sind darüber hinaus sehr wohlhabende Länder, die bessere Ressourcen zur Verfügung haben.

Doch für sich alleine können diese Argumente nicht stehen, wenn man sich einmal –

von Männern geführte – wohlhabende Länder ansieht, die unter Corona deutlich stärker leiden als ihre von Frauen geführten Nachbarländer. Bei der Bewertung muss man also viele Faktoren berücksichtigen.

Ist das Argument, Frauen seien bessere Krisen-Managerinnen darüber hinaus vielleicht sogar sexistisch, weil es die Politikerinnen auf ihr Geschlecht reduziert? Reproduziert man nicht stereotype Geschlechtszuschreibungen, wenn man nun sagt, Frauen hätten empathischer und mit mehr Mitgefühl reagiert? Schwierige Fragen. Jedenfalls könnten sexistische Klischees durchaus eine Rolle gespielt haben: In Krisenzeiten scheinen viele männliche Staatschefs das Bedürfnis zu haben, autoritär, unbeugsam und „maskulin“ zu wirken – was sie im schlimmsten Fall davon abhält, besonnene, rationale und ausgewogene Entscheidungen zu treffen. Wir sollen es uns vermutlich nicht zu leicht machen und die Erfolge im Kampf gegen Corona alleine den Frauen zuschreiben.

Aber es könnte sich für uns alle lohnen, uns die individuellen weiblichen Erfolgsgeschichten genauer anzusehen und aus ihnen zu lernen.



# Viele Fragen offen

Im Programm der aktuellen Bundesregierung findet sich im Kapitel „Soziale Sicherheit, neue Gerechtigkeit und Armutsbekämpfung“ auch ein knapp gefasstes Unterkapitel „Frauen“<sup>1</sup>. Doch die frauenpolitischen Vorhaben bestehen vielfach nur aus Schlagworten und Überschriften.

Marion Gebhart, Frauenservice Wien



Den größten Raum nimmt das Thema Gewaltschutz ein, hier ist vieles geplant. Die Darstellung lässt allerdings kein stringentes Konzept erkennen, ist eher eine Auflistung von Einzelmaßnahmen, von denen hier einige näher beleuchtet werden. So soll die Istanbul-Konvention „bestmöglich“ umgesetzt werden, was jedenfalls zu kurz greift, da eine vollinhaltliche Umsetzung nötig ist, um ausreichenden Schutz vor Gewalt zu gewährleisten. Im Rahmen der Ratifizierung der Konvention sind auch keine Einschränkungen im Hinblick auf eine bloß bestmögliche Umsetzung bekannt geworden.

Weiters vorgesehen sind der Ausbau von Opferschutzeinrichtungen, Gewaltschutzzentren und Interventionsstellen sowie Frauenberatungsstellen. Welche Mittel dafür letztlich vom Bund zusätzlich zur Verfügung gestellt werden und nicht etwa durch Umschichtungen zulasten von Frauenprojekten ohne Gewaltschutzschwerpunkt lukriert werden sollen, wie bereits in der Vergangenheit geschehen, bleibt abzuwarten.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Opferschutzes sind nun spezielle Gewaltpräventionsprogramme für Gefährder vorgesehen, was einer langjährigen Forderung von Opferschutzeinrichtungen entspricht. Diese Gewaltpräventionszentren des Bundes sollen aber erst 2021 kommen, die Möglichkeit, dass die Polizei mit wegewiesenen Tätern Gespräche zur präventiven Rechtsaufklärung (durch speziell geschulte BeamtInnen) führt, ist mit Inkrafttreten des Gewaltschutzpakets ab 1. 1. 2020 weggefallen. Es gibt nun also eine Lücke von zumindest einem Jahr, in dem niemand sich verpflichtend mit den Tätern beschäftigt.

Teilweise werden Themenbereiche aufgegriffen, welche in die Zuständigkeit der Länder fallen, wie Kooperationen zur Bundesländer übergreifenden Aufnahme von Hochrisikopfern in Frauenhäusern, die Bereitstellung von Übergangswohnungen nach der Zeit im Frauenhaus oder das Credo, dass alle Frauen, die den Schutz eines Frauenhauses benötigen, auch dort aufgenommen werden sollen. Dabei wird teils eine koordinierende Funktion des Bundes beim Zustandekommen entsprechender Artikel-15a-Vereinbarungen zwischen den Ländern angeboten, finanzielle Mittel werden aber nicht in Aussicht gestellt. Zu geplanten Verboten von Zwangsheirat

und Frauenhandel ist zu bemerken, dass beides bereits jetzt unter Strafe gestellt ist.

### Gleichstellung am Arbeitsmarkt

Auch zu diesem Thema werden in loser Folge einzelne Vorhaben und Maßnahmen aufgezählt, zu denen meist nähere Ausführungen fehlen. Damit bleibt es oft bei Worthülsen wie „Chancen für Frauen im ländlichen Raum erhöhen (Stichwort Digitalisierung)“. Ein Maßnahmenbündel bilden Vorhaben zur Erreichung von Einkommensgerechtigkeit. So sollen Handlungsanleitungen für Unternehmen zur Sicherstellung von Equal Pay entwickelt werden. Solche existieren aber bereits in großer Zahl. So hat etwa das Frauenservice Wien schon vor einigen Jahren Publikationen erstellt, die Unternehmen bei der Gleichstellung unterstützen („Frau + Mann gleich fördern = Gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen“).

Geplant ist weiters ein Equal-Pay-Siegel. Die Frage ist, ob damit gemeint ist, dass Unternehmen, die Frauen und Männer gleich bezahlen, wie es einer gesetzlichen Verpflichtung entspricht, öffentlich sichtbar gemacht werden sollen. Offen ist noch, wer nach welchen Kriterien solche Zertifizierungen vornehmen soll.

Weiters ist eine 40-Prozent-Frauenquote in jedem einzelnen Aufsichtsrat von Unternehmen in öffentlicher Hand (mehr als 50 % Beteiligung) vorgesehen. Der Bund will hier mit gutem Beispiel für die Privatwirtschaft vorangehen. Solche Quoten sind jedenfalls zu begrüßen. Wesentlich ist die Frage, was bei Nichterfüllung der Quoten passiert bzw. ob und welche Sanktionen vorgesehen werden. Bloße Appelle sind nicht effektiv, wie sich in der Vergangenheit bereits gezeigt hat.

Dem Thema Teilzeit sind ebenso einige Vorhaben gewidmet. Dabei ist etwa eine Info-Kampagne zur Sensibilisierung hinsichtlich der Auswirkungen von Teilzeit auf die soziale Absicherung in Arbeitslosigkeit und Alter geplant. Dazu soll ein Teilzeitrechner zur Verfügung gestellt werden. Es bleibt allerdings überwiegend bei der Zurverfügungstellung von Informationen. Gesetze zur Verbesserung der Situation von Teilzeitbeschäftigten (wie etwa Rechtsanspruch auf Rückkehr zur Vollzeit etc.) oder bessere finanzielle Absicherung sind hier nicht vorgesehen. Es bleibt aber die Hoffnung, dass die Ergebnisse einer ebenfalls geplanten

Studie zur Stadt-/Landflucht von Frauen hier noch zu konkreten Maßnahmen führen werden

### Gleichstellung und Selbstbestimmung

Es fällt auf, dass frauenpolitische Themen durchaus auch in anderen Kapiteln des Regierungsprogramms Niederschlag gefunden haben (Justiz, Arbeit, Gesundheit, Integration etc.), was dem Verständnis als Querschnittsmaterien im Sinn von Gender Mainstreaming entspricht. Manche Vorhaben werden so mehrfach genannt, was im Sinn einer Verstärkung, aber genauso gut einer gewissen Unentschiedenheit gelesen werden kann, ob nun der Weg eines eigenen Kapitels „Frauen“ oder eben der Berücksichtigung von Anliegen und Bedürfnissen von Frauen bei jedem Thema gewählt werden soll. 

1 Seite 272ff



# KDZ Online Seminar: Eröffnungsbilanz & Rechnungsabschluss

Digital Lernen: VRV 2015 einfach erklärt in kompakten Online-Videos



Mag. Peter Biwald bei  
den Dreharbeiten zum  
Online-Seminar VRV 2015

Sie erhalten detaillierte Einblicke, vereinfachte Darstellungen der komplexen Zusammenhänge und ein klares Verständnis zur richtigen Interpretation.

## IHRE VORTEILE

- ▶ 8 Onlinevideos (mit einer Gesamtdauer von rund 4 Stunden)
- ▶ 4 Monate uneingeschränkter Zugang zu den Online-Videos im geschützten Bereich der KDZ-Unterlagenplattform
- ▶ umfassende Lern-Unterlagen als pdf-Dateien zum Download bereitgestellt
- ▶ Foliensets mit ergänzenden Beispielen und Materialien
- ▶ Wissenscheck & Selbstkontrolle
- ▶ Public Sonderhefte zur VRV 2015 – Eröffnungsbilanz & Rechnungsabschluss
- ▶ Keine Anreise und Reisekosten. Sie entscheiden wann und wie oft Sie das Wissen abrufen wollen.
- ▶ Selbstbestimmtes Lernen im eigenen Tempo
- ▶ Beantwortung von Fragen durch die KDZ-ExpertInnen

## ZIELGRUPPE

Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie Mitglieder des Gemeinderates und interessierte MitarbeiterInnen der Verwaltung

Weitere Online- und Präsenz-Seminare finden Sie unter [www.kdz.eu/seminarprogramm](http://www.kdz.eu/seminarprogramm)

Termine,  
Information & Anmeldung  
[www.kdz.eu/  
seminarprogramm](http://www.kdz.eu/seminarprogramm)

Ihre Ansprechpartnerin:  
Eva Wiesinger, MBA  
Tel.: +43 1 8923492-16  
E-Mail: [wiesinger@kdz.or.at](mailto:wiesinger@kdz.or.at)

# Kommunale PIONIERINNEN

## Zenzi (Kreszentia) Hölzl, eine Mutter der politischen Gleichberechtigung

Kerstin Scheibenpflug, Christin Reisenhofer, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Demokratiezentrum Wien

Von ZeitgenossInnen als „Mutter von Gloggnitz“ geehrt, als erste Bürgermeisterin Österreichs gefeiert und als „sozialistische Genossin“ in Erinnerung geblieben, die sich für die Frauen Niederösterreichs besonders einsetzte, weist Zenzi Hölzl nicht nur eine für ihre Zeit beeindruckende politische Karriere vor.

