

Gender Mainstreaming Newsletter 21/2016

- Glosse der Redaktion zum Frauentag
- Von Hollywood bis Österreich: Frauen in der Filmbranche benachteiligt?
- Gleichstellung in Kunst und Kultur – Im Interview mit Dr. Barbara Fränzen (Bundeskanzleramt)
- Evaluierung der Instrumente zur Einkommenstransparenz – verpflichtende Gehaltsangaben bei Stelleninseraten und Einkommensberichten
- Veranstaltungen: Hinweise und Berichte

Glosse der Redaktion zum Frauentag



Bertha von Suttner. Foto, 1906.

© Bildarchiv der ÖNB
Wien, für AEIOU

Der Frauentag begann für mich heuer so: eine Radioreporterin bat mich auf der Straße um eine spontane Wortspende zum Frauentag. Eine Frau, die mich beeindruckte...? Natürlich wollte mir partout kein Name einfallen... Im letzten Moment kam mir Bertha von Suttner, die Friedenskämpferin, die Unangepasste, die Unbequeme, in den Sinn. Der Radioreporterin schien meine Antwort zu gefallen, sie sagte anerkennend, dass der Bildungsauftrag des Radiosenders für heute erfüllt sei... Ob Frauen in unserer Gesellschaft noch immer benachteiligt seien, fragte sie mich noch? Die Antwort: Ja, zwar in Europa schon

weniger, aber in anderen Teilen der Erde mehr denn je. Um Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männer Wirklichkeit werden zu lassen, müsse man sich täglich im Kleinen und Großen bemühen. Zahlreiche Pressemeldungen, kritische Berichte und Appelle am Frauentag bestärkten meine Ansicht. „Gleichstellung noch immer nicht erreicht“, „Einkommensberichte müssen geschärft werden“, „Kein Sparen auf Kosten der Frauengesundheit“, so einige der Schlagzeilen. Nach Jubelmeldungen habe ich vergeblich gesucht. Immerhin las ich, dass Frauen finanziell immer unabhängiger werden!



Waris Dirie
(Quelle: www.africultures.com)

Am Abend des 8. März standen auch im Fernsehen Frauenschicksale auf dem Programm. Besonders berührt hat mich die Verfilmung der Autobiographie von Waris Dirie, ehemaliges Model, UN-Botschafterin und scharfe Kämpferin gegen die Genitalverstümmelung von Mädchen. Eine Dokumentation über Käthe Leichter, Namensgeberin des Frauenpreises des BMBF, rang mir tiefe Bewunderung für diese unerschrockene Kämpferin für Frauenrechte ab.

Und es erschütterte mich zutiefst, dass sie, von einem Nazi-Spitzel verraten, ins KZ Ravensbrück deportiert wurde, nachdem sie ihre Familie in Sicherheit gebracht hatte und sie nur noch ihre Abreise organisieren wollte! Im März 1942 wurde sie dort ermordet.

Es folgte ein Bericht über Mädchenschicksale im Iran – und schon wieder machte sich eine Desillusionierung in mir breit. Da erzählten die Mütter, wie viel freier sie selbst ihre Kindheit und Jugend erlebt hatten als jetzt ihre Töchter, die strikt dazu erzogen werden, ab ihrem 9. Lebensjahr verschleiert auf die Straße zu gehen ...

Frauenthemen standen am 8. März im medialen Fokus. Doch wie sieht es sonst aus mit Frauen in Film und Fernsehen und Frauenthemen insgesamt? Eher mager, wie uns Berichte von Hollywood bis Österreich bestätigen. Der Unterrepräsentanz von Frauen vor und hinter der Kamera widmen wir uns in diesem Newsletter. Wie es um die Einkommenstransparenz bestellt ist, darüber lesen Sie in der Zusammenfassung der Evaluierungsstudie. Veranstaltungshinweise und –berichte finden Sie ebenfalls in diesem Newsletter.

