

**20 jahre**  
**gender-mainstreaming**  
auf dem langen weg  
zur gleichstellung

**if:faktum**  
gleichstellung kompakt



Frauenland  
Burgenland

# Liebe Leserinnen, liebe Leser!

**Elke Szalai**  
Planerin,  
Unternehmensberaterin  
und Gender-Forscherin



**G**leichstellung bedeutet, kurz gefasst, Gender-Mainstreaming in alle politischen Handlungsfelder aufzunehmen. Sollte das nicht selbstverständlich sein? Spätestens seit der zweiten Frauenbewegung in den 1960er-Jahren empfinden viele Frauen in Österreich Nachteile und Diskriminierung alleine aufgrund der Tatsache, dass sie als Frau geboren wurden.

Doch stimmt diese Wahrnehmung? Simone de Beauvoirs bekanntestes Zitat „Man wird nicht als Frau geboren ...“ steht dazu im Widerspruch.

Allerdings zeigen sich gesellschaftlich determinierte Ordnungen und Vorstellungen vom Potenzial der Frauen auch in realen Zahlen.

In Österreich lag der Gender-Pay-Gap laut Eurostat 2018 bei 19,6 Prozent und damit deutlich über dem EU-Schnitt von 14,8 Prozent.

Die Wirtschaftswissenschaftlerin Katharina Mader hat für das Jahr 2018 ermittelt, dass Frauen zu zwei Drittel mehr Haus- und Versorgungsarbeit leisten. Hier landet man sehr rasch bei vor allem weiblichen Teilzeitbeschäftigten sowie bei der daraus resultierenden Altersarmut. Diese Befunde verändern sich seit vielen Jahren – langsam, aber stetig – auch durch Gender-Mainstreaming! Dieses if:faktum stellt einige Meilensteine bei der Umsetzung von Gender-Mainstreaming vor und zeigt die Vielfalt an Handlungsmöglichkeiten in der Gleichstellungsarbeit.

Wir sind alle gefordert, echte Gleichstellung zu fordern! Echte Lohngleichheit, gerechte Verteilung von Sorgearbeit, gleichen Zugang zu Führungspositionen und Besitz. Für mich bedeutet echte Gleichstellung, für alle die gleichen Chancen zu eröffnen – unabhängig vom Geschlecht. Und dafür zu sorgen, dass diese Möglichkeiten wahrgenommen und genutzt werden können. Wir Gender-Forscherinnen, Frauenforscherinnen, Feministinnen und Frauen des öffentlichen Lebens sind besonders gefordert, für Rechte von Frauen in Österreich einzutreten. Zahlen, Fakten und Einblicke gibt Ihnen dieses aktuelle if:faktum – holen Sie sich Input und gestalten Sie Gleichstellungspolitik in Österreich mit!

© SZALAI

## INHALT

### 03\_Standpunkt

Frauenlandesrätin Astrid Eisenkopf

### 04\_Cover: 20 Jahre Gender-Mainstreaming

Österreich auf dem Weg zur Gleichstellung

### 08\_Meilensteine

Verankerung von Gender-Mainstreaming und -Budgeting

### 10\_Frau Ministerin

Von Johanna Dohnal bis Susanne Raab

### 11\_Gleichstellung in Zahlen

Frauenanteile sichtbar gemacht

### 12\_Der lange Weg zu 100 Prozent

Interview mit Ökonomin Julia Bock-Schappelwein

### 14\_Was junge Frauen wollen

Die Perspektive einer Gymnasiastin

### 15\_Expertinnen zum Thema

Gender-Mainstreaming im Burgenland

### 16\_Menschen zum Thema ...

... Gleichstellung

## IMPRESSUM

if:faktum gleichstellung kompakt. Aktuelle Information zu Frauen- und Gleichstellungsthemen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie interessierte Frauen und Männer. **Herausgeberinnen:** Karina Ringhofer, Ekaterini Grebieni, A7 – Referat Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung des Landes Burgenland **Redaktion:** Ursel Nendzig **Burgenland-Redaktion:** Karina Ringhofer, Ekaterini Grebieni **Artdirektion, Layout, Grafik und Bildbearbeitung:** Martin Renner, rennergraphicdesign **Druck:** Samson Druck **Auflage:** Burgenland 2.000, Gesamtauflage 16.300 **Beratung, Konzept, Koordination der Produktion:** „Welt der Frauen“ Corporate Print für das Land Burgenland, Referat für Frauenangelegenheiten. [www.welt-der-frauen.at](http://www.welt-der-frauen.at) **DSGVO-Hinweis:** Sehr geehrte Bezieherinnen und Bezieher, mit 25.05.2018 ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Als Bezieherin/Bezieher haben Sie uns personenbezogene Daten zur Verfügung gestellt, die wir im Rahmen der Erfüllung ihres Bezugswunsches verarbeiten. Der verantwortungsvolle Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten ist uns wichtig. Um unsere Informationspflicht nach der DSGVO zu erfüllen, möchten wir Sie für alle weiteren Details zu unserem Umgang mit Ihren Daten auf unsere Datenschutzerklärung hinweisen. Diese finden Sie online auf [www.burgenland.at/datenschutz](http://www.burgenland.at/datenschutz).

## 3 FRAGEN AN ...

**Manuela Vollmann**Vorstandsvorsitzende, Geschäftsführerin  
und Gründerin von ABZ\*AUSTRIA**Haben Frauen Ihrer Meinung nach eine Teilschuld an der Lohnschere zwischen Mann und Frau?**

Die Talente und Kompetenzen unserer Kinder müssen abseits von Geschlechterklischees nachhaltig gefördert werden – was den Kindern, der Wirtschaft und Gesellschaft helfen und die Lohnschere langfristig reduzieren würde. Studien zeigen, dass Frauen und Männer oft eine gleichberechtigte Partnerschaft leben, bis das erste Kind kommt. Dann stellen sich noch immer meist die Frauen die Vereinbarkeitsfrage, arbeiten jahrelang in Teilzeit, was wiederum massive Auswirkungen auf Einkommen und Alterspension hat. Jungen Frauen kann ich nur raten, mit ihren Partnerinnen und Partnern ins Gespräch zu gehen und bewusst zu verhandeln, wie eine gleichberechtigte Arbeitsaufteilung aussehen kann.

**Ist die Corona-Krise auch eine „Frauen-Krise“?**

Die Corona-Krise ist keine Frauen-Krise, sondern eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Krise – wenn nicht erkannt wird, wie wichtig es genau jetzt ist, Gleichstellung mitzudenken. Es darf kein Konjunkturpaket ohne Gleichstellungsimpact geben und durch die Krise beschleunigte Entwicklungen, wie z. B. Homeoffice-Möglichkeiten, müssen mit dem Blick auf gleiche Chancen für Frauen und Männer geprüft und entwickelt werden.

**Welche werden die größten Herausforderungen für junge Frauen in den nächsten zehn Jahren in Österreich sein?**

Ich denke, die größte Herausforderung wird sein, sich die für die Arbeitswelt erforderliche Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen und Flexibilität zu erhalten und gleichzeitig eine existenzsichernde Berufslaufbahn mit einer gewissen Work-Life-Balance einzuschlagen. Außerdem brauchen wir viel mehr Diversität in Technologie und Entwicklung: Fortschritt kann nicht nur von weißen Männern für weiße Männer gemacht werden.