### Aufstieg einer Frau „vom Volk“

Zenzi Hölzl (1893–1958) verlor bereits als Kind beide Elternteile und wuchs in ärmlichen Verhältnissen auf. Während sie in jungen Jahren in einer Fabrik gearbeitet hatte, übernahm sie später die Trafik ihres Mannes, den sie bis zu seinem Ableben pflegte. Schon 1917 schloss Hölzl Kontakte zu SozialdemokratInnen, ein erster Schritt in Richtung ihrer politischen Karriere. 1923 wurde sie bereits zur Vorsitzenden der Lokalorganisation der SDAP in Gloggnitz gewählt und in den Gemeinderat von Gloggnitz entsandt. 1924 erfolgte die Wahl zur Vorsitzenden der Bezirksorganisation Neunkirchen. Von 1945 bis 1949 war sie Mitglied des niederösterreichischen Landtags. Ende 1948 wurde sie schließlich zur Bürgermeisterin von Gloggnitz gewählt, ein Amt, das sie bis zu ihrem Tod im Jahr 1958 ausführte. Hölzl engagierte sich als Bürgermeisterin vielfältig in ihrer Gemeinde, gründete eine Mutterberatungsstelle, förderte die Erbauung des Alpenbades sowie von Siedlungshäusern und ermöglichte die Erneuerung von Straßenwegen und der Wasserversorgung.

### Die erste Bürgermeisterin?

Kreszentia „Zenzi“ Hölzl wird oftmals als die erste Bürgermeisterin Österreichs bezeichnet. Allerdings wird für andere Orte Österreichs angegeben, sie seien die ersten mit einer weiblichen Bürgermeisterin gewesen. So findet man in verschiedenen Zeitungen Angaben, dass etwa Maria Rothschädel oder Otilie Ninaus als Erste das Amt der Bürgermeisterin innehatten. Wie passt das zusammen? Eine 1949 erschienene Ausgabe der Zeitung „Neues Österreich“ scheint die Widersprüche auflösen zu können. Dort wird Hölzl dezidiert als erste Bürgermeisterin einer österreichischen Stadt bezeichnet. Rothschädel und Ninaus waren in Gemeinden tätig. Hölzl scheint also nicht die „erste Bürgermeisterin Österreichs“ gewesen zu sein, aber die erste Bürgermeisterin in Niederösterreich und in einer österreichischen Stadt.

### Das Überdauern eines weiblichen Erfolgs

Über fünfzig Jahre nach ihrem Tod stellt Hölzl weiterhin eine herausragende Rolle in Bezug auf weiblich besetzte politische Ämter dar. Auch wenn ein gleicher Zugang zu Bildung und politischer Partizipation formal längst errungen wurde, sind Frauen in zentralen politischen Positionen nach wie vor unterrepräsentiert. So waren zum Beispiel 2020 nur 8,6 % der amtierenden BürgermeisterInnen weiblich. Zenzi Hölzl ist vor diesem Hintergrund auch heute noch als politisches Vorbild für junge Frauen aus unterschiedlichen Milieus zu sehen.



Bürgermeisterin Zenzi Hölzl  
bei ihrer Tätigkeit in der Tabaktrafik (1955)

#### Quellen:

Land NÖ (o. J.): Die Wählerin seit 1918. 100 Jahre Frauenwahlrecht Österreich. [www.noel.gv.at/noe/Frauen/FWR\\_NOE\\_205x260\\_ND\\_web.pdf](http://www.noel.gv.at/noe/Frauen/FWR_NOE_205x260_ND_web.pdf)

Niederösterreichische Landtagsdirektion (1995): Biographisches Handbuch des Niederösterreichischen Landtages und der Niederösterreichischen Landesregierung 1921–1995. Wien.

Zenzi Hölzl gestorben. In: Arbeiter-Zeitung, 26. August 1958

# Keine Angst vor Veränderung

Jugendbotschafter Ali Mahlodji im Interview über Berufsorientierung, die besten Wege, Jugendliche anzusprechen und seine Learnings aus der Coronakrise



**Ali Mahlodji, Sie haben vor acht Jahren die Plattform Whatchado gegründet. Wie ist es dazu gekommen?**

Als ich groß geworden bin, habe ich immer nur Erfolgsgeschichten von Menschen gehört, die ein sehr geradliniges Leben hatten. Mein eigener schulischer als auch beruflicher Werdegang hat allerdings anders ausgesehen. Für viele war ich ein Fehler im System. Eines Tages habe ich mir die Frage gestellt: Kann es nicht einfach ein Handbuch aller Lebensgeschichten geben? So ist WHATCHADO entstanden.

**Mittlerweile erzählen auf dieser Plattform fast 7.000 Menschen über ihre Jobs und ihr Leben. Was beeindruckt Sie selbst an diesen Geschichten am meisten?**

Die Authentizität. Ich war und bin noch immer sehr überrascht, wie ehrlich die Menschen erzählen, wie sie zu dem gekommen sind, was sie im Alltag machen. Oft inspiriert es mich, oft stimmt es mich nachdenklich. Doch eines haben wir mit WHATCHADO tatsächlich geschafft: Die Menschen legen ihre Angst ab und erzählen frei Schnauze, wie sie geworden sind, wer sie heute sind!

**Unsere Berufswelt ist im Umbruch, die Jugend ist verunsichert, welche Berufe überhaupt zukunftsfähig sind. Was raten Sie Jugendlichen in dieser Orientierungsphase?**

Meine Erfahrung ist, dass man erst das Richtige findet, wenn man ins Tun kommt. Das Nichtstun ist der größte Fehler. Wie soll man erfahren, wer man ist und was man möchte,

wenn man nicht verschiedene Dinge ausprobiert? Ich rate jedem Menschen bis 30, auszuprobieren und sich nie davon abbringen zu lassen, seine Berufung zu finden! Gerade in Zeiten wie diesen ist es sehr wichtig, auch Veränderung zuzulassen.

**Und auf der anderen Seite: Was sollten Personalverantwortliche, Auszubildende und Eltern bedenken, wenn sie mit der nächsten Generation zu tun haben?**

Es gibt keine klassischen Karrieren mehr, wie wir sie in den 1980er- und 90er-Jahren gekannt haben. Die Jugend wünscht sich nicht, nur einen bezahlten Beruf zu haben. Es geht auch um Anerkennung, Social Impact und das Gefühl, etwas zu verändern.

**Sie gelten als Jugendbotschafter – wie und über welche Wege kann man, etwa als Stadt auf Personalsuche, Jugendliche am besten ansprechen?**

Um Jugendliche zu verstehen, muss man ihnen zuhören. Meine Erfahrung hat gezeigt, dass oft alte Muster und Denkweisen von unseren Eltern und Großeltern genutzt werden, um Jugendliche im Jahr 2020 zu verstehen. Allerdings denke ich, dass die Jugend von heute eine viel reflektiertere Jugend ist, als es tatsächlich in den Achtziger- und Neunzigerjahren der Fall war. Allein das Internet und die sozialen Medien haben unser Verständnis und Gespür verändert. Sprich die Jugendlichen dort an, wo sie sich bewegen! Ob Instagram, Tik Tok oder klassisches Social Marketing: Der Jugendliche wird dort aufmerksam, wo er sich wohlfühlt.

## ONLINE-KONFERENZ

**Lehrlingsmanagement – Investition mit Langzeitwirkung**

Keynote Ali Mahlodji,

**Programmpunkte:**

Employer-Branding-Praxis,  
Gähntechnikfrei kommunizieren,  
Social-Media-Praxis,  
SchülerInnen informieren,  
Ausbildung erfolgreich gestalten

**Infos & Anmeldung:**

[www.staedtebund.gv.at](http://www.staedtebund.gv.at)

8. Oktober 2020

**In der Coronakrise haben sich auch in der Berufswelt viele Dinge verschoben. Wird die Pandemie auch die Berufsorientierung und die Zukunftsperspektiven von Jugendlichen nachhaltig verändern?**

Ich denke, dass COVID uns global gezeigt hat, dass es keine klassischen Sicherheiten gibt. Wir müssen immer wieder bereit sein für Veränderung. Früher hat man in einem Job begonnen und ist in der gleichen Firma in Pension gegangen. Bereits mit dem Aufkommen der Globalisierung und des Internets kam der Trend zu nicht traditionellen Karrieren. COVID hat dem Ganzen eine neue Dynamik gegeben. In meinem neuen Buch, Entdecke dein Wofür, gehe ich explizit auf dieses Thema ein.

**Was sind für Sie die wichtigsten Learnings aus der Krise, was können wir daraus Positives für die Zukunft mitnehmen?**

Dankbarkeit. Wir leben in einem tollen Land mit einem großartigen Gesundheits- und Sozialsystem.

Wir brauchen keine Angst haben. Die Zukunft war nie sicher. Wir haben uns nur immer eingebildet zu wissen, wie es in der Zukunft aussieht.

Die besten Ideen entstehen oft in der Krise und wir sollten jetzt keine Angst haben, sondern uns proaktiv überlegen, was wir mit unserer Zeit anfangen wollen.