Frohes Lesen!

Magdalena.bruckmueller-schindler@bmbf.gv.at

Von Hollywood bis Österreich: Frauen in der Filmbranche benachteiligt?

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

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



Angelina Jolie: Regisseurin von „Unbroken“

(Quelle: www.promicabana.de)

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

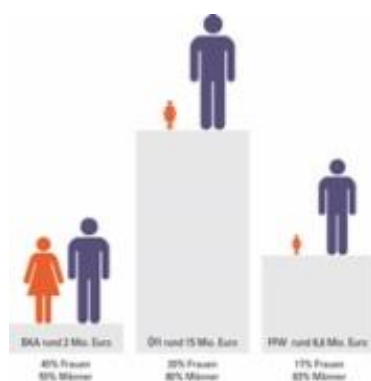
immer wieder - in Erinnerung rufen, dass das vermeintliche "Frauenthema" nichts weniger als die Frage aufwirft, wie wir alle leben wollen - und also kein Frauenthema, sondern unser aller Thema ist. Eines, das uns keinesfalls am Internationalen Frauentag begleiten darf". Die Diagonale widmete sich auch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

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

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

FC Gloria: Nur 22 Prozent der Fördermittel gehen an Frauen

Zahlen bestätigen die Unterrepräsentanz von Frauen in der Filmbranche auch in Österreich: nur 22 Prozent der jährlich 55 Mio. Euro an Fördergeldern werden an Regisseurinnen, Produzentinnen und Drehbuchautorinnen vergeben. Diese Tatsache nahm der SPÖ-Parlamentsclub zum Anlass, eine Enquete zum Thema „Braucht die Filmbranche eine Frauenquote?“ zu veranstalten. Ausgehend von Zahlen der beiden höchstdotierten Institutionen, dem Österreichischen Filminstitut (ÖFI) und dem Filmfonds Wien (FFW), führte Filmproduzent Helmut Grasser aus, dass Frauen insgesamt weniger Projekte einreichen und die Zustimmungsquote höher sei als bei Projekten, die Männer einreichen. Gleichzeitig arbeiten Frauen häufig im niedrig dotierten Filmsegment, bei großen Filmproduktionen seien weitaus häufiger Männer vertreten als Frauen.



wesentlich höher. Barbara Rohm von der deutschen Vereinigung „Pro-QuoteRegie“ geht von einem „geschlossenen System“ aus, in dem Entscheidungsträger den immer selben Personen und Konzepten den Vorzug geben. Frauen falle es schwerer als Männern, Netzwerke aufzubauen.

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

Quote – ja oder nein?

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

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

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

Gleichstellung in Kunst und Kultur – Im Interview mit Dr. Barbara Fränzen (Bundeskanzleramt)

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

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

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

Mit welchen Programmen werden Frauen von der Kunstsektion besonders gefördert?

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

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

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

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

Barbara Fränzen: Männliche Netzwerke dominieren nach wie vor. Auf Bundesebene gibt es zwar verstärkte Maßnahmen dies zu durchbrechen, auf Länderebene aber nur vereinzelt.

Würden Frauenquoten bei der Besetzung von Direktionsposten und Intendanzen oder im Filmregiebereich helfen, damit mehr Frauen Führungspositionen innehätten?

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

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

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

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

Barbara Fränzen: Leider ja.

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

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

Welches waren die erfolgreichsten Projekte der vergangenen Jahre?

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

Evaluierung der Instrumente zur Einkommenstransparenz – verpflichtende Gehaltsangaben bei Stelleninseraten und Einkommensberichten

Nur rund ein Drittel des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds in Österreich können durch Merkmale wie Branche, Beruf, Ausbildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Voll-/Teilzeitbeschäftigung, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße erklärt werden.^[1] Es kommt damit zum Ausdruck, dass die strukturellen Ungleichheiten am österreichischen Arbeitsmarkt eine wichtige Stellschraube für die Reduzierung des Gender Pay Gap sind. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass Lohndiskriminierung nach wie vor ein Hauptgrund dafür ist, dass Frauen in Österreich rund 23 Prozent^[2] weniger als Männer verdienen.

