

Gender Mainstreaming Newsletter 13/2014

- [Vorwort der Redaktion](#)
- [Interview mit Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zu ihrem Auftrag als Frauenministerin, ihren Zielen, bereits Erreichtem und ihren Vorbildern](#)
- [„PädagogInnenbildung neu“ implementiert Gender Kompetenz](#)
- [Veranstaltungshinweise](#)
- [Bericht des EIGE über die Wirksamkeit von institutionellen Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter](#)
- [High Level Group-Meeting on GM in Athen: Ungleichbehandlung von Frauen und Männern verstärkt Folgen der Wirtschaftskrise](#)
- [„Gleichstellung in der Sackgasse?“ Wunsch nach Selbstbestimmung wird immer größer](#)

Vorwort der Redaktion



Werte Leserin, werter Leser! Der erste diesjährige GM-Newsletter ist da! In einem ausführlichen Interview informiert Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek über ihre Vorhaben für die neue Legislaturperiode in der Gleichstellungspolitik. Ein Artikel über die PädagogInnenbildung neu gibt Auskunft über die Implementierung von Gender Kompetenz in diesem Bereich. Welche Wirkung die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Wirtschaftskrise – vor allem im krisengeschüttelten Süden Europas – hat, können Sie ebenfalls in unserem Newsletter nachlesen.

In bewährter Weise berichten wir weiterhin über Aktivitäten des EIGE, diesmal wird eine Studie zur Wirksamkeit institutioneller Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung vorgestellt.

Noch drei Veranstaltungshinweise: Der Girls' Day im Bundesdienst findet heuer am 24. April statt. In unserer Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Gespräch“ zum Thema „Gender Mainstreaming findet Stadt“ können Sie sich am 7. Mai zur Grazer GM-Politik informieren. Graz ist aktiv: Dort findet nämlich am 7./8. April die diesjährige FemCities Konferenz statt.

Wir stellen in diesem Newsletter eine aktuelle Publikation zum Thema Gleichstellung vor. In der nächsten Ausgabe wird nach der Neukonstituierung der Interministeriellen Arbeitsgruppe GMB die Präsentation der Gender Mainstreaming-Schwerpunkte in den einzelnen Ressorts wieder aufgenommen.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht Ihnen Magdalena Bruckmüller-Schindler (BMBF, Abt. IV/1), magdalena.bruckmueller-schindler@bmbf.gv.at

Interview mit Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zu ihrem Auftrag als Frauenministerin, ihren Zielen, bereits Erreichtem und ihren Vorbildern

Was macht eine gute Frauenministerin aus?

Konsequent, hartnäckig und kämpferisch sein, wenn es um Verbesserungen für Frauen geht. Es ist wichtig, auch erreichte Errungenschaften nicht als in Stein gemeißelt zu sehen und immer auf deren Wichtigkeit zu pochen.

Ihre größten Erfolgserlebnisse als Frauenministerin in der vergangenen Legislaturperiode?

Als wir die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz und damit das Gesetz zur Einkommenstransparenz beschlossen haben. Ich bin froh und stolz, dass uns das damals gelungen ist. Die Einkommenstransparenz ist ein wichtiger Schritt zu mehr Einkommensgerechtigkeit. Es gibt damit ein wirkungsvolles Instrument, um gegen diskriminierende Lohnungleichheiten vorgehen zu können. Gehaltsangaben in Stelleninseraten wurden damals auch mitbeschlossen. Für Neu- und WiedereinsteigerInnen ist die Angabe ein wichtiger Anhaltspunkt bei der Jobsuche. Ebenso wie der Gehaltsrechner, der bereits von mehr als 1 Mio. Menschen genutzt wurde.

Welche Erfolge wünschen Sie sich in den kommenden fünf Jahren?