**Danke für das Gespräch!** 



**NEUES BUCH**

**Entdecke dein Wofür**

Ali Mahlodji

Vom Geflüchteten zum EU-Jugendbotschafter: einzigartige und authentische Anleitung für ein selbstbestimmtes Leben

Verlag GU

ISBN-13: 978-3-8338-7251-8

Softcover, 17,99 €

# Das Lebensgefühl in Österreichs Städten

Die Ergebnisse des Städtebarometers 2020 mit Schwerpunkt Klimaschutz

**S**ORA Institute for Social Research erhebt seit 2009 im Auftrag des Österreichischen Städtebundes zweijährlich die Einschätzungen der Menschen zum Leben in den österreichischen Städten. Das SORA-Städtebarometer beschreibt das Lebensgefühl in Österreichs Städten, es werden Fragen zu Lebensqualität, kommunalen Dienstleistungen und der Zufriedenheit mit städtischen Angeboten beleuchtet. Zusätzlich werden in einem Sonderteil Schwerpunktthemen abgefragt, diesmal ist das aktuelle Thema Klimaschutz.

Im März 2020 wurden 1.055 Personen telefonisch befragt, die mindestens 16 Jahre alt sind und in einer der 256 Mitgliedsgemeinden des österreichischen Städtebundes leben.

## Freundlich, sauber, chancenreich

Die Lebensqualität wird von 85 Prozent der Befragten als sehr oder ziemlich hoch eingestuft, dieser Wert ist in den letzten elf Jahren

sehr stabil geblieben. Das zeigt sich auch bei der Frage nach den Assoziationen mit der eigenen Wohngemeinde: Neun von zehn empfinden die eigene Gemeinde als seniorInnenfreundlich und sauber. Acht von zehn finden, dass ihre Stadt kinder- und umweltfreundlich ist und ihnen Chancen bietet. Rund drei Viertel empfinden die eigene Wohngemeinde als weltoffen und reich an Kunst und Kultur. (Siehe Abbildung „Assoziationen mit der Wohngemeinde 2020“)

## Zufrieden mit kommunalen Dienstleistungen

Die Zufriedenheit mit den kommunalen Dienstleistungen ist allgemein sehr hoch, 2020 ist sie in so gut wie allen Bereichen noch etwas angestiegen. Fast alle Befragten sind mit der Trinkwasserversorgung (99 Prozent) sowie der Abwasser- und Müllentsorgung (je 97 Prozent) sehr bzw. ziemlich zufrieden. Weiters sind neun von zehn Befragten mit der Nahversorgung im Wohn-

gebiet und dem Angebot für FußgängerInnen zufrieden. (Siehe Abbildung „Zufriedenheit mit kommunalen Dienstleistungen“) Die Zufriedenheit überwiegt auch bei neun von zehn Befragten in Bezug auf das Stadtbild und die Grünflächen, mit den Gesundheitseinrichtungen sind 87 Prozent sehr bzw. ziemlich zufrieden. Das Angebot an speziellen Einrichtungen (Kinderbetreuungs-, SeniorInnen- und Pflegeeinrichtungen sowie soziale Dienste und Beratungsstellen) bewerten mehr als drei Viertel der Befragten als zufriedenstellend.

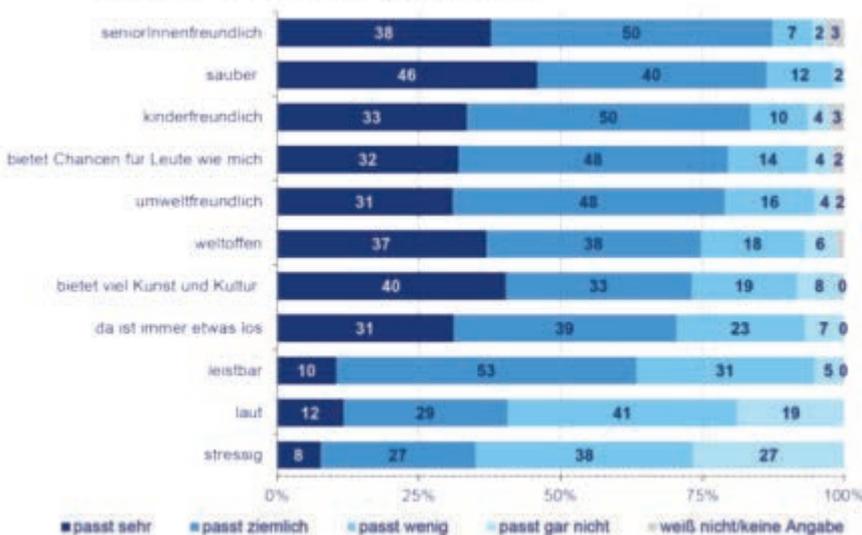
Ähnlich gut bewertet werden das Radwegenetz und der öffentliche Verkehr sowie Maßnahmen zur Verkehrsberuhigung. Die Möglichkeiten zur Mitbestimmung beschreiben 66 Prozent als zufriedenstellend.

## Verbleib in öffentlicher Hand

Mindestens drei Viertel der befragten BürgerInnen österreichischer Städte und Gemeinden sind der Ansicht, dass kommunale Dienstleistungen nicht an private AnbieterInnen ausgelagert werden sollen. Besonders stark ist dieser Wunsch bei der Trinkwasserversorgung: Für 98 Prozent ist es wichtig, dass diese in öffentlicher Hand bleibt – für 88 Prozent der Befragten ist das sogar „sehr“ wichtig.

In Bezug auf Abwasser- und Müllentsorgung, Gesundheitseinrichtungen sowie Aspekte des Verkehrs (Infrastruktur und öffentlicher Nahverkehr) sprechen sich jeweils mindestens 90 Prozent für einen Verbleib in öffentlicher Hand aus. In der letzten Erhebung waren es noch mindestens 85 Prozent. Auch Kinderbetreuungs- sowie SeniorInnen- und Pflegeeinrichtungen sollen in öffentlicher Hand bleiben, dafür sprechen sich jeweils mehr als 80 Prozent der Befragten aus. (Siehe Abbildung „Wichtig, dass kommunale Leistungen in öffentlicher Hand bleiben“)

Assoziationen mit der Wohngemeinde 2020



Quelle: SORA, Angaben in Prozent

## Klimaschutz hat höchste Priorität

Für 69 Prozent der österreichischen StadtbewohnerInnen ist der Klimaschutz in den kommenden Jahren das wichtigste Thema der Stadt- und Gemeindepolitik. Das sehen sowohl StadtbewohnerInnen mit und ohne Matura so als auch Befragte in urbanen und ländlichen Gebieten.

Mit den Informationen der eigenen Wohn-gemeinde zur umweltfreundlichen Mobilität sind 69 % sehr bzw. ziemlich zufrieden. Die von der Wohn-gemeinde bereitgestellten Angaben zur energieeffizienten Stromnutzung, zum ökologischen Einkaufen oder Entsorgen sowie zur Nutzung erneuerbarer Energie wird von mehr als der Hälfte positiv bewertet. Von weniger als der Hälfte positiv bewertet und ausbaufähig sind die Informationen darüber, wie ökologisch gebaut und saniert werden kann und welche Maßnahmen allgemein zur Klimawandelanpassung dienen.

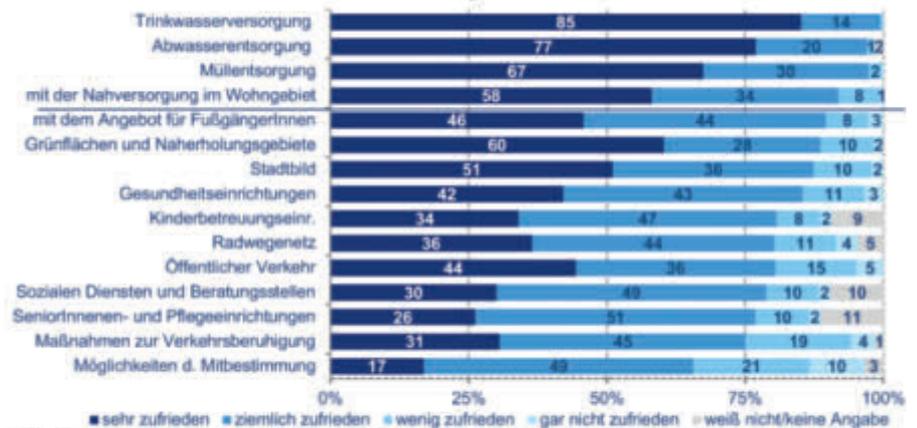
## Wirksame Maßnahmen

94 Prozent der StadtbewohnerInnen finden, dass auch kleinere Maßnahmen dazu geeignet sind, etwas gegen die Überhitzung in den Städten zu bewirken. Zwei Drittel akzeptieren zudem das Verschwinden von Parkplätzen, wenn stattdessen Grünflächen entstehen und beispielsweise Bäume gepflanzt werden. Hin-gegen kann nur weniger als die Hälfte in ihrer Wohn-gemeinde ein klares Gesamtkonzept gegen den Klimawandel erkennen.

Neun von zehn Befragten bewerten den Ausbau öffentlicher Verkehrsmittel, mehr Begrünung und die Förderung von Wärmedämmung in alten Gebäuden als sehr bzw. ziemlich gut geeignet, um das Klima zu schützen. Fast ebenso viele sagen das auch über die naturnahe Gestaltung von Gärten und Innenhöfen, günstigere öffentliche Verkehrsmittel sowie Möglichkeiten, um sich abzukühlen.