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

Evaluierungsstudie zur Einkommenstransparenz

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



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

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

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

Insgesamt hat die Studie das positive Potenzial für die Stärkung der Einkommenstransparenz durch die Verpflichtungen zur Angabe der Gehaltsangaben und Erstellung der Einkommensberichte aufgezeigt. Gleichzeitig unterstreichen die Ergebnisse der Evaluierung, dass vor allem im Bereich der Einkommensberichte für die Nutzung auf Unternehmensebene noch viele Verbesserungspotenziale bestehen, um den Gender Pay Gap schneller und

effizienter zu reduzieren. Darüber hinaus dient die Studie als eine Grundlage für zukünftige Überlegungen zur Steigerung der Wirksamkeit der gesetzlichen Instrumente zum Abbau der Lohndiskriminierung von Frauen in Österreich.

Die Studie wurde im September 2015 veröffentlicht und ist auf der [Website des Bundesministeriums für Bildung und Frauen](#) abrufbar.

[1] *Geisberger, Tamara / Glaser, Thomas (2014):* Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Analysen zum „Gender Pay Gap“ auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. Verfügbar unter:
[Statistik Austria: Einkommen](#)

[2] Laut der letzten verfügbaren Zahl von Eurostat lag im Jahr 2013 der Gender Pay Gap 23 Prozent.

Veranstaltungen: Hinweise und Berichte

Frauen und Politik - Frauen in der Politik

Frauen und Mädchen in der Politik bzw. Frauen und Politik sind Schwerpunktthema der Aktionstage Politische Bildung 2016. Der Themenfokus hat viele Facetten: Es geht um die Repräsentanz von Frauen in politischen Funktionen (ob als Bürgermeisterin oder als Parlamentsabgeordnete) und damit verbundene Diskussionen (etwa um Quotenregelungen) ebenso wie um eine adäquate Berücksichtigung bei politischen Entscheidungen und die Schaffung von Chancengleichheit in allen Lebensbereichen

[Zentrum polis: Veranstaltungskalender zu den Aktionstagen Politische Bildung](#)

Die Frauensektion ist ebenfalls mit Veranstaltungen vertreten, etwa mit der

Gleichstellung im Gespräch

Podiumsdiskussion: „Die Schattenseiten des Schönheitskults“

Magersucht und Schönheitsoperationen – die erschreckenden Trends unserer Zeit

Dienstag, 26. April 2016, 18.00 bis 19.30 Uhr

Audienzsaal

Minoritenplatz 5

1010 Wien

Der Druck, gut auszusehen, steigt. Die konsumorientierte Gesellschaft, deren Schönheitsideale von Werbebeautys, Medienqueens und Hollywood-Diven geprägt werden, betrachtet Schönheit zunehmend auch als Kapital für das "Überleben".

Für die Schönheit scheint keine Investition zu teuer, kein Verzicht zu groß: Die Zahl der Eingriffe, allein der Schönheit zuliebe, steigt seit Jahren rasant an. Auch der Magerkult prägt seit Jahren ungebrochen das gesellschaftliche Schönheitsideal und führt erwiesenermaßen zu Magersucht und Essstörungen.

Kann die Politik mit bewusstseinsbildenden Maßnahmen wie einer Verpflichtung, bearbeitete Bilder zu kennzeichnen oder einem Verbot von Magermodels den Trends entgegensteuern?