**G**leichstellung bedeutet für mich: gleiche Rechte für Frauen und Männer, gleicher Ressourcen zugang zu Ausbildung und zu Arbeitsplätzen für alle, ohne dass darüber diskutiert werden muss. Die Realität zeigt uns aber, dass wir davon noch ein gutes Stück entfernt sind. Vor allem die letzten Wochen haben gezeigt, dass noch viel Arbeit vor uns liegt. Können Sie sich erinnern, dass es jemals mehr öffentliche Solidaritätsbekundungen gab, etwa für Frauen, die die Mehrfachbelastung Hausarbeit, Homeschooling und Beruf stemmen, für Verkäuferinnen und Verkäufer, Kassiererinnen und Kassierer, Alten- und Krankenpflegekräfte, Lehrerinnen und Lehrer und Gesundheitspersonal, die an ihr Limit gehen? Wir sahen Bilder von Balkonapplausen, Plexiglasscheiben an den Supermarktkassen, Dankeschreiben an diese Menschen und natürlich unzählige Kommentare mit bestärkenden Parolen in den sozialen Medien.

Die aktuelle Gesundheitskrise hat die Bedeutung sogenannter systemrelevanter, frauendominierter Berufe in unsere kollektive Wahrnehmung gerückt. Allerdings schlägt sich die Bedeutung der Frauen als unverzichtbare Systemerhalterinnen, als „soziale Airbags“ noch immer nicht in ihrem Entgelt nieder. Die aktuelle Gesundheitskrise verschärft sogar Geschlechterungleichheit und soziale Gräben.

Wir werden alles tun, um Frauen zu unterstützen und um gerüstet durch zukünftige Krisen zu gehen. Jede noch so kleine Erleichterung für Frauen ist eine Verbesserung für unsere Gesellschaft. Ein erster Schritt könnten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Projekte zur Prüfung der Entgeltgleichheit und zur Neubewertung von Berufen sein. Frauen bekommen dadurch mehr Wahlmöglichkeiten, sowohl im Berufs- als auch im Privatleben. Die Ausrollung des Mindestlohns und der Ausbau der Kinderbetreuung sind weitere Meilensteine in der Frage der Gleichbehandlung. Ich werde mich jedenfalls dafür einsetzen, dass wir die richtigen Schritte sowohl im Sinne der Gleichbehandlung als auch für unsere Zukunft setzen.



*Astrid Eisenkopf*

Ihre Astrid Eisenkopf  
Frauenlandesrätin

AUF PUNKT UND KOMMA

71

## Aktuelle Situation im Burgenland

Die Teilzeitquote von Frauen im Burgenland lag im vierten Quartal 2019 bei 47 % – jene der Männer bei 7 %. In absoluten Zahlen heißt das, dass etwa 34.600 Frauen Teilzeit gearbeitet haben (30.700 Vollzeit), während es bei den Männern nur 5.000 waren (67.200 Vollzeit). Die Teilzeitquote von Frauen liegt österreichweit bei 47,9 %, ist also höher als im Burgenland.

Österreichweit sind 85 % der Corona-Arbeitslosen Frauen. Auch im Burgenland sind Frauen verhältnismäßig stärker von Corona-bedingter Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. Arbeitsausmaß und Einkommensunterschiede wirken sich auch massiv auf die Pension aus. Der **Equal Pension Day** lag für das Burgenland heuer daher am **23. Juli**. Ab diesem Tag erhalten burgenländische Frauen im Vergleich zu den Männern keine Pension.

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria

Zwei Jahrzehnte – und doch ist für viele der Begriff „Gender-Mainstreaming“ ein diffuser. Zeit, einmal genau hinzuschauen: Womit haben wir es bei dieser Strategie zu tun? Und: Was bringt sie uns konkret?

# 20 jahre gender-mainstreaming

## DEFINITION DER UNO (1997)

„Gender-Mainstreaming ist ein Prozess, bei dem es um die Feststellung der Auswirkungen aller geplanten Aktionen auf Frauen und Männer geht. Dies umfasst Gesetze, politische Maßnahmen und Programme in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Es ist eine Strategie, bei der die Bedürfnisse und Erfordernisse von Frauen und Männern eine integrale Dimension der Gestaltung, Umsetzungsüberprüfung und Evaluation von Maßnahmen und Programmen in allen politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Bereichen darstellen, damit Frauen und Männer gleichzeitig profitieren können und damit Ungleichheit nicht weitergetragen wird. Das letztendliche Ziel ist die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern.“



**E**s sind die späten 1990er-Jahre. Sie blättert die Zeitung durch auf der Suche nach einem Job. „Referent gesucht“ steht dort ausgeschrieben, in der nächsten Anzeige wird eine „Sekretärin“ gesucht. Dass mit „Referent“ eindeutig ein Mann gemeint ist, ist ihr nach eigener Erfahrung klar. Sie wird es mit der Stelle als „Sekretärin“ versuchen.

Heute ist es nicht nur selbstverständlich, dass keinem Geschlecht bei Stellenausschreibungen der Vorzug gegeben werden darf, es ist auch gesetzlich verankert. Nicht nur Frauen und Männer, auch „divers“ ist inzwischen anzuführen. Es mag ein Detail sein – jedoch eines, das viel darüber verrät, was sich in den letzten zwei Jahrzehnten in Bezug auf Gender-Mainstreaming getan hat.

Gender-Mainstreaming umfasst Vorstellungen, Vorurteile, Erwartungen, es bedeutet, eine bestimmte Perspektive einzunehmen, ein Denken und Handeln im Alltag, in Politik und Verwaltung, in Programmen und Maßnahmen. Mit dem Ziel, unmittelbare oder mittelbare negative geschlechtsspezifische Auswirkungen zu verhindern, geschlechtsstereotype Rollenzuschreibungen aufzulösen, kurz: die tatsächliche

Gleichstellung von Frauen und Männern – und all jenen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen – zu erreichen. „Mainstreaming“ bezieht sich dabei genau darauf, nämlich: zur Haupttrichtung zu werden, allgemeine Gültigkeit zu erlangen.

### Die Anfänge

Gender-Mainstreaming hat keine eindeutige Geburtsstunde. Es gibt nicht einmal eine einheitliche Geschichte, die erzählt werden könnte. Vielmehr ist es das Resultat unterschiedlicher nationaler, internationaler, offizieller und inoffizieller Bemühungen und Aktivitäten. In den 1970er- und 1980er-Jahren ging es noch vordergründig darum, die Belange von Frauen in der internationalen Entwicklungsarbeit zu berücksichtigen. Frauen wurden spezifisch gefördert, ihre Aufnahme in die herrschenden Strukturen des Mainstreams war ein Ziel. Im Rahmen der dritten Weltfrauenkonferenz der UN 1985 wurde die Forderung nach einer verstärkten Integration der Frauen in den

Mainstream unterstrichen, es entstand der Ansatz „Gender and Development“, in dessen Rahmen die Berücksichtigung der Kategorie „Gender“ im „Mainstream der Entwicklungsinstitutionen“ gefördert wurde. Aus dieser Verbindung entstand die Strategie „Gender-Mainstreaming“.

## Gender-Budgeting

**Gender-Budgeting, die geschlechtergerechte Budgetgestaltung, ist eines der wichtigsten Instrumente des Gender-Mainstreamings. Gender-Budgeting plant Einnahmen und Ausgaben so, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird. Das Resultat: mehr Verteilungsgerechtigkeit in der Gesellschaft. Die Fragen, die dabei gestellt werden, sind: Wofür wird wie viel Geld ausgegeben? Wem nützt diese Investition? Kinderbetreuung oder Sportplatz? Autobahn oder Lehrstelle?**

2001 wurde von der EU-Kommission beschlossen, Gender-Budgeting innerhalb der EU einzusetzen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Seit 2009 ist das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Haushaltsführung in der Bundesverfassung verankert, 2013 wurde die geschlechtergerechte Haushaltsführung samt Verordnungen zur Umsetzung im Bundeshaushaltsgesetz festgelegt.