Den Ausbau von Radwegen und Radabstell-plätzen, die Wiederbelebung von Ortskernen und Maßnahmen zur Entsiegelung befinden acht von zehn als wirksam. Ladestationen für Elektroautos und die Freigabe ungenutzter öffentlicher Flächen für die zeitlich begrenzte Privatgartennutzung, bspw. in Form von Gemeinschaftsgärten, halten weniger als drei Viertel der StadtbewohnerInnen für sinn-volle Maßnahmen. (Siehe Abbildung „Wirksame Maßnahmen für den Klimaschutz“) 🐾

### Zufriedenheit mit kommunalen Dienstleistungen



Quelle: SORA, Angaben in Prozent, n=1.055. Frage im Wortlaut: Sind Sie persönlich mit den Infrastrukturangeboten Ihrer Wohn-gemeinde in den folgenden Bereichen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

### Wichtig, dass kommunale Leistungen in öffentlicher Hand bleiben



Quelle: SORA, Angaben in Prozent, n=1.055. Frage im Wortlaut: Es wird immer wieder darüber gesprochen, dass Städte und Gemeinden bestimmte Leistungen an private Anbieter auslagern könnten. Halten Sie es für sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht wichtig, dass die Städte und Gemeinden die

### Welche Maßnahmen eignen sich für den Klimaschutz?



Quelle: SORA, Angaben in Prozent, n=1.055. Frage im Wortlaut: Wenn Sie an Ihre Wohn-gemeinde denken: Halten Sie die folgenden Maßnahmen für sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht geeignet, um das Klima zu schützen?

# Jetzt Radverkehr fördern!

Seit 1. Juli 2020 stehen Gemeinden, Städten und Regionen wieder umfassende Fördermöglichkeiten im Bereich Radverkehr und Mobilitätsmanagement zur Verfügung.

Anna König, klimaaktiv mobil

Seit 1. Juli 2020 gibt es über klimaaktiv mobil wieder umfassende Fördermöglichkeiten im Bereich Mobilitätsmanagement, Radverkehr – inklusive Radschnellverbindungen – und E-Mobilität. Das Fördervolumen wurde von 4 Millionen auf 40 Millionen Euro erhöht und somit verzehnfacht. Ebenso ist eine Kombination mit Zuschüssen aus dem Kommunalen Investitionsprogramm 2020 (KIG 2020) möglich. Im Folgenden eine Übersicht über die Fördermöglichkeiten:

## klimaaktiv mobil Radverkehr & Mobilitätsmanagement

Gefördert werden Investitionen im Bereich aktiver Mobilität (Rad- und Fußverkehr), klimafreundliche Mobilitätslösungen sowie Betriebskosten für drei Jahre ab Umsetzungsbeginn. Die Förderantragstellung durch große Städte mit über 30.000 EinwohnerInnen und Investitionssummen > 2,5 Mio. Euro netto sind möglich.

Die Förderhöhe ist abhängig von der erzielten Emissionseinsparung bzw. werden Pauschalbeträge herangezogen. Der Fördersatz liegt bei 20 % der förderfähigen Kosten. Durch Zuschlagssätze kann sich der Fördersatz auf bis zu 30 % erhöhen. Die maximale Förderung liegt bei 600 Euro bzw. bei Radinfrastrukturprojekten bei 1.800 Euro für jede jährlich eingesparte Tonne CO<sub>2</sub> und weiteren 6 Euro je jährlich verlagerte PKW-Kilometer.

## LINKS

[www.klimaaktivmobil.at](http://www.klimaaktivmobil.at)  
[www.umweltfoerderung.at](http://www.umweltfoerderung.at)



## klimaaktiv mobil – Radschnellverbindungen

Ein neuer Schwerpunkt im Radverkehr ist die Förderung von Radschnellverbindungen. Radschnellverbindungen sind durchgängige und sichere Routen zwischen Quell- und Zielbereichen, welche hohe Reisegeschwindigkeiten und ein sicheres und attraktives Befahren ermöglichen.

Die Förderhöhe ist abhängig von der erzielten Emissionseinsparung. Der Fördersatz liegt bei 40 % der förderfähigen Kosten. Durch Zuschlagssätze kann sich der Fördersatz auf bis zu 50 % erhöhen. Die maximale Förderung liegt bei 1.800 Euro für jede jährlich eingesparte Tonne CO<sub>2</sub> und weiteren 6 Euro je jährlich verlagerte PKW-Kilometer.

## E-Mobilitätsoffensive

Mit 1. Juli haben sich die Förderpauschalen für Elektrofahrzeuge und öffentlich zugängliche E-Ladeinfrastruktur erhöht. Voraus-

setzung ist der Nachweis von Strom 100 % aus erneuerbaren Energieträgern.

## klimaaktiv mobil – ELER-Kofinanzierung

Projekte im ländlichen Raum – für Städte bis maximal 30.000 EinwohnerInnen und einer Investitionssumme < 2,5 Mio. Euro netto – werden wie bisher bei Erreichung der ELER-Förderkriterien mit bis zu 40 % der förderfähigen Kosten gefördert. Durch Zuschlagssätze kann sich der Fördersatz auf bis zu 50 % erhöhen. Die Förderhöhe ist unabhängig von der erzielten Emissionseinsparung. Bei allen Fördermöglichkeiten gilt, dass Zuschläge bis zu 10 % möglich sind:

- ▶ 5 % bei der Kombination von mehreren (mindestens 2) Maßnahmen
- ▶ 5 % bei gleichzeitiger Umsetzung bewusstseinsbildender Maßnahmen
- ▶ 5 % bei Einbeziehung weiterer Akteure





# Große europäische Lkw

## Zum Schadenersatzrecht der Kommunen bei Kartellrechtsverstößen

RA Clemens Lintschinger

**G**roße europäische Lkw-Hersteller hatten vierzehn Jahre lang ihre Preise abgesprochen, die EU-Kommission verurteilte die Kartellmitglieder zu Rekordbußgeldern von mehreren Milliarden Euro. Damit nicht genug, die Kartellanten sind auch Schadenersatzforderungen von Spediteuren, Feuerwehren, Gemeinden und von vielen anderen Käufern ausgesetzt. Eine Klage soll 18.000 Seiten dick sein und es wurden angeblich zum Ausgleich neue Bäume auf der Insel Rügen gepflanzt (Kurier, Stand: 18. 10. 2019). Zu anhängigen Gerichtsverfahren kann hier nicht kommentiert werden, aber von Interesse für Kommunen ist es zu wissen, welche Schadenersatzmöglichkeiten sie haben und wie die gerichtliche Durchsetzung geregelt ist. Wer in Österreich Schadenersatzansprüche aus Kartellrechtsverstößen geltend machen will, kann sich auf die Bestimmungen §§ 37a bis 37m Kartellgesetz 2005, welche die europäische Richtlinie 2014/104/EU umsetzen, stützen. Wer schuldhaft bestimmte Wettbewerbsrechtsverletzungen begeht (z. B. Verstöße gegen das Kartellverbot, das Missbrauchsverbot, das Vergeltungsmaßnahmenverbot oder ganz allgemein gegen europäische kartellrechtliche Vorschriften), ist zum Ersatz des dadurch verursachten Schadens verpflichtet. Die Erlassung einer eigenen Schadenersatznorm ist weder besonders noch wäre sie zwingend notwendig gewesen, doch bemerkenswert sind die weiteren schadenersatzrechtlichen Detailregelungen. Die nachstehenden, beispielhaft aufgezählten Sonderbestimmungen verdrän-

gen die Bestimmungen des ABGB und der ZPO soweit sie Unterschiedliches anordnen: An allererster Stelle sind die Regelungen zur Verjährung zu erwähnen. Der durch ein Kartell verursachte Schaden muss erst einmal bemerkt werden. Oft verjährten Schadenersatzforderungen, weil Preiserhöhungen nicht als Resultat einer unzulässigen Preisabsprache erkannt werden. Die Verjährungsfrist wurde daher verlängert. Das Schadenersatzrecht verjährt erst in fünf Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Geschädigte von der Person des Schädigers, vom Schaden, von dem den Schaden verursachenden Verhalten sowie von der Tatsache, dass dieses Verhalten eine Wettbewerbsrechtsverletzung darstellt, Kenntnis erlangt oder vernünftigerweise hätte erlangen müssen. Ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder das Kennenmüssen verjährt der Ersatzanspruch in zehn Jahren vom Schadenseintritt an. Hervorzuheben ist, dass der Fristenlauf aber erst beginnt, wenn die Wettbewerbsrechtsverletzung beendet ist. Darüber hinaus wird die Verjährungsfrist während dem Tätigwerden der Wettbewerbsbehörden gehemmt. Somit ist die Gefahr der Verjährung eines Schadenersatzrechts deutlich vermindert worden. Bedeutsam für den Betroffenen ist auch die Einführung einer Beweislastumkehr. Es wird (widerlegbar) vermutet, dass ein Kartell zwischen Wettbewerbern einen Schaden verursacht. Daneben enthält das Gesetz weitgehende Pflichten zur Offenlegung von Beweismitteln durch Schädiger und sogar durch Dritte, aber auch gegenüber Geschädigten. Gerichte

dürfen ferner um die Offenlegung von Akten der Kartellbehörden im Wege der Rechts- und Amtshilfe ersuchen.

Der Geschädigte soll eine volle Kompensation des erlittenen Schadens erhalten. Der Geschädigte ist daher so zu stellen, als wäre keine kartellrechtswidrige Handlung gesetzt worden. Der Ersatz des Schadens umfasst sohin auch den entgangenen Gewinn und Zinsen ab Eintritt des Schadens.

### Fazit

Die kurze Zusammenfassung zeigt, dass die EU-Richtlinie zu wesentlichen Erleichterungen bei der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen geführt hat. Bei der Umsetzung ging der österreichische Gesetzgeber in einigen Bereichen sogar über die in der Richtlinie vorgesehenen Vorgaben hinaus. Schadenersatzverfahren aufgrund von Kartellverstößen bleiben sicherlich weiterhin komplex. Die Prozessrisiken sind jedoch deutlich eingeschränkt worden. Die Kommunen sollten sich Überwachungsstrategien aneignen und die für sie bedeutsamen Beschaffungsmärkte z. B. genau nach auffälligen Preisbewegungen beobachten. Für die Ermittlungstätigkeit bei konkreten Verdachtsfällen sind die Kartellbehörden zuständig. 