Diesen Fragen gehen nach:

Prof. Dr. Beate Wimmer-Puchinger, Frauengesundheitsbeauftragte der Stadt Wien,

Barbara Haas, Chefredakteurin der „Wienerin“

Mary Larunsi, Model

Durch die Diskussion führt Mag. Magdalena Bruckmüller-Schindler, BMBF

Wir ersuchen um Ihre **Anmeldung** bis **20. April 2016** per E-Mail an Gleichstellung-im-Gespraech@bmbf.gv.at

Sektionsfrühstück: ÖBB, Verbund und IBM – Zugänge zur Gleichstellung

Best practices, Herausforderungen und Gleichstellungsförderung in der Privatwirtschaft



Die Diversity-Dimensionen. Eine besondere Rolle spielen die Dimensionen Geschlecht, Alter und ethnische Herkunft. (Quelle: www.dortmund.de)

Eines eint alle Unternehmen (ÖBB, IBM und Verbund), die beim Frauensektionsfrühstück ihre Gender- und Diversitätsprojekte vorstellten: in ihrem Unternehmensbild sind Diversität und Gendergerechtigkeit verankert. Ob sie tatsächlich schon ausreichend im Unternehmen verwirklicht sind? Wohl noch nicht ganz, so der einhellige Tenor. Denn sonst bräuchte es keine Diversitybeauftragten in den Unternehmen mehr, so sagen sie selbst augenzwinkernd. Traude Kogoj (ÖBB), Andrea Martens-

Horvath (Verbund) und Jenny Herrmann (IBM) sprachen über ihren Zugang zum Thema Gender und Diversity. Gerade im ÖBB und im Verbund – traditionell männerdominiert – ist die Ausgangslage dafür keine leichte. Wie es trotzdem gelingen kann, „Weichen“ zu stellen? Bei der ÖBB etwa mit Lehrlingsprogrammen für Mädchen, Migranten und Migrantinnen. Oder einem Truck bei der Regenbogenparade in Wien, um die Akzeptanz unterschiedlicher sexueller Orientierungen auch im Unternehmen zu stärken. Die Gleichstellungspolicy gilt für alle, ob Frau oder Mann, alt oder jung. Die Ziele sind:

- Sicherstellung von Gleichbehandlung ohne Ansehen des Geschlechts, des Alters, der Ethnie, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung
- Programme zur Förderung von Chancengleichheit
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Gleichstellungspolicy und die Umsetzung der Gleichstellungsziele liegt bei den Führungskräften, betonte Kogoj. Wird die Verantwortung unzureichend wahrgenommen und Gleichbehandlung unter den Beschäftigten verletzt, können sich Betroffene an regionale Gleichstellungsbeauftragte wenden. Sie stehen Betroffenen bei der Problemlösung begleitend und beratend zur Seite.

Verbund: Frauennetzwerk und externe Programme

Im Verbund liegt der Schwerpunkt auf den Themen Alter, Gender und physische Fähigkeiten. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist noch lange nicht erreicht: mit 82% Mitarbeitern und 18% Mitarbeiterinnen herrscht ein deutlicher Frauenmangel. Bei den Führungskräften ist er mit 8% Frauenanteil noch eklatanter. Ziel ist dennoch, bis 2020 einen Frauenanteil zu erreichen. 2012 wurde das Frauennetzwerk eingerichtet, das Diskussionsforen für alle Frauen organisiert und sich für einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen einsetzt.

Um der ethnischen Diversität Rechnung zu tragen, gibt es Migrationsbotschafterinnen, Ausbildungsplätze für Flüchtlinge und entsprechendes begleitendes Coaching. Auch bei den Frauenstipendien werden bewusst Botschaften transportiert. 2015 wurde eine moslemische Studentin, die verheiratet ist und ein Kind hat, Stipendiatin des Programms. Ausschlaggebend waren dafür ihre exzellenten Studienleistungen.



Beim Sektionsfrühstück: Ines Stilling, Traude Kogoj, Andrea Marthens-Horvath, Jenny Herrmann und Tanja Bächle (v.l.n.r.)