Zehn Jahre später, bei der vierten UN-Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking, wurde Gender-Mainstreaming als durchsetzungskräftige Strategie entwickelt. Die Regierungen verpflichteten sich, in allen Feldern der nationalen Politik nachzuprüfen, welche Auswirkungen diese auf die Situation der Frauen hat. Und: in welcher Weise Maßnahmen die Lebenssituationen von Frauen verbessern können. Im gleichen Jahr wurde

Gender-Mainstreaming in der EU aufgegriffen. Im „Vierten Aktionsprogramm zur Chancengleichheit“ wurde die Strategie beschrieben und damit der Anspruch formuliert, dass in der gesamten europäischen Politik das Verhältnis der Geschlechter in allen politischen Maßnahmen und Konzepten berücksichtigt werden muss. Im Amsterdamer Vertrag – 1997 – wurde es schließlich zur Verpflichtung.

## Frauenförderung und Gender-Mainstreaming

Beide haben das gleiche Ziel: die Gleichstellung der Geschlechter. Gender-Mainstreaming unterscheidet sich dabei jedoch von der bestehenden Politik der Frauenförderung.

### FRAUENFÖRDERUNG

- Hat Frauen als Fokus.
- Setzt in konkreten Situationen an, in denen die Benachteiligung von Frauen erkennbar wird.
- Setzt als Instrument rasche und zielorientierte Maßnahmen, etwa mit frauenspezifischen Projekten.
- Wird von eigenen Organisationen und Instituten umgesetzt, etwa dem jeweils zuständigen Ministerium, Landesrätinnen und Landesräten, Frauenbeauftragten.
- Die Wirksamkeit besteht in bedarfsorientierter, kurzfristiger Politik.
- Frauenförderung ist eine wertvolle Ergänzung zu Gender-Mainstreaming.

### GENDER-MAINSTREAMING:

- Hat das Verhältnis zwischen Männern und Frauen als Fokus.
- Setzt bei allen politischen Entscheidungen an – auch bei solchen, die auf den ersten Blick keine geschlechtsspezifische Komponente haben.
- Hat zum Ziel, eine Veränderung der Strukturen und Rahmenbedingungen zu bewirken, die Ungleichheit hervorbringen oder fördern.
- Alle Akteurinnen und Akteure sind beteiligt, die an der Umsetzung politischer Konzepte arbeiten. Institutionell wurden Gender-Beauftragte etabliert, welche die Implementierung von Gender-Mainstreaming unterstützen.
- Es handelt sich um präventive und langfristige Politik.
- Gender-Mainstreaming unterstützt die Frauenförderung und umfasst dabei beide Geschlechterperspektiven.

### Plan und Wirklichkeit

Die reale Gleichstellung der Geschlechter kann nur gelingen, wenn sie zum Querschnittsthema wird und in allen Bereichen der Politik gleichermaßen angestrebt wird. Dazu gehören die großen Themenfelder Gleichstellung am Arbeitsmarkt, Bekämpfung von Diskriminierung, faire Verteilung von unbezahlter Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Gleichstellung in Entscheidungspositionen. Gender-Mainstreaming zeigt auf, wo nach wie vor Diskriminierung herrscht, und begibt sich auf die Suche nach deren Ursachen. Dafür werden in allen Bereichen der Politik Strukturen evaluiert, reorganisiert, verbessert.

Die Geschlechterfrage wird also nicht als Nebenschauplatz gesehen, sondern auf allen Ebenen in allen Disziplinen eingeflochten und bearbeitet. Dazu gehört auch, dass die hinter scheinbar geschlechtsneutralen Regelungen verborgenen Diskriminierungen aufgespürt und verändert werden.

In der österreichischen Bundesverfassung ist Gender-Mainstreaming in Artikel 7 festgeschrieben. Er verbietet jedes Vorrecht aufgrund „der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses“. In Absatz zwei bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau und erkennen die Zulässigkeit von Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten an. Bund, Länder und Gemeinden sind, so heißt es in Artikel 13, dazu verpflichtet, „bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“. Österreich ist damit eines der ersten Länder der EU, die diese gesetzliche Verpflichtung auf Ebene der Verfassung verankert haben. Dass Stellenanzeigen heute geschlechtsneutral formuliert werden müssen, ist ein Teil davon. Ein kleiner zwar, der aber trotzdem zu einem großen Unterschied beiträgt.



# „Gleichstellung bringt Wahlmöglichkeiten – für Frauen und Männer“

Vera Jauk leitet die gleichstellungspolitische Grundsatzabteilung in der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundeskanzleramt. Dort ist auch die Geschäftsführung der IMAG GMB (siehe Seite 8) angesiedelt. Im Interview erzählt sie von Herausforderungen, Baustellen und worauf wir stolz sein dürfen.



## Welchen Herausforderungen begegnen Sie in Ihrer Arbeit?

**Jauk** Wesentliche Herausforderungen sind die Vermittlung der ökonomischen und gesellschaftlichen Vorteile von Gleichstellung und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Auch die Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in neue zukunftsorientierte Handlungsfelder und die umfassende Information über bestehende Projekte, Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sind wichtig.

## Wie steht es um die Gleichstellung in Österreich?

Vor 20 Jahren hat sich die österreichische Bundesregierung verpflichtet, die Gender-Mainstreaming-Strategie auf nationaler Ebene umzusetzen und eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe, die IMAG GMB, einzurichten. Seither sind in vielen Bereichen Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht worden. Im Jubiläumsjahr 2020 sollen gleichstellungsrelevante Fragen aktueller Lebensbereiche betrachtet werden. Denken wir zum Beispiel an den Bereich der Digitalisierung, wo es gilt, Frauen mit Nachdruck einzubinden. Aber auch beim Klimawandel gibt es unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer.

## Worauf dürfen wir besonders stolz sein?

Gender-Mainstreaming ist seit 2000 eine verpflichtende Strategie für Politik und öffentliche Verwaltung, seit 2009 ist die Anwendung von Gender-Mainstreaming in der Haushaltsführung verfassungsrechtlich festgeschrieben. Österreich zählt damit zu jenen fünf von 34 OECD-Staaten, die Gender-Budgeting in der Verfassung verankert haben. Ebenso wichtig ist die Betrachtung der Gleichstellungswirkungen von Regelungsvorhaben im Rahmen der wirkungsorientierten Folgenabschätzung.

## Welche großen Baustellen sind noch unfertig bzw. gar nicht richtig begonnen?

In der Umsetzung von Gender-Budgeting agiert jedes Ministerium bei der Formulierung von Gleichstel-

lungszielen und -maßnahmen autonom. Eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie, wie vom Budgetdienst der Parlamentsdirektion empfohlen, würde eine gemeinsame Ausrichtung an übergeordneten strategischen Gleichstellungszielen ermöglichen und zu mehr Effizienz beitragen. In einigen Bereichen sind Daten nicht mehr aktuell, wie zum Beispiel im Bereich der Messung der unbezahlten Arbeit. Daten zu Hausarbeit, Kinderbetreuung oder Pflege und in weiterer Folge die monetäre Bewertung dieser Arbeit sind für ein effektives Gender-Budgeting unerlässlich. Schließlich gilt es, Männer verstärkt in Gleichstellungsprozesse einzubinden – im Sinne der Erkenntnis, dass Gleichstellung mehr Wahlmöglichkeiten für Frauen und Männer bringt.