Ein aktuelles Rundschreiben zu einer Sammelklage ist auf [www.staedtebund.gv.at](http://www.staedtebund.gv.at) im internen Bereich abrufbar.



# Betriebsstätten – Homeoffice und Kommunalsteuer

Die Arbeit im Homeoffice hat aufgrund der in Österreich aufgetretenen Pandemie eine besondere arbeitsrechtliche Bedeutung gewonnen. Für die durch permanente Einnahmenverluste aus der Kommunalsteuer gezeichneten Städte und Gemeinden wirft die Thematik einer Kommunalsteuer-Heheberechtigung im Zusammenhang mit der Homeoffice-Tätigkeit von Arbeitnehmern weitere Rechtsfragen auf, wie etwa die arbeitsrechtliche Verpflichtung oder Berechtigung zum Homeoffice, die Zurechenbarkeit einer Wohnarbeitsstätte zum Unternehmen und daraus die Heheberechtigung einer Kommune.

Dr. Peter Mühlberger, Magistrat Linz, Konsulent

## I. Rechtsgrundlagen

### I.I Bundesabgabenordnung

Die Rechtsnormen der Bundesabgabenordnung definieren als Betriebsstätte jede feste örtliche Anlage oder Einrichtung, die der Ausübung eines herkömmlichen Gewerbebetriebes oder wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes dient (§ 29 Abs. 1 BAO); als Betriebsstätten gelten insbesondere die Geschäftsleitung, Zweigniederlassungen und Geschäftsstellen und Geschäftseinrichtungen, die dem Unternehmer zur Betriebsausübung dienen sowie Bauausführungen, deren Dauer sechs Kalendermonate überstiegen hat oder voraussichtlich übersteigen

wird (§ 29 Abs. 2 BAO), was allerdings nicht für reine Montagearbeiten oder Reparaturarbeiten gelten soll (Ritz, Bundesabgabenordnung, Linde Verlag, 6. Auflage).

Nach § 30 BAO finden sich in der Bundesabgabenordnung weitere spezifische Charakteristika für Betriebsstätten von

- ▶ Eisenbahnunternehmen mit ihrem Verwaltungssitz, Eisenbahnstationen oder Eisenbahnwerkstätten,
- ▶ Bergbauunternehmen mit oberirdischen Anlagen mit gewerblicher Tätigkeit,
- ▶ Versorgungsunternehmen mit Wasser (nicht Abwasser), Gas, Elektrizität, Wärme, Kälte, Erdöl oder dessen Deri-

vaten in Gemeinden, in welchen solche abgegeben oder zugeführt werden.

### I.II Kommunalsteuergesetz

Das Kommunalsteuerrecht erweitert den Betriebsstättenbegriff der Bundesabgabenordnung

- ▶ für Anlagen oder Einrichtungen, welche unmittelbar, aber auch mittelbar der unternehmerischen Tätigkeit dienen,
- ▶ für Mietwohnhäuser und Arbeiterwohnstätten bei Eisenbahn- und Bergbauunternehmen,
- ▶ für den Heimathafen oder Schiffsregistereintragung bei Schifffahrtsunternehmen.

### I.III Einkommensteuergesetz

Einkommenssteuerrechtlich gilt als (lohnsteuerspezifische) Betriebsstätte nach § 81 EStG 1988 jede vom Arbeitgeber im Inland für die Dauer von mehr als einem Monat unterhaltene feste örtliche Anlage/Einrichtung, welche der Berufsausübung durch die Arbeitnehmer dient.

### I.IV OECD-Musterabkommen

Die Rechtsnormen der Doppelbesteuerungsabkommen bzw. des OECD-Musterabkommens orientieren sich im Wesentlichen am Betriebsstättenbegriff der Bundesabgabenordnung, wobei sie neben Bauausführungen auch Montagearbeiten einbeziehen und zuweilen eine längere Dauer als sechs Monate (bis zu 12 Monate) für Einstufung einer Bauausführung als Betriebsstätte verlangen. Im Gegensatz zu den Rechtsnormen der Bundesabgabenordnung sind aber nach internationalem Steuerrecht Lagerhallen, Ausstellungsräume und Geschäftseinrichtungen für Hilfs- und Vorbereitungstätigkeiten keine Betriebsstätten.

### I.V Homeoffice

Im gesamten nationalen und internationalen Steuerrecht ist im Zusammenhang mit Betriebsstätten der Begriff „Homeoffice“ gesetzlich nicht geregelt.

## II. Bundesfinanzhof

Der deutsche Bundesfinanzhof (BFH) setzte sich allerdings bereits umfassend mit der Frage von Wohnräumlichkeiten als Anlagen und Einrichtungen im Sinne von Betriebsstätten auseinander. In der BFH-Rechtsprechung kommt dabei der Rechtsfrage der Verfügungsgewalt ein besonderer rechtlicher Stellenwert zu. Neben der nicht mehr veränderbaren Rechtsposition (BFH vom 11. 10. 1989, I R 77/88, und vom 14. 7. 2004, I R 106/03) muss diese Verfügungsgewalt sich auf bestimmte, wenn auch adäquat veränderliche Räumlichkeiten zur Unternehmensausübung beziehen.

Eine Betriebsstätte könne auch begründet werden, wenn von einem Unternehmen eines beispielsweise für Wartungs- und Reparaturarbeiten beauftragten Unternehmens Aufenthalts-, Arbeits- und/oder Lagerräume zur Verfügung gestellt werden und damit

dem Auftragnehmer gewisse Nutzungsrechte an den genannten Räumlichkeiten eingeräumt werden (BFH vom 17. 3. 1982, I R 189/79).

Neben der (umstrittenen) zeitlichen Komponente der Dauerhaftigkeit ist für die Begründung einer Betriebsstätte letztendlich eine Ausübung einer unternehmerischen Tätigkeit in einer Geschäftseinrichtung erforderlich, womit sich in der Verfügungsmacht eine gewisse „Verwurzelung“ des Unternehmens in der Ausübung der unternehmerischen Tätigkeit ausdrückt (BFH vom 4. 6. 2008, I R 30/07), wobei die Verfügungsmacht des Unternehmers nicht nach außen hin erkennbar sein muss (BFH vom 3. 2. 1993, I R 80/91). Damit spricht für eine Betriebsstätte beispielsweise, dass der Unternehmer mittels eines entsprechenden sachlichen oder personellen Apparats in der Lage war, seiner unternehmerischen Tätigkeit „operativ nachzugehen“ (BFH vom 24. 8. 2011, I R 46/10). Selbst wenn ein Gebietsleiter eines Unternehmens arbeitsvertraglich verpflichtet wäre, dem Unternehmen in seinen Privatwohnräumen Räumlichkeiten für die Nutzung als unternehmerische Tätigkeit zur Verfügung zu stellen, müsse geprüft werden, ob damit eine gewisse „Verwurzelung“ des Unternehmens mit dem Ort der Ausübung der unternehmerischen Tätigkeit gegeben sei, was allerdings bei der lediglich teilweise gewerblichen Nutzung von Privatwohnräumen bestritten werden müsse (BFH vom 10. 11. 1998, I B 80/97).

## III. Österreichische Rechtsauffassung

### III.I Rechtslehre

Unter Berücksichtigung der Rechtsaussagen der höchstgerichtlichen Rechtsprechung entwickelten sich vier wesentliche Betriebsstätten-elemente:

- ▶ das statische Element bestimmter territorialer fester Anlagen und Einrichtungen, wozu auch Wohnungen zu subsumieren sind, wenn sie in der Verfügungsmacht des Unternehmens stehen,
- ▶ ein zeitliches Element entsprechender Dauer, wobei Bauausführungen (nicht allerdings Montagearbeiten) bei voraus-

sichtlich oder tatsächlicher sechsmonatiger Betriebsdauer eine Betriebsstätte begründen,

- ▶ die Verfügungsmacht, wobei nicht nur Eigentum, Miete oder Pacht erforderlich sind, sondern diese Verfügungsmacht auch auf unentgeltlicher Überlassung beruhen kann, wenn dem Nutzer eine bestimmte Rechtsposition eingeräumt wird, wobei allerdings die bloße Nutzungsberechtigung, etwa zur Reinigung von Räumen oder die Mitbenützung von Aufenthaltsräumen, noch keine Betriebsstätte begründet,
- ▶ ein funktionelles Element für die Ausübung einer unternehmerischen Tätigkeit, wobei bereits ein mittelbares Dienen der Anlagen oder Einrichtungen für die Ausübung der unternehmerischen Tätigkeit ausreicht (Taucher, „Kommunalsteuer-Kommentar“, Rz 4 zu § 4 KommStG 1993, und Fellner, „Kommunalsteuer-Kommentar“, Rz 1, 7 und 8 zu § 4 Kommunalsteuergesetz), weshalb vereinzelt die Meinung vertreten wird, dass auch Privatwohnungen von Angestellten Betriebsstätten des vertretenen Arbeitgebers/Unternehmens begründen können, wenn sie dort verpflichtend regelmäßig berufliche Tätigkeiten ausüben würden.

### III.II Rechtsprechung

Bereits das Höchstgericht hatte die Unterscheidung zwischen einer lohnsteuerspezifischen Betriebsstätte nach § 81 EStG 1988 und einer „abgabenrechtlichen“ Betriebsstätte nach § 29 BAO hervorgehoben (VwGH vom 12. 6. 1990, 87/14/0022) und die rechtliche Verfügungsgewalt, in welcher Form auch immer, betont (VwGH vom 12. 12. 1995, 94/14/0060). Im Zusammenhang mit dem mittelbaren Dienen geht das Höchstgericht so weit, dass selbst die faktische Verfügungsmacht eines Unternehmens durch das Tätigwerden von überlassenen Arbeitskräften in der Betriebsstätte des Beschäftigten gleichsam eine Betriebsstätte des Überlassers begründet (VwGH vom 21. 10. 2015, 2012/13/0085). Der Verwaltungsgerichtshof fordert für das Feststellen einer Verfügungsmacht eine gewisse unternehmerische Einrichtung (VwGH vom 25. 11. 1992, 91/13/0144) und die Aus-

übung einer unternehmerischen Tätigkeit (VwGH vom 18. 3. 2004, 2000/15/0118) und stellt bei Privatwohnhäusern auf die unternehmerische bzw. geschäftliche Einflussnahme als Indiz für die Verfügungsgewalt ab (VwGH vom 31. 5. 2000, 97/13/0200).