Foto: BMBF

Mit externen Maßnahmen wie dem Töchterttag, dem FIT Programm usw. werden ebenfalls gezielt Frauen angesprochen. 2014 wurde der „Verbund“ mit dem Amazone Award ausgezeichnet, denn der hohe Anteil weiblicher Lehrlinge im technischen Bereich und der rasante Anstieg der Zahl der weiblichen Fachkräfte im Unternehmen innerhalb der beiden vergangenen Jahre seien beispielgebend. Die Palette der Lehrberufe reicht von Doppellehren wie Elektro-/Metalltechnik oder Elektronik/Elektrotechnik.

IBM: Diversity und MitarbeiterInnen-Netzwerke

Auch bei IBM wird eine höhere Diversität angestrebt. Denn obwohl seit der Gründung des Unternehmens 1953 Diversity im Leitbild verankert ist, herrscht noch Nachholbedarf. Angestrebt wird ein Frauenanteil von 30% in Toppositionen, eine verpflichtende Quote gibt es jedoch nicht. Mit Ferial- und Studierendenpraktika und dem Töchterttag versucht IBM schon bei jungen BerufseinsteigerInnen potentielle ArbeitnehmerInnen kennenzulernen und auszubilden.

Eine Besonderheit bilden bei IBM MitarbeiterInnen-Netzwerke, bei denen die MitarbeiterInnen Themenschwerpunkte setzen. So ist es auch beim Parttime-Netzwerk, das Tanja Bächle beim Sektionsfrühstück vorstellte. Ziel dieses Netzwerkes ist, dass Frauen, die nach der Karenz zurückkehren, in ihren Positionen wiedereinsteigen, nicht degradiert werden und flexibel ihren Arbeitsalltag gestalten können.

Open House am 105. Frauentag



Foto: BKA - Bundespressdienst / Hans Hofer

Das Flüchtlingsthema – mit all seinen Facetten, von der Erstaufnahme bis hin zur Arbeitsmarktintegration stand im Fokus des diesjährigen Open House des BMBF anlässlich des sich des Frauentags. Das Interesse für dieses Thema, das auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Mädchen auf der Flucht, einging, war groß, die Zahl der Gäste eindrucksvoll.

Durch das breit gefächerte Podium der geladenen ExpertInnen Birgit Einzenberger (UNHCR), Marie Steindl (Interkulturelles Zentrum), Julia Bock-Schappelwein (WIFO) und Zakia Saleh (Studentin) unter Moderation von Asiye Sel (AK) war es möglich, die Situation von Frauen und Mädchen auf der Flucht aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und so ein gesamtheitlich(er)es Bild zu bekommen. So wurde statistisch aufgezeigt, dass nach einer ersten Flüchtlingswelle aus mehrheitlich Männern, immer mehr Frauen und auch unbegleitete minderjährige Mädchen (nach)kommen. Wie man den Herausforderungen begegnen könne, wurde diskutiert und es wurden Erfahrungen aus der Praxis ausgetauscht: Zur Situation von Flüchtlingen in Österreich in Traiskirchen, zu den Bedürfnissen, Herausforderungen und Erfahrungen der NGOs und Manager, zur notwendigen Bildung und den Tücken des Deutschlernens, Ins Herz der Diskussionen rückte schnell die Wahrnehmung von Frauen und Mädchen inmitten einer anderen Kultur. Ganz besonders wertvoll waren hier die Erlebnisberichte der Studentin Zakia Saleh, die mit unbegleiteten minderjährigen Mädchen ehrenamtlich arbeitet, und selbst vor Jahren nach Österreich flüchten musste.



Foto: BKA - Bundespressdienst / Hans Hofer

Abschließend gilt es auch auf die Vorführung eines Filmbeitrags, der im Rahmen des Projekts „Tricky Women“ entstanden ist und die schon zu Beginn spürbaren rechtlichen und gesellschaftlichen Grenzen für Flüchtlinge, AsylantInnen und MigrantInnen aufzeigte.