## Welche Bedeutung hat Gender-Budgeting?

Die Corona-Krise rückt die geschlechtsspezifische Herangehensweise wieder ins Bewusstsein. Während das Coronavirus gesundheitlich vor allem Männer gefährdet, sind von den wirtschaftlichen Auswirkungen überwiegend Frauen betroffen. Bisher schlecht bewertete und bezahlte Berufe, in denen zu knapp 75 Prozent Frauen arbeiten, wurden zu systemrelevanten Berufen. Im Homeoffice waren überwiegend Frauen für Haushalt, Kinderbetreuung und Distance Learning zuständig. Und schließlich trugen beengte Wohnverhältnisse oft dazu bei, dass sich die Situation für von Gewalt bedrohte Frauen verschärfte. Es wird daher bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Abfederung der Krise besonders darauf zu achten sein, die Auswirkungen auf die Geschlechter im Sinne des Gender-Budgeting mitzudenken.

## Was wünschen Sie sich persönlich für die Gleichstellung der Geschlechter?

Frauen und Männer sollen ohne Einschränkung durch stereotype Rollenbilder oder Geschlechterzuordnung gleichwertige Positionen in allen gesellschaftlichen Bereichen einnehmen können. ●

# meilen- steine



Seit dem Jahr 2000 ist Gender-Mainstreaming eine verpflichtende Strategie für Politik und öffentliche Verwaltung. Nicht nur sechs Ministerratsbeschlüsse zum Gender-Mainstreaming bekräftigten dessen Bedeutung – die Verankerung in der Verfassung ist ein wichtiger Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter. Zwanzig Jahre, zwei Jahrzehnte: die Meilensteine dieser Zeit im Überblick.

## 2000 Die Arbeitsgruppe wird eingerichtet

Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming, kurz: IMAG GM, wird eingerichtet. Sie ist ein unterstützendes Gremium für die Implementierung von Gender-Mainstreaming und -Budgeting in allen Ressorts, auf allen politischen Ebenen. Zum Gremium gehören Beauftragte aller Bundesministerien, der obersten Organe (Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts, Volksanwaltschaft, Rechnungshof, Parlament), der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und aller Bundesländer. Sie tauschen Informationen und Best-Practice-Beispiele aus, entwickeln Kriterien für die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie, begleiten und evaluieren Projekte, Maßnahmen und Gesetze im Bereich Gender-Mainstreaming.

## 2002 Ein Arbeitsprogramm wird verabschiedet

Mit dem Ministerratsbeschluss vom 2. April 2002 wurde auf Basis einer Empfehlung der IMAG GM ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming verabschiedet. Es bezieht sich auf die nächsten Jahre und beinhaltet etwa die Evaluierung von Projekten und den Entschluss, verstärkt Schulungen durchzuführen.

## 2004 Gleichstellung auch in der Budgetpolitik

Im Jahr 2004 wurde im Ministerratsbeschluss ein Cross-Mentoring-Projekt im Bundesdienst verankert. Außerdem wurde eine zielgerichtete Implementierung von Gender-Mainstreaming auf Bundesebene beschlossen. Dieser Beschluss war ein wichtiger Schritt in Richtung geschlechtergerechte Haushaltsführung: So wurde beschlossen, dass die „Gender-Perspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen“ – damit auch in allen Gesetzen und Verordnungen – berücksichtigt werden muss.

## 2008 Leitfäden zur Umsetzung

Ein weiterer Ministerratsbeschluss – vom 5. März 2008 – bekräftigt die Anwendung von zwei im Auftrag der Frauenministerin erstellten Leitfäden zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der Legislative und in der Budgeterstellung. Die Umsetzung der Strategie des Gender-Mainstreamings in diesen Bereichen soll damit gewährleistet werden.



# Gleichstellung in der EU

## 2009 Gender-Budgeting wird rechtlich verankert

Seit 1. Jänner 2009 ist Gender-Budgeting durch die Verfassung im Haushaltsrecht des Bundes verankert. Mit diesem Meilenstein wurde auch die Zuständigkeit der IMAG GM erweitert. Der neue Titel: Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting, IMAG GMB.

## 2011 Fünf Schwerpunkte bei der Umsetzung

In diesem Jahr fasste der Ministerrat am 6. September einen Beschluss zur nachhaltigen Umsetzung von Gender-Mainstreaming. Dabei wurden – auf Basis der Studie „10 Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“ fünf Schwerpunkte festgelegt: die strukturelle Verankerung von Gender-Mainstreaming in den Ressorts, die nachhaltige Implementierung von Gender-Mainstreaming in den Rechtsvorschriften, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei Förderungen und öffentlicher Auftragsvergabe, die geschlechtsspezifische Datenerhebung in Berichten, Studien und Publikationen der Ressorts sowie die verstärkte Information, Schulung und Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gender-Mainstreaming-Projekte.

## 2020 Bekenntnis im Jubiläumsjahr

Im Jubiläumsjahr, am 4. März, wurde der sechste Ministerratsbeschluss zu Gender-Mainstreaming gefasst. In diesem bekannte sich die Regierung dazu, die Gender-Mainstreaming-Strategie weiterhin umfassend umzusetzen.

Weitere Infos zur Arbeit der IMAG GMB und zum Jubiläumsjahr 2020: [www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at)

Im März dieses Jahres stellte die Europäische Kommission ihre Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa vor. Auch wenn die EU weltweit führend bei der Gleichstellung ist, ist diese noch nicht erreicht. So verdienen Frauen EU weit nach wie vor durchschnittlich 16 Prozent weniger als Männer. Konkrete Maßnahmen sollen dies ändern.

Bisher hat kein EU-Mitgliedstaat die vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht. Es werden nur langsam Fortschritte erzielt, wobei die geschlechtsbedingten Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung, Bezahlung, Pflege und Renten fortbestehen. Um diese Lücken zu schließen und Europa in die Lage zu versetzen, sein Potenzial in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft voll auszuschöpfen, enthält die Strategie eine Reihe zentraler Maßnahmen.

So sollen Stereotype und Gewalt gegen Frauen überwunden werden. 33 Prozent der Frauen in der EU haben körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren, 55 Prozent wurden sexuell belästigt. Die Kommission fordert deshalb rechtliche Maßnahmen, um Gewalt gegen Frauen europaweit unter Strafe zu stellen und auf alle Formen der Gewalt auszudehnen – auch sexuelle Belästigung, Missbrauch und Genitalverstümmelung. Auch die Gewalt gegen Frauen im Internet soll bekämpft werden. Weiters soll das Problem der ungleichen Bezahlung behoben werden. Die Kommission wird dazu bis Ende des Jahres 2020 verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz vorlegen. EU-Standards für Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen durchgesetzt werden, um Frauen die Chance zu geben, sich auch beruflich zu entfalten.

Frauen sollen in der EU vermehrt Führungspositionen bekleiden. Zurzeit sind nur acht Prozent der Vorstandsvorsitzenden der EU-weit größten Unternehmen Frauen. Die Kommission wird auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen drängen. Die Teilhabe von Frauen an der Politik soll gefördert werden. Um mit gutem Beispiel voranzugehen, hat sich die Kommission zum Ziel gesetzt, bis Ende 2024 auf allen Führungsebenen Geschlechterparität zu erreichen.



„Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist zwar ein wesentlicher Grundsatz der Europäischen Union, sie ist aber noch lange nicht verwirklicht. In der Wirtschaft, in der Politik und in der Gesellschaft als Ganzes können wir unser volles Potenzial nur entfalten, wenn wir unsere Kompetenzen und Vielfalt vollumfänglich zum Einsatz bringen. Nur die Hälfte unserer Bevölkerung, unserer Ideen oder unserer Energie einzusetzen, reicht einfach nicht aus. Mit der Gleichstellungsstrategie drängen wir auf mehr und raschere Fortschritte bei der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen.“

Ursula von der Leyen, Präsidentin der Europäischen Kommission

# Frau Ministerin

Die aktuelle und die erste Frauenministerin: dazwischen liegen 30 Jahre, in denen für die Gleichstellung von Frauen und Männern gearbeitet wurde. So unterschiedlich die Zeiten, so ähnlich sind die Herausforderungen, denen sich beide Ministerinnen stellen.

## Susanne Raab

ist seit Jänner 2020 Bundesministerin für Frauen und Integration. Die ÖVP-Politikerin steht damit in der Tradition ihrer Vorgängerinnen, darunter die erste Frauenministerin Johanna Dohnal (siehe rechts), Barbara Prammer, Maria Rauch-Kallat, Andrea Kdolsky, Doris Bures, Gabriele Heinisch-Hosek, Sabine Oberhauser oder Pamela Rendi-Wagner. Seit der Gründung der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG, siehe Seiten 8/9) ist die amtierende Frauenministerin auch deren Vorsitzende.

„Als Vorsitzende der IMAG ist es mein Ziel, die Implementierung von Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting in allen Bereichen voranzutreiben“, sagt Frauenministerin Susanne Raab. „Die IMAG gibt wichtige Impulse für die Geschlechtergleichstellung und unterstützt die Umsetzung von Gender-Budgeting in den Ministerien.“ Die Gleichstellung der Geschlechter müsse, so Raab, in allen Politik- und Lebensbereichen berücksichtigt werden. So auch in der Budgetierung: „Gender-Budgeting bedeutet gleichstellungsorientierte Planung der Budgets von Bund, Ländern und Gemeinden, um die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“



## Johanna Dohnal (1939–2010)

war Österreichs erste Frauenministerin. Ab 1990 übernahm die gelernte Industriekauffrau (zu ihrer Zeit noch „Industriekaufmann“), zuvor Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen, dieses Amt, das sie zugleich erst erschaffen musste. Im Dokumentarfilm „Die Dohnal“ (siehe Kasten) wird deutlich, welcher Kraftakt das gewesen sein muss: ein Ministerium, das im Grunde nur aus drei Personen bestand, dabei aber täglich Hunderte Briefe von Frauen aus ganz Österreich bekam, mit Bitten, Hilferufen, aufgezeigten Missständen.



Die Errungenschaften Johanna Dohnals, die wie ein Fels in der Brandung alle Anfeindungen und Angriffe ertrug, spüren Frauen heute tagtäglich. Zu den größten gehören nicht nur zahlreiche gesetzliche Verbesserungen, vor allem für berufstätige Frauen. Auch elementare Rechte wie das Wegfallen der Amtsvormundschaft bei ledigen Müttern setzte sie durch. Außerdem gehen das Recht zur Betretungsverweigerung bei Gewalt in der Ehe und das gesetzliche Verbot der sexuellen Belästigung auf ihren Einsatz zurück.

## Film und Buch über Johanna Dohnal

Filmemacherin und Regisseurin Sabine Derflinger setzte mit ihrem Film „Die Dohnal“ dieser wichtigen Frau der österreichischen Geschichte ein Denkmal. Mit ihrem Film gelingt es ihr, nicht nur die Frau hinter der politischen Figur zu porträtieren, sondern vor allem festzuhalten, was nicht vergessen werden darf: dass sie die Frauenpolitik überhaupt erst erschaffen hat. Von ihren Kämpfen profitieren Frauen – und Männer – bis heute und dürfen berechtigterweise auf eine gleichberechtigte Zukunft hoffen. **Alle Infos zum Film: [www.diedohnal-film.at](http://www.diedohnal-film.at)**

In ihrem Buch versammeln die Autorinnen Alexandra Weiss und Erika Thurner Biografie, Beiträge und Schriften Johanna Dohnals und bringen sie in zeithistorischen und politikwissenschaftlichen

Zusammenhang. Ihr politisches Denken und Handeln, ihr Verständnis von Frauenpolitik wird darin gezeichnet, das weit über ein traditionell parteipolitisches hinausgeht. Ein Buch für alle, die über die Biografie hinaus in das politische Denken der Pionierin Dohnal eintauchen wollen.



**Alexandra Weiss, Erika Thurner:** „Johanna Dohnal und die Frauenpolitik der Zweiten Republik“, Verlag Promedia, 224 Seiten, 25 Euro.

# Gleichstellung in Zahlen

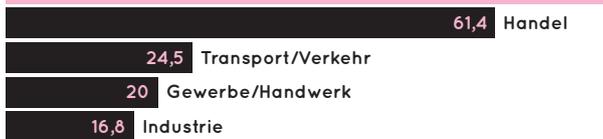


Da gibt es auf der einen Seite das Gefühl, die Vermutung, das Vorurteil darüber, wie unterschiedlich die Realität für Frauen und Männer ist.

## LEHRLINGE



### FRAUENANTEILE BEI LEHRLINGEN DER SPARTEN



### TOP DREI LEHRBERUFE BEI FRAUEN



## BABYMONAT KARENZ



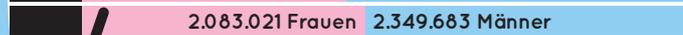
IM DEZEMBER 2018 WAREN IN KARENZ



DURCHSCHNITTliche ANZAHL AN BEZUGSMONATEN DES KINDERBETREUUNGSGELDES



## ERWERBSTÄTIGKEIT



Erwerbsquote 2017 bei Frauen: 71,8 % (+9 % seit 1995), bei Männern: 81 % (relativ unverändert)

### GENDER-PAY-GAP

Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.

2017: rund 20 % (seit 2000 quasi unverändert)

Gender-Pay-Gap im Bundesdienst: 11 %.

In kaum einem anderen europäischen Land ist der Gender-Pay-Gap dermaßen stark ausgeprägt wie in Österreich. EU-Schnitt: 15,7 %

### TEILZEITQUOTE BEI FRAUEN



### VOLLZEIT ARBEITENDE FRAUEN



## STUDIERENDE

Seit dem Wintersemester 1999/2000 übersteigt die Zahl der Studentinnen jene der Studenten.



### FRAUENANTEILE DER STUDIENFÄCHER



### FRAUENANTEIL DER LEHRENDEN AN ÖFFENTLICHEN UNIVERSITÄTEN\*



\* Studienjahr 2017/18

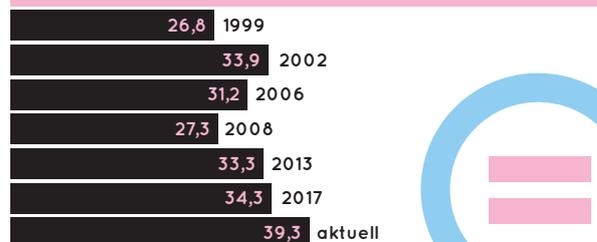
## PARTIZIPATION

Seit 2018: Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat mit der Zielvorgabe 30 Prozent Frauen bzw. Männer in Aufsichtsräten börsennotierter oder großer (mehr als 1.000 Beschäftigte) Unternehmen.