Die Rechtsfrage der Verfügungsgewalt findet sich direkt bzw. indirekt in den höchstgerichtlichen Entscheidungen zu Repräsentanzen (VwGH vom 15. 9. 2016, 2013/15/0219) und zu Flugunternehmen (VwGH vom 28. 5. 2019, Ro 2019/15/0009).

### III.III BMF-Informationen

Das Bundesministerium für Finanzen hat sich in sogenannten EAS-Auskünften mit der Rechtsfrage von Betriebsstätten vor allem im Rahmen des internationalen Steuerrechts auseinandergesetzt und gelangte dabei zuletzt in der EAS-Auskunft 3415 vom 27. 6. 2019 zur Rechtsmeinung, dass auch von Angestellten des Unternehmens selbst angemietete Räumlichkeiten für den Arbeitgeber/Unternehmer eine Betriebsstätte begründen können, wenn sie für Zwecke des Unternehmens verwendet würden, wobei dafür vier Kriterien vorausgesetzt werden:

- ▶ ein Homeoffice müsse dauerhaft mit mindestens 50 % der Arbeitsauslastung der Ausübung einer betrieblichen Tätigkeit dienen,
- ▶ der Arbeitgeber/Unternehmer erlange die faktische Verfügungsmacht, wenn er Dienstnehmer zur Bereitstellung ihrer Wohnungen zur Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit fordert, für die Berufsausübung feste Räumlichkeiten erforderlich sind und er selbst keine Arbeitsplätze zur Verfügung stellt,
- ▶ die Dienstnehmer Aufwendungen und Ausgaben im Zusammenhang mit der Nutzung der Wohnung als Homeoffice geltend machen können,
- ▶ keine bloßen Hilfstätigkeiten in diesen Räumlichkeiten ausgeübt werden.

### IV. Rechtliche Schlussfolgerungen

Der Betriebsstättenbegriff ist einer der schillerndsten und diffizilsten Rechtsbegriffe des nationalen und internationalen Steuerrechts. Typische Kriterien für eine Betriebsstätte sind

- ▶ feste Anlage und Einrichtung und damit auch Wohnräume,
- ▶ zeitliche Dauer von nicht nur vorübergehender Bedeutung,
- ▶ das funktionelle Element für die Ausübung der unternehmerischen Tätigkeit durch das mittelbare oder unmittelbare Dienen der unternehmerischen Tätigkeit,
- ▶ die Verfügungsgewalt mit einem besonderen Stellenwert.

Gerade bei der Bereitstellung von Privaträumlichkeiten etwa als Homeoffice wird der Funktionsfähigkeit und der Verfügungsmacht eine besondere faktische und rechtliche Bedeutung beizumessen sein, inwieweit durch die Bereitstellung und Verwendung von Privaträumlichkeiten dem Arbeitgeber und vor allem dem damit verbundenen Unternehmer eine Rechtsposition eingeräumt wird, welche diese Räumlichkeiten dann als „seine“ Betriebsstätte, verbunden mit Personaleinsatz und Betriebsmitteln, rechtlich qualifizieren lässt.

Das BMF hat in seiner EAS-Auskunft 3415 vom 27. 6. 2019, BMF-010221/0323-IV/8/2018, gewisse Indizien für das Vorliegen eines Homeoffice als Betriebsstätte im Sinne der Abgabenordnung ausgearbeitet. Dennoch erscheint es rechtlich nicht unproblematisch, inwieweit diese Kriterien ausreichen, um damit dem Verwendungszweck nach mittelbarem Dienen zu entsprechen, dass eine Verfügungsmacht in der Form eingeräumt wird, womit eine gewisse rechtliche „Verwurzelung“ des Unternehmens an dem Ort der Ausübung der Arbeitsleistung im Sinne unternehmerischer Tätigkeit gegeben sei, zumal diese Privaträumlichkeiten (wie bei Heimarbeitsräumen) vorwiegend zu Privatzwecken genutzt werden, von jedermann lediglich auf Wunsch/Zustimmung des Wohnungsinhabers betreten werden könnten und der Wohnungsinhaber selbst dem Unternehmer auch für unternehmerische Zwecke den Zutritt zu seinen Privaträumlichkeiten versagen könnte; außerdem wären die in der EAS-Information angeführten Kriterien teilweise schwer überprüfbar und die arbeitsrechtliche Beurteilung einer Berechtigung oder Verpflichtung zum Arbei-

ten im „Homeoffice“ klärungsbedürftig.

Lediglich in jenen Fällen, in denen der Unternehmer und Arbeitgeber seine Dienstnehmer arbeitsvertraglich zur Bereitstellung ihrer Wohnräumlichkeiten verpflichten und sich zusätzlich zivilrechtlich gewisse Verfügungsrechte über die Privatarbeitsräume, beispielweise zur Durchführung von Kunden- oder Arbeitsgesprächen, beschaffen würde, könnte dies unter den obgenannten Voraussetzungen entsprechend der EAS-Auskunft einer (unternehmerischen) Betriebsstätte gleichkommen.

Die Rechtsfrage der Rechtsbeurteilung einer Homeoffice-Arbeitsstätte einzelner Dienstnehmer als Unternehmensbetriebsstätte wird aber auch für die Kommunalsteuer-Heheberechtigung von Rechtsrelevanz sein, weil Homeoffice-Arbeitsstätten von Dienstnehmern vielfach außerhalb der Gemeinde liegen können/werden, in welcher das beschäftigende Unternehmen seine herkömmlichen Betriebsstätten unterhält, und sich bei Homeoffice-Arbeitsstätten daher allenfalls eine Heheberechtigung anderer Gemeinden ergeben könnte. 

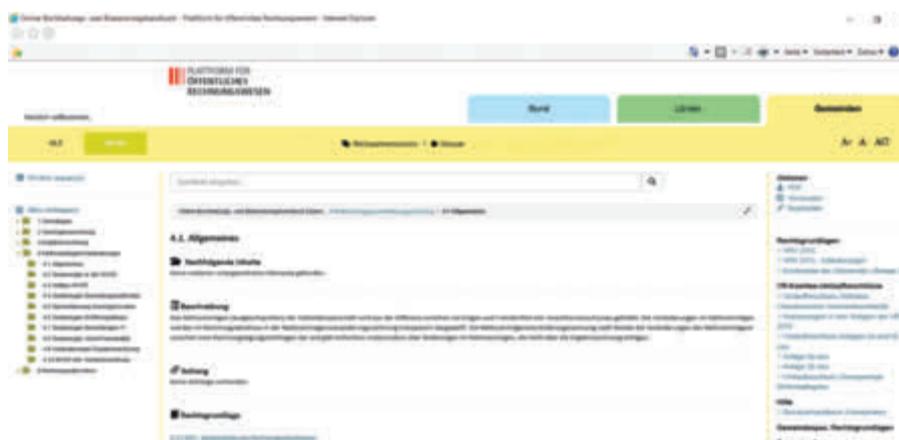
# Jetzt verfügbar: Das Online Buchhaltungs- und Bilanzierungshandbuch

Das Bundesministerium für Finanzen unterstützt Gemeinden und Länder bei der Umsetzung der VRV 2015.

Gemeinsam mit dem KDZ (Zentrum für Verwaltungsforschung) und Expert\*innen der Gemeinden, Städte und Länder wurde 2018 vom Bundesministerium für Finanzen eine Online-Anwendung „Kontierungsleitfaden“ („online-KLF“) auf Basis der Voranschlags- und Rechnungsabschlussverordnung 2015 (VRV 2015) eingerichtet. Nun tritt eine weitere Online-Anwendung hinzu, deren Inhalte ebenfalls gebietskörperschaftsübergreifend mit Expert\*innen des KDZ sowie der Buchhaltungsagentur des Bundes erstellt wurden: das online Buchhaltungs- und Bilanzierungshandbuch („oBHBH“). Das oBHBH ist seit August 2020 auf der neu bezeichneten „Plattform für öffentliches Rechnungswesen“ gemeinsam mit dem Online-KLF zugänglich. Für alle bisherigen User\*innen des Online-KLF erfolgt diese Umstellung automatisch und der Zugang bleibt weiterhin kostenlos.

## Praktisches Nachschlagewerk

Mit dem oBHBH wird ein einfach verständliches, webbasiertes Nachschlagewerk für Mitarbeiter\*innen der Gemeinden, Gemeindeverbände, Länder und des Bundes bereitgestellt, die mit der Verrechnung und Rechnungslegung betraut sind. Das oBHBH ergänzt die Kontenbeschreibungen im bestehenden Online-KLF durch Beiträge, die sich mit den Grundlagen des neuen Haushaltsrechts gemäß VRV 2015 sowie mit Positionen der Vermögens- und der Ergebnisrechnung, dem Rechnungsabschluss und der Nettovermögensveränderungsrechnung beschäftigen. Neben wichtigen Informationen zur Verbuchung von Geschäftsfällen sind im



oBHBH anschauliche Buchungsbeispiele enthalten. Das oBHBH soll Praktiker\*innen dabei unterstützen, eine ordnungsgemäße Buchhaltung und Rechnungslegung der jeweiligen öffentlichen Einheit sicherzustellen und Antworten auf Fragen in der täglichen Arbeitspraxis zu geben.

## Plus: Rechtsgrundlagen

Ein zusätzliches Serviceangebot findet sich nun ebenso auf der Plattform: Zusätzlich zu den allgemeinen Rechtsgrundlagen der VRV 2015 sowie den VR-Komitee-Umlaufbeschlüssen mit Empfehlungen bis zur nächsten VRV-2015-Novelle im Jahr 2022, befinden sich nun gemeinde- bzw. länderspezifische Rechtsgrundlagen in der rechten Spalte sowie jeweils ein Benutzerhandbuch für Bund, Länder und Gemeinden.

## Einfacher Zugang

Sowohl der Online-KLF als auch das oBHBH stellen wachsende Nachschlagewerke dar,

die durch die Zusammenarbeit von Generalisten und Spezialisten der Verrechnung laufend aktuell gehalten und bei Bedarf erweitert und im Fall von Novellen oder Umlaufbeschlüssen des VR-Komitees aktualisiert werden.

Die Online-Anwendungen können über den Link „Plattform für öffentliches Rechnungswesen/Kontierungsleitfaden“ (bisläng „Kontierungsleitfaden“) entweder über das Portal Austria ([www.portal.at](http://www.portal.at)) oder über das jeweilige Stammportal aufgerufen werden. (Bei Fragen hinsichtlich des Zugangs schreiben Sie bitte eine E-Mail an [post.obhbh@bmf.gv.at](mailto:post.obhbh@bmf.gv.at).)

Antworten auf häufig gestellte Fragen und Funktionen der Applikation gibt das jeweilige Benutzerhandbuch, das in der rechten Spalte der Applikation unter „Hilfe“ aufrufbar ist.

Das gesamte Team wünscht Ihnen einen guten Start mit der Plattform für öffentliches Rechnungswesen!



## Ertragsanteilsvorschüsse für August 2020

(Beträge in 1.000 EURO, ohne Zwischenabrechnung)

### Ertragsanteile, die auf die Gemeinden verteilt werden:

#### a) - nach Steuerarten

	Ertrag für 08/2020 <sup>1</sup> in 1.000 EURO	Veränderung ggü. 08/2019 in %	Ertrag für 01-08/2020 in 1.000 EURO	Veränderungen ggü. 01-08/2019 in %
<b>Steuern, Einkommen, Vermögen (gesamt)</b>	<b>246.284</b>	<b>-21,6 %</b>	<b>3.219.385</b>	<b>-7,7 %</b>
davon:				
Veranlagte Einkommensteuer	-25.550	-753,2 %	264.993	-23,9 %
Lohnsteuer	265.365	-1,7 %	2.226.370	1,2 %
Kapitalertragsteuer	10.107	-71,8 %	121.452	-30,8 %
Kapitalertragsteuer auf sonstige Erträge	5.484	-34,2 %	59.334	12,6 %
Körperschaftsteuer	-9.360		533.118	-23,5 %
Stabilitätsabgabe	37	-14,0 %	8.578	16,4 %
<b>Sonstige Steuern (gesamt)</b>	<b>335.472</b>	<b>-29,0 %</b>	<b>3.432.060</b>	<b>-6,3 %</b>
davon:				
Umsatzsteuer	163.168	-35,0 %	1.754.330	-9,0 %
Tabaksteuer	20.610	9,8 %	148.117	1,2 %
Biersteuer	536	-72,1 %	11.681	-18,9 %
Mineralölsteuer	16.649	-61,8 %	283.460	-13,6 %
Alkoholsteuer	734	-47,0 %	10.998	-12,3 %
Energieabgabe	7.309	-9,5 %	66.912	-17,3 %
Normverbrauchsabgabe	2.953	-56,4 %	29.188	-25,0 %
Grunderwerbsteuer (93,706 % Gemeinden)	81.389	-16,8 %	809.632	2,2 %
Versicherungssteuer	12.366	0,7 %	100.687	3,8 %
Motorbezogene Versicherungssteuer	26.774	0,2 %	183.104	1,4 %
KFZ-Steuer	101	-29,9 %	4.486	-6,1 %
Konzessionsabgabe	2.111	9,9 %	16.339	-24,3 %
Kunstförderungsbeitrag	0		1.063	0,5 %

<sup>1)</sup> Datenquelle: BMF – Budgetvollzug (Ertragsanteile): i. d. R. basierend auf dem Steueraufkommen des zweiten vorangegangenen Monats

#### b) länderweise Anteile <sup>2)</sup>

	Ertrag für 08/2020 <sup>1</sup> in 1.000 EURO	Veränderung ggü. 08/2019 in %	Ertrag für 01-08/2020 in 1.000 EURO	Veränderungen ggü. 01-08/2019 in %
Burgenland	13.873	-29,2 %	165.290	-8,3 %
Kärnten	34.141	-27,6 %	394.289	-7,3 %
Niederösterreich	93.628	-27,1 %	1.081.227	-6,8 %
Oberösterreich	89.801	-26,2 %	1.030.840	-6,7 %
Salzburg	40.568	-24,5 %	458.137	-6,4 %
Steiermark	74.332	-23,8 %	824.829	-7,8 %
Tirol	51.752	-25,5 %	588.143	-6,3 %
Vorarlberg	28.855	-25,8 %	318.589	-6,7 %
Wien	154.807	-26,4 %	1.791.165	-7,0 %
<b>Summe</b>	<b>581.756</b>	<b>-26,1 %</b>	<b>6.652.509</b>	<b>-7,0 %</b>

\*) ohne Zwischenabrechnung



### **Wen kümmert's?** **Die (un-)sichtbare Sorgearbeit in der Gesellschaft**

Helfen, begleiten, pflegen, erziehen und unterstützen – das Sorgen um andere ist fester Bestandteil unserer Existenz. Ein Großteil der sorgenden Arbeit wird in Österreich von Frauen verrichtet, zum Teil als Lohnarbeit, zum Teil gratis. Der Sozial- und Pflegebereich sowie der unsichtbare Bereich der Hausarbeit sind weiblich und damit schlechter oder gar nicht bezahlt. Das Buch beleuchtet mit unterschiedlichen Reportagen Seiten der Sorgearbeit, die bislang wenig Beachtung fanden.

Sibylle Hamann beleuchtet die Zukunft der Pflege, Manuela Tomic begleitet eine Familienhelferin in ihrem Arbeitsalltag und Benjamin Breitegger schaut sich den Verein Poika an, der gendersensible Workshops für Kinder anbietet. Und wer leistet die Sorgearbeit in der Heimat der Zehntausenden 24-Stunden-Betreuerinnen, die in Österreich arbeiten?

Von Jugendarbeit bis zu palliativer Begleitung werden sämtliche Seiten bezahlter und ehrenamtlicher Pflegearbeit beleuchtet. Das Buch ist aus 2019, die Thematik – vor allem durch den infolge der Corona-Pandemie erfolgten Backlash – aktueller denn je.

**Verlag: ÖGB Verlag, 2019 | Reihe: Varia | Hg.: Elisa Tomaselli | ISBN 978-3-99046-433-5 | Einzelpreis: € 19,90 | 170 Seiten | Broschiert**



### **Wer braucht Superhelden** **Was wirklich nötig ist, um unsere Welt zu retten**

Was haben Herakles, Batman, Donald Trump oder Boris Johnson gemeinsam? Die starken Männer stehen hoch im Kurs, wenn es darum geht, die Welt zu retten.

Ein Buch voll von spannenden Denkanstößen und Einzelbeobachtungen, von der Frage, warum FPÖ-Wähler meist männlich sind über alternative Ängste, wie jene vor Chemie oder Impfungen. Mobilitätsfragen – das Auto als Statussymbol – werden ebenso thematisiert wie Gewalt in Bereichen wie Sport, Militär und Erziehung.

Ist der Superheld überhaupt noch ein taugliches Rolemodell? Die Philosophin Lisz Hirn meint: In Zeiten, in denen Ängste Hochkonjunktur haben, kann Philosophie konkret helfen. Um unsere Welt auch noch für unsere Kinder lebenswert zu machen, sollten wir uns zum Beispiel lieber auf jene geheime Superkraft verlassen, die wir alle besitzen: die Vernunft. Ihr Apell: Vernunft als Superkraft gegen Fake News. Dabei gilt es, die eigene Meinung immer wieder zu hinterfragen und bestmögliche Bedingungen des Nachdenkens ohne Fehlschlüsse zu schaffen. Die Lektüre dieses Buchs ist ein guter Anfang.

**Lisz Hirn | Molden Verlag, 2020 | € 22,00 | ISBN 978-3-222-15050-0 | 160 Seiten | Hardcover**



### **Unsichtbare Frauen** **Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert**

Unsere Welt ist von Männern für Männer gemacht und tendiert dazu, die Hälfte der Bevölkerung zu ignorieren. Das Buch von Caroline Criado-Perez zeigt, wie dieses System funktioniert und belegt die Gender Pay Gap, also das Fehlen wissenschaftlicher Daten, anschaulich. Einige Beispiele: die Temperaturen in Büros, Crashtest-Dummies, Handys, Klaviermaße und Toiletten, aber auch Medikamente sind am „Normmann“ und dessen Stoffwechsel ausgerichtet.

Die Stadt Wien kommt mehrmals vor, die gendergerechte Stadtpolitik im Wohnbau (Frauen-Werk-Stadt I, II und III) und die Parkgestaltung werden von Caroline Criado-Perez als Musterbeispiele angeführt.

Nichtsdestotrotz: Die Gender Data Gap liegt der systematischen Diskriminierung von Frauen zugrunde und erzeugt eine unsichtbare Verzerrung, die sich stark auf das Leben von Frauen auswirkt. „Wie lange sollen Männer noch auf Kosten der Frauen zur Norm erhoben werden?“, fragt die Autorin. Und wir können ihr nur beipflichten: Es ist Zeit für neue Blickwinkel und einen Systemwandel.