### 2019: IN DEN 200 UMSATZSTÄRKSTEN UNTERNEHMEN



### FRAUENANTEIL IM NATIONALRAT



Quellen: Gender Index, Bundeskanzleramt, Abteilung III/1, 2019; Agenda Austria, 2019; Arbeiterkammer „Frauen.Management.Report 2020“; Statistik Austria  
Angaben in Prozent

# Der lange Weg zu 100 Prozent

Auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den letzten zwanzig Jahren viel getan. Frauen haben heute höhere formale Qualifikation und höhere Erwerbsbeteiligung. Trotzdem ist da immer noch ein „Gap“, der nicht den Anschein erweckt, sich bald zu schließen.

Julia Bock-Schappelwein ist Ökonomin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Seit 2004 forscht sie im Bereich Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit. Sie veröffentlicht regelmäßig Studien im Bereich genderspezifische Fragen sowie zur Digitalisierung von Arbeit. Dass Gender und Digitalisierung eng miteinander verbunden sind, was sich in den letzten zwanzig Jahren für Frauen auf dem Arbeitsmarkt getan hat und worauf in Zukunft besonders zu achten ist, erzählt sie im Interview.



## Wie steht es um Geschlechtergerechtigkeit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt?

**Bock-Schappelwein** Es ist eine Vielzahl an Indikatoren, die wir betrachten müssen, wenn wir die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt darstellen wollen. Das WIFO hat deshalb in Abstimmung mit dem AMS einen „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ konzipiert. Für diesen Index werden 30 einzelne Indikatoren aus vier Themenfeldern gebündelt. Diese Felder sind Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie. In jedem dieser Felder erfassen wir die Rolle von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt quantitativ, spiegeln ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven wider, zeigen die Aus- und Weiterbildungsstruktur für beide Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Publikation ist aus dem Jahr 2017, Ende 2020 wird es eine überarbeitete Version mit neuen Daten geben.

Was wir auf jeden Fall deutlich aus diesen Zahlen ablesen können: den Gap zwischen den Geschlechtern, obwohl Frauen in einigen Bereichen besser abschneiden als Männer. Wir sehen, dass es mehr Frauen gibt, die höher qualifiziert sind – trotzdem

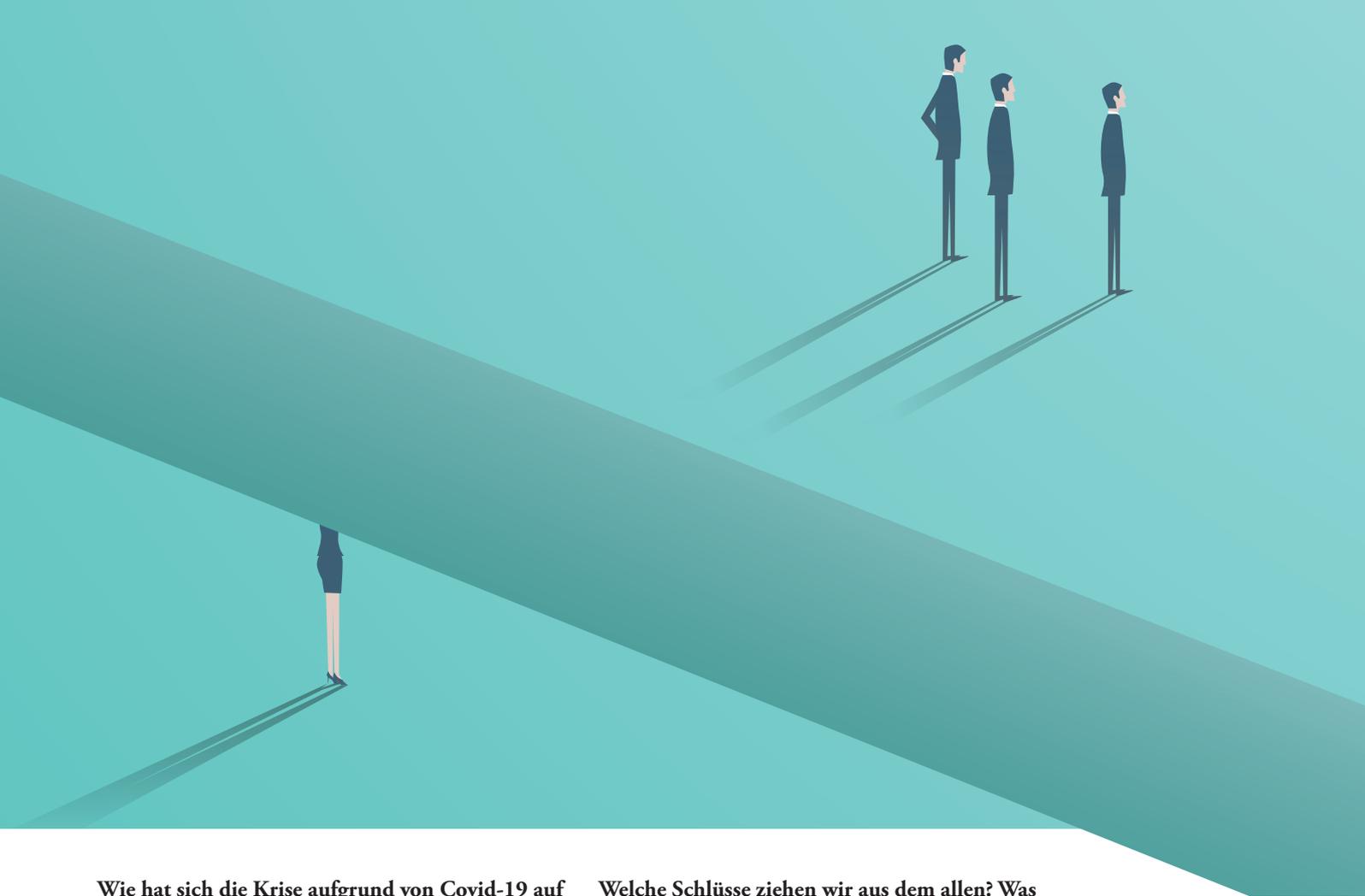
dürfen wir jene Frauen nicht aus den Augen verlieren, die dies nicht schaffen. Der von uns errechnete „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ weist aus, dass österreichweit Frauen durchschnittlich 71 Prozent der Männerwerte erreichen. Gleichstellung wäre erst bei 100 Prozent erreicht.

## An welcher Stelle „hakt“ es für Frauen: beim Eintritt, beim Aufstieg, nach Unterbrechungen wie Karenz?

Schauen wir uns die Einkommen von Frauen an, sehen wir, dass das Einkommens-Gap nicht etwas ist, das sich im Lauf des Erwerbslebens aufbaut. Es besteht – aufgrund von Ausbildungswahl und Branchenfokussierung – bereits beim Einstieg und setzt sich dann fort. 18 Monate nach dem Berufseinstieg haben nur 57 Prozent aller Frauen ein (inflationbereinigtes Brutto-)Einkommen von mehr als 1.800 Euro. Und 82 Prozent der Männer. Wir haben uns auch angeschaut, wie die Situation nach einer Familienkarenz ist. Männer haben keine Einkommenseinbuße, Frauen verdienen nach einer Karenz im Schnitt nur noch 80 Prozent von dem, was sie davor hatten.