**Caroline Criado-Perez | Btb 2020 | € 15,50 | ISBN 978-3-442-71887-0 | 494 Seiten | Broschiert**

## Frauen im Vormarsch

Bei französischen Kommunalwahlen lagen die Frauen vorne.

Die Kommunalwahlen in Frankreich brachten vor allem für Frauen und Grüne erfreuliche Ergebnisse. In Paris sicherte sich die sozialistische Bürgermeisterin Anne Hidalgo im Bündnis mit den Grünen die Wiederwahl für sechs Jahre. Damit werden fünf der zehn größten Städte in Frankreich künftig von Frauen regiert. An der Spitze von Marseille, der zweitgrößten Stadt des Landes, steht jetzt mit Michèle Rubirola eine Frau – ebenso in Nantes (Johanna Rolland), Lille

(Martine Aubry) und Straßburg (Jeanne Barseghian). Bereits seit 1999 gibt es in Frankreich ein Paritätsgesetz, das Parteien verpflichtet, bei Wahlen genauso viele Frauen wie Männer aufzustellen. Andernfalls erstattet der Staat den Parteien weniger Wahlkampfkosten. In der Praxis verzichten zwar viele Parteien lieber auf das Geld als auf einen männlichen Listenplatz – dennoch bessert sich langsam die Chancengleichheit in der Politik.



Jeanne Barseghian

## Stadtrat für gutes Essen

Toulouse erklärt gesunde Ernährung zu Politthema.

Seit den vergangenen Wahlen gibt es in Toulouse politisch Verantwortliche mit neuen Aufgabenbereichen. So wurde etwa Jean-Jacques Bolzan als neuer „Stadtrat für gutes Essen“ angelobt. Bolzan war schon zuvor für die Märkte, deren Zahl er erhöhen möchte, verantwortlich. Dazu kommen die Kantinen, die für Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen und Altersheime kochen. Bolzan möchte den Anteil lokal produzierter Produkte, der derzeit bei 53 Prozent liegt, steigern und damit kurze Waren-Kreisläufe fördern. Kleinere lokale Landwirtschaftsbetriebe sollen die Stadt künftig direkt belie-

fern oder sich gemeinsamer Handelsstrukturen bedienen. Der landwirtschaftliche Betrieb der Stadt wurde vor einigen Jahren auf 100 Prozent Bio umgestellt und könnte besser ausgenutzt werden. Künftig werden dort JunglandwirtInnen Parzellen bewirtschaften und Kochkurse anbieten. Auch Maßnahmen zur Reduktion der Lebensmittelverschwendung sind vorgesehen. Ab 2021 oder 2022 plant Bolzan für Toulouse ein „Festival für gutes Leben und Essen“, das sich dem Thema nachhaltige Ernährung widmet und lokale ProduzentInnen genauso einbindet wie die Gastronomie.



## Frauen sichtbar machen

Kanton und Stadt Bern diskutieren über gendergerechte Verkehrsschilder.

Schwangere, lesbische Paare oder alte Damen auf den Fußgängerschildern: Die Stadt Genf hat bereits 250 gendergerechte Verkehrsschilder aufgestellt, nun möchte Bern nachziehen. Für den Gemeinderat haben die Gleichstellung von Mann und Frau sowie Menschen mit Behinderung einen hohen Stellenwert. Damit die Schilder tatsächlich im Straßenverkehr aufgestellt werden, braucht die Stadt allerdings die Genehmigung des Kantons. Für den Kanton Bern müssen die Schilder einfach und verständlich sein und dürfen nicht zu einem „Schildersalat“ führen. Entscheiden wird letztendlich das Bundesamt für Straßen, das einen ähnlichen Antrag im Jahr 2011 verworfen hat.



## Termine des Städtebundes

Informationen zum 70. Österreichischen Städtetag: [www.staedtetag.at](http://www.staedtetag.at). Aktuelle Termine bzw. Änderungen für Ausschüsse, Arbeitskreise und andere Veranstaltungen finden sich auf unserer Homepage [www.staedtebund.gv.at](http://www.staedtebund.gv.at).

### September

29./30. 9.	FA Verkehr	Graz
30. 9./1. 10.	FA Soziales, Gesundheit und Jugend	Linz

### Oktober

8. 10.	FA Umwelt	Wien
14./15. 10.	FA Energie	Wien
14./15. 10.	FA Gewerberecht und Gewerbeteknik	Villach
15. 10.	Finanzkommission	Wien
19./20. 10.	FA Marktamtsangelegenheiten	Wien
21./22. 10.	FA Schlachthof- und Veterinärwesen	Wien
21./22. 10.	FA Statistik und Registeranwendungen	St. Pölten
22./23. 10.	FA Informationstechnologie und Digitalisierung	Graz
22./23. 10.	FA Öffentlichkeitsarbeit	Linz

### November

3./4. 11.	Frauenausschuss	St. Pölten
11.–13. 11.	70. Österreichischer Städtetag	Villach
16./17. 11.	FA Kontrollamtsangelegenheiten	Wien
19./20. 11.	FA Stadtplanung und Raumordnung	Klagenfurt
25./26. 11.	FA Stadtvermessung und GIS-KoordinatorInnen	St. Pölten
26./27. 11.	Fachausschuss für Integration	Innsbruck

## Kontakt

[oegz@staedtebund.gv.at](mailto:oegz@staedtebund.gv.at)



## Ausblick ÖGZ 10/2020

Schwerpunkt: Finanzen

In der Oktober-Ausgabe der ÖGZ geht es um **Finanzen**. Von Green Finance über CO<sub>2</sub>-Steuern bis zu Genossenschaften, VRV-Eröffnungsbilanzen und Neuerungen im Offenen Haushalt. Die Folgen von Corona für die Konjunktur sind ebenso Thema wie die Folgen der Steuerreform für die Gemeinden.

**Die Ausgabe 10/2020 erscheint am 7. Oktober 2020.**

## 2. Symposium Baumsicherung

Fachtagung in Traunkirchen, Oberösterreich

12.–13. November 2020

[baumkonvention.at/](http://baumkonvention.at/)

[www.wien.gv.at/umweltschutz/baumhaftung.html](http://www.wien.gv.at/umweltschutz/baumhaftung.html)

## 8. Österreichische Regionalbahntagung

Inklusive einer Fahrt mit einem neuen Wasserstoff-Zug

3. 11. 2020 in Wr. Neustadt, Kasematten

Infos & Anmeldung: [www.regionalbahntag.at/tagung](http://www.regionalbahntag.at/tagung)

## Videokonferenz: Lehrlingsmanagement

8. Oktober 2020

Infos & Link via [www.staedtebund.gv.at](http://www.staedtebund.gv.at)

**Impressum:** ÖGZ – Österreichische Gemeinde-Zeitung, Nr. 09/2020 • Medieninhaber und Herausgeber: Österreichischer Städtebund, 1082 Wien, Rathaus, [www.staedtebund.gv.at](http://www.staedtebund.gv.at), [oegz@staedtebund.gv.at](mailto:oegz@staedtebund.gv.at), Tel. +43(0)1/4000-89993 • Leitung: Generalsekretär Thomas Weninger • Verleger: Bohmann Druck und Verlag GmbH, 1110 Wien, Leberstraße 122, Geschäftsführer: Gabriele Ambros, KR Gerhard Milletich • Chefredakteurin des Österreichischen Städtebundes: Katharina Kunz, Tel. +43(0)1/4000-89993, Fax: +43(0)1/4000-9989980, Mitarbeit: Kevin Muik • Chefin vom Dienst: Carina Wiesner, Grafische Gestaltung: Bohmann Repro-Media und Online GmbH, Lektorat: Carina Wiesner, Foto-Organisation: Joelle Berndl-Bullens • Reproduktion: Bohmann Repro-Media und Online GmbH, Leberstraße 122, 1110 Wien • Druck: Wograndl Druck Ges. m. b. H., Druckweg 1, 7210 Mattersburg • Auflage: 6.000 • Erscheinungsweise 2020: 10 Ausgaben • Cover: Getty Images, Copyright für nicht (anders) bezeichnete Fotos: Österreichischer Städtebund • Zum Nachdruck von Veröffentlichungen aus der ÖGZ ist ausnahmslos die Genehmigung der Redaktion einzuholen. Namentlich gezeichnete Beiträge geben die Meinung der/des Verfassen den wieder, die sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion bzw. der Position des Städtebundes decken muss. Die Redaktion der ÖGZ bekennt sich zum Einsatz einer geschlechtergerechten Sprache. • Abonnements laufen ganzjährig und müssen eingeschrieben einen Monat vor Ablauf abbestellt werden, sonst erfolgen nach Usancen im Zeitungswesen Weiterlieferung und Weiterverrechnung. Einzelheft: EUR 4,70; Jahresabonnement: EUR 45; Abo-Bestellung & Adressänderungen: +43(0)1/740 32-725, [abo.oegz@bohmann.at](mailto:abo.oegz@bohmann.at), Anzeigenannahme und Backoffice: Daniela Borka, [daniela.borka@bohmann.at](mailto:daniela.borka@bohmann.at), +43(0)1/740 32-733, Verkaufsleitung: Julia Rötzer, [julia.roetzer@schmid-verlag.at](mailto:julia.roetzer@schmid-verlag.at), Tel. +43(0)664 829 77 62 • Informationen zur DSGVO: [www.bohmann.at](http://www.bohmann.at) • Advertorials sind bezahlte Einschaltungen und unterliegen der Verantwortung der Anzeigenabteilung.

Intelligentes Bauen  
braucht neugierige  
Einsteiger.

150  
YEARS



Bauen ist ein People Business. Der Einsatz und das Können aller Projektbeteiligten entscheiden hier über den Erfolg. Seit 150 Jahren steht die PORR für Kompetenz, Engagement, Teamstärke und Vielfalt – und ist laufend auf der Suche nach klugen Köpfen.  
[porr-group.com/karriere](http://porr-group.com/karriere)

powered by

**PORR**