## Was hat sich in den letzten 20 Jahren getan?

Es sind zwei große Bereiche, in denen Frauen stark aufgeholt haben: Erwerbsbeteiligung und Höherqualifizierung. 1971 hatten rund 70 Prozent aller 25- bis 84-Jährigen nur einen Pflichtschulabschluss. 2017 waren dies nur noch rund 21 Prozent. Allerdings besteht noch immer ein deutlicher Geschlechtsunterschied von rund sechs Prozent: Bei den Männern zwischen 25 und 64 Jahren hatten 2017 nur 15 Prozent keinen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Abschluss. Spannend ist auch, dass wir bei den Hochschulabschlüssen heute einen höheren Frauenanteil haben – 17 Prozent aller Frauen und 16 Prozent aller Männer haben einen Hochschulabschluss. Die große Herausforderung ist es, dass sich dies eines Tages tatsächlich am Arbeitsmarkt niederschlägt.



### Wie hat sich die Krise aufgrund von Covid-19 auf die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausgewirkt?

Frauen sind in mehrfacher Hinsicht von der Krise betroffen. Erstens, weil durch den „Lockdown“ nicht systemrelevanter Wirtschaftsbereiche viele frauendominierten Wirtschaftsbereiche – beispielsweise die persönlichen Dienstleistungen wie Friseurinnen oder weite Teile des Handels – geschlossen wurden. Zweitens, weil frauendominierte Wirtschaftsbereiche wie der Lebensmittelhandel oder das Gesundheitswesen als systemrelevant eingestuft wurden. Und drittens, weil mit der Empfehlung der Bundesregierung zu Homeoffice tendenziell mehr Frauen als Männer dieses nützen dürften. Für viele Frauen entstand einerseits Verunsicherung durch Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit, andererseits eine „neue“ unmittelbare Doppelbelastung durch die Notwendigkeit, Beruf und Betreuung zu vereinbaren (etwa in Form von Homeoffice in Kombination mit Heimunterricht). Es bleibt abzuwarten, welche Folgewirkungen die Krise auf die Verteilung der Sorgearbeit haben wird – einerseits gibt es hier ein gewisses Potenzial zur Angleichung, da Männer in der Krise verstärkt Betreuungsarbeit übernommen haben und das zukünftig vielleicht beibehalten werden. Andererseits könnte der hohe Teilzeitanteil der Frauen eine Zementierung tradiert Geschlechterrollen nach sich ziehen.

### Welche Schlüsse ziehen wir aus dem allen? Was muss sich für Frauen auf dem Arbeitsmarkt tun, um eines Tages bei 100 Prozent anzukommen?

Wir müssen uns bewusst machen, welchen Wert wir einer Tätigkeit beimessen. Die Corona-Krise zeigt uns, wie systemrelevant Frauen am Arbeitsmarkt sind. Aber was haben wir daraus gelernt? Wieso ist es in der monetären Bewertung nicht berücksichtigt? Und welche Bedeutung hat die Familie in diesem Zusammenhang? Diese Diskussion muss geführt werden. Es heißt, die Digitalisierung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Jede und jeder, die oder der einmal Homeoffice mit kleinen Kindern gemacht hat, weiß, dass das so nicht stimmt. Mit Hilfe von Technologie ist die Vereinbarkeit nicht leichter, sondern sie ist abhängig davon. Wir müssen uns bewusst sein, dass viele Frauen im Handel, im Gesundheitswesen, im Tourismus arbeiten. Bereiche, in denen die Digitalisierung nicht hilft. Dazu braucht es einen umfassenden Ansatz mit institutionalisierter Kinderbetreuung. ●



### Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Zum kostenlosen Download unter:  
[www.wifo.ac.at](http://www.wifo.ac.at) oder unter  
[www.forschungsnetzwerk.at/  
downloadpub/2017\\_AMS\\_equality\\_  
Bericht2017\\_wifo.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017_AMS_equality_Bericht2017_wifo.pdf)



# Was junge Frauen wollen

Amelie Jungwirth, 16 Jahre, Schülerin des Gymnasiums Kurzwiese in Eisenstadt und Vereinssportlerin, zum Thema.

Mädchen können alles, was Burschen können.“

„Frauen stehen alle Möglichkeiten offen.“ „Du musst dich nur entscheiden, und du kannst alles werden, was du möchtest.“ Das sind Sätze, die du als junge

Frau unzählige Male zu hören bekommst. Du sollst dich als Frau in unserer anscheinend gleichgestellten Welt bei deinen Lebens- und Berufsentscheidungen ganz auf deine Ambitionen fokussieren, losgelöst von Geschlechternormen und Sexismus. Aber was ist, wenn Mädchen bei dieser anscheinend so freien Entscheidungsfindung beeinflusst werden? Was ist, wenn Frauen von klein auf in Richtungen geschoben werden, die gar keine anderen Zukunftsentscheidungen zulassen, als die für das weibliche Geschlecht vorgesehenen? Was ist, wenn der unbegrenzt scheinende Pool der Möglichkeiten in Wirklichkeit nur ein vorselektionierter Anteil ist, der von der Gesellschaft als „für Mädchen geeignet“ empfunden wurde? Dann ist die Aussage, dass Frauen „alles“ tun können, doch eine glatte Lüge.

Als Beispiel hierzu verwende ich den Sport. Mädchen sollen sportlich aktiv sein und von Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Selbstbewusstsein, Körperbewusstsein und vielem mehr gleich wie Burschen profitieren können, um durch diese Potenziale mit gleichen Voraussetzungen ausgestattet zu werden. Jedoch bekommen Mädchen oft weniger Chancen, sich körperlich zu betätigen, was man bei einzelnen Sportarten, wie zum Beispiel Fußball, sehr deutlich erkennen kann. Es gibt unzählige Jugendfußballvereine mit Burschenmannschaften verschiedener Altersgruppen, doch einen Mädchenverein sucht man oft vergebens.

Auch ich als Ringerin bekomme diese Ungleichheiten zu spüren. Meine Trainingspartnerin und ich sind die einzigen Frauen unseres Vereins, und vor meinem Vereinswechsel war meine Partnerin überhaupt allein unter lauter Burschen. Dies nahm ihr viele Möglichkeiten, da sie oft keine

gleich schwere oder starke Trainingspartnerin bzw. keinen entsprechenden Trainingspartner zur Verfügung hatte, was die Effizienz des Trainings stark beeinflusste. Während meines Auslandsjahres in Kansas, USA, im Jahr 2019/20 sowie hier in Österreich habe ich immer wieder mit Bedauern beobachtet, dass Sportarten wie Fußball, Ringen oder auch American Football immer noch als „Männersportarten“ angesehen werden, was vielen Mädchen die Möglichkeit und auch die Motivation nimmt, sich in diesen Bereichen zu integrieren.

Vor einigen Tagen ergab sich ein Gespräch zwischen meiner Mutter und mir, in dem sie mit mir über die Diskrepanzen zwischen Männern und Frauen sprach. Ich mache mir als 16-Jährige immer mehr Gedanken über meine Ausbildung nach der Matura und meinen weiteren Berufsweg. Dabei war für mich schon immer klar, dass ich auf eine erfolgreiche Berufskarriere hinarbeite, unabhängig davon, in welcher Branche ich tätig sein würde. Als ich dies meiner Mutter sagte, antwortete sie, dass sie mich natürlich in allen Belangen unterstütze, und fügte hinzu: „Du hättest es leichter mit diesem Plan, wenn du ein Mann wärst.“

Die Selbstverständlichkeit, mit der sie durch diese Aussage geschlechtliche Ungleichheiten, die Frauen in der Arbeitswelt begegnen, hinnahm, schockierte mich. Warum sollte ich akzeptieren müssen, dass ich als Frau weniger Chancen auf beruflichen Erfolg habe als ein Mann mit denselben Voraussetzungen? Was wollen also junge Frauen? Im Grunde genommen alles, was jede und jeder andere will: ein erfolgreiches und erfüllendes Leben und das Erreichen der eigenen Ziele. Um das zu verwirklichen, müssen Chancengleichheit, Gleichstellung und die nötige Unterstützung gegeben sein. Erst dann muss ich nicht mehr akzeptieren, dass ich weniger Möglichkeiten bekomme, nur weil ich eine Frau bin. Das ist es, was ich will. ●



Amelie Jungwirth (links) mit ihrer Trainingspartnerin aus Norwegen.

## Zwei lokale Expertinnen zum Thema „Weshalb scheint die lang erkämpfte und noch nicht erreichte Gleichstellung in Krisensituationen so fragil?“

### GABI TREMMEL-YAKALI

Leiterin der Abteilung für Interessenpolitik  
in der AK Burgenland

Aus der Psychologie kennen wir das Phänomen, dass Menschen auf Unbekanntes und in Zeiten der Unsicherheit mit gewohnten Denkmustern und lange eingeschriebenen Handlungsweisen reagieren. Insofern hat uns die Corona-Krise in der Gleichstellung nicht zurückgeworfen, sondern sie hat offengelegt, dass wir von der tatsächlichen Gleichstellung noch weit entfernt sind. Die Krise hat gezeigt, wie wichtig institutionelle Kinderbetreuung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Fallen diese Strukturen weg, sind es in erster Linie Frauen, die Ausfälle kompensieren und die Doppel- und Dreifachbelastung stemmen. Gerade in unsicheren Zeiten ist daher jeder Schritt für mehr Gleichberechtigung wichtig: weil uns Lernen in der Krise nachhaltig weiterbringt. Verstehen wir diese Krise auch frauenpolitisch als Weckruf!



### RENATE VOUILLARMET-WINKLER

Gleichstellungsbeauftragte  
AMS Burgenland

Obwohl die Frauen seit mehr als 100 Jahren das Wahlrecht besitzen und die Gleichstellung in der Verfassung verankert ist, ist das Bild vom Mann als Ernährer der Familie in den Köpfen noch immer fest verankert. Daher liegt die Frage der Vereinbarkeit nach wie vor hauptsächlich bei den Frauen, die in vielen Fällen mit Teilzeitjobs „nur dazuverdienen“. Sie sind es dann auch, die in Krisenzeiten neben Homeoffice und Hausarbeit ganz selbstverständlich das Homeschooling und Pflegearbeiten übernehmen, Arbeiten, die in „normalen“ Zeiten von externen Einrichtungen übernommen werden. Dazu kommt, dass das Krisenmanagement aus männlicher Sicht gemacht wird und dadurch die Bedürfnisse der Frauen nicht ausreichend mitgedacht werden. Das zeigt sich auch in den Berichterstattungen, wo nur ganz selten Frauen als Expertinnen zu sehen sind.



## Angela Fischer zur Berufsorientierung in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)

Angela Fischer arbeitet im Referat Frauen, Antidiskriminierung und Gleichstellung des Landes Burgenland und organisiert den jährlichen „Girls' Day“ und die „BIBI – Bildungs- und Berufsinformationsmesse Burgenland“.

**Sind Bildungs- und Berufspläne von Schülerinnen immer noch von einzelnen Rollenbildern beeinflusst?**  
Fischer Leider ja. In ihrer Freizeit nutzen Mädchen und junge Frauen täglich die Möglichkeiten neuer Technologien ganz selbstverständlich. Dieser unvoreingenommene Umgang mit der Technik spiegelt sich leider nicht in ihrer beruflichen Orientierung wider. Gründe dafür sind veraltete Stereotypen im Erziehungs- und Schulbild und der

Mangel an Vorbildern in frauentypischen Berufen.

**Frauen erwerben großartige Schulabschlüsse, studieren und promovieren. In den MINT-Berufen sind Frauen mit diesem Potenzial jedoch immer noch eine deutliche Minderheit. Woran liegt das?**

Eltern und Pädagoginnen und Pädagogen haben viel Einfluss auf Berufsentscheidungen der Schülerinnen. Vor zehn Jahren empfahl der Mathematikprofessor meiner Tochter, unbedingt technische Mathematik zu studieren. Ich unterstützte diese Idee und Empfehlung damals nicht aktiv – heute würde ich dies jedenfalls tun.



**Was soll der Output für die teilnehmenden Mädchen des „Girls' Day Burgenland“ sein?**

An diesem Tag können Mädchen im Alter von zwölf bis 16 Jahren handwerkliche, technische oder naturwissenschaftliche Berufsbilder in burgenländischen Betrieben kennenlernen und dabei Neues ausprobieren, ihre Fähigkeiten erforschen und auch wichtige Kontakte knüpfen. Am meisten schätzen die Teilnehmerinnen, dass sie auf völlig unbekannte Berufsbilder aufmerksam gemacht werden, und freuen sich, wenn sie mitarbeiten dürfen. Oft werden seitens der Betriebe wertvolle Kontakte für eine zukünftige Lehre oder sogar attraktive Jobs in Aussicht gestellt. ●

# menschen zum thema gleichstellung

## AMELIE JUNGWIRTH

Schülerin des Gymnasiums Kurzwiese in Eisenstadt, Vereinssportlerin

Ich glaube, das Wichtigste ist, dass wir Klischees und Vorurteile ablegen und aufhören, Menschen in Schubladen einordnen zu wollen. Vor allem in der Schule sowie im Kindergarten sollte vermieden werden, Kinder gemäß geschlechtsspezifischer Rollenbilder zu erziehen. „Frauen- und Männerberufe“, „Mädchen sind besser in Deutsch“, „Burschen sind naturwissenschaftlich begabter“: all das sind Stereotypen, von denen wir uns für eine gleichgestellte Gesellschaft verabschieden müssen. Jeder Mensch ist einzigartig und sollte unabhängig von Geschlechternormen seine eigenen Interessen entdecken und verfolgen können.

## JANA REINPRECHT

Keramikerin

Ich denke, der wichtigste Schritt neben der Gleichbezahlung ist die Anerkennung der Reproduktionsarbeit als gleichwertig zur Lohnarbeit und somit deren Anrechnung für die Pension. Die Reproduktionsarbeit, also die Kindererziehung und Haushaltsarbeit sowie Pflege Angehöriger ist ein großer Grund, warum Frauen im Alter oft in die Armut fallen, obwohl es genauso schwere Arbeit ist wie jede andere – wenn nicht sogar schwerer.

## KATHARINA MADER

Wirtschaftswissenschaftlerin und Gender-Forscherin, Assistenzprofessorin Department Volkswirtschaft, Institut für Heterodoxe Ökonomie, Wirtschaftsuniversität Wien

Wir sehen aus vielen Studien, nicht zuletzt unserer Studie zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Covid-19, dass die Zuschreibung zu und Zuständigkeit für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit noch immer zu einem überwiegenden Teil bei den Frauen liegt. Während wir in den letzten 20 Jahren viele Verbesserungen für Frauen am Arbeitsplatz erreicht haben, hat sich bei der unbezahlten Arbeit nur sehr wenig verändert. Wenn wir also nach mehr Geschlechtergerechtigkeit streben, dann muss es an erster Stelle um eine Umverteilung der unbezahlten Arbeit im Privaten gehen. Denn das Private ist politisch!



Frauenland  
Burgenland