Foto: Astrid Knie

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit bleibt auch für die nächsten Jahre einer meiner Hauptforderungen. Damit die unbezahlte Arbeit zwischen Frauen und Männern fair aufgeteilt ist, braucht es eine stärkere Beteiligung von Männern bei der Familienarbeit. Mit dem Papamonat für den öffentlichen Dienst ist uns ein erster wichtiger Schritt gelungen.

Der Papamonat soll auch für die Privatwirtschaft umgesetzt werden.

Gemischte Teams arbeiten bekanntlich besser zusammen, weshalb ich mir für Führungspositionen einen höheren Frauenanteil wünsche. Die Quotenregelung für staatsnahe Betriebe zeigt bereits Wirkung. Die Selbstverpflichtung, die sich der Bund bis 2018 mit einem Zielwert von 35% Frauenanteil auferlegt hat, ist jetzt bereits übertroffen und liegt bei 36%! Das ist ein großer Erfolg. Solche Maßnahmen will ich auch für die Privatwirtschaft erreichen, damit wir endlich nicht mehr zu den Schlusslichtern Europas gehören was Frauen in Chefetagen betrifft.

Die Schwerpunkthemen im Regierungsprogramm zum Thema Frauen sind vielfältig. Welche Themen liegen Ihnen besonders am Herzen?

Das ist zum einen die geplante Online-Plattform für „Frauen/Mädchen in die Technik“, zum anderen der Nationale Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen. Mit dem NAP Gewalt sollen wirkungsvolle Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen ausgearbeitet und umgesetzt werden. Die Plattform soll Mädchen und jungen Frauen einen umfassenden Überblick über die verschiedenen Berufsmöglichkeiten geben. Es gibt derzeit sehr viele gute Angebote, diese möchten wir bündeln. Denn noch immer wählen viel zu viele Mädchen aus viel zu wenig, oft traditionellen Berufen aus. Die Berufswahl ist damit einer der Ursachen für den Gender Pay Gap.

Was erachten Sie als wichtige Schwerpunkte in Sachen Gender Mainstreaming im BMBF? Welche wesentlichen Schritte sollten da gesetzt werden?

Gender Mainstreaming ist im BMBF, wie in allen Ressorts, ein sehr gut etabliertes Instrument. Eine eigene Arbeitsgruppe kümmert sich schon seit 2001 um die Verankerung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting (seit 2008), um zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Zuständigkeitsbereich des BMBF beizutragen. Ich sehe für Gender Mainstreaming ein großes Synergiepotential, denn an der Schnittstelle von Frauen- und Bildungspolitik gibt es einige Herausforderungen, die wir angehen wollen. Die Förderung und Unterstützung der SchülerInnen bei der Bildungs- und Berufswahl entsprechend ihren individuellen Interessen und Begabungen ist uns ein großes Anliegen.

Die Prinzipien von Gender Mainstreaming sollen in der Schule und der PädagogInnenausbildung aber auch z.B. im elementarpädagogischen Bereich und in der Fort- und Weiterbildung besser verankert werden.

Frauen sind in Politik und in führenden Positionen in der Wirtschaft zu wenig oft vertreten. Woran liegt das Ihrer Meinung nach? Was möchten Sie als Frauenministerin in dieser Hinsicht bewegen?

Frauen waren noch nie so gut ausgebildet wie heute. Trotzdem schlägt sich das in den Führungsebenen nicht nieder. Frauen sind noch immer in der Situation, mehr leisten zu müssen als ihre männlichen Kollegen. Ohne Druck ändert sich nichts, deshalb müssen die im Regierungsprogramm vereinbarten Maßnahmen "zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen in Politik, Wissenschaft, Forschung, Wirtschaft, Verwaltung und Einrichtungen der Selbstverwaltung" rasch auf den Weg gebracht werden.

Die Frauenagenden sind nun im Bildungsressort integriert. Immer wieder werden Befürchtungen laut, dass die Frauenthemen angesichts des großen Bereichs Bildung zu kurz kommen. Können Sie diese Befürchtungen zerstreuen?

Das gemeinsame Ministerium für Frauen und Bildung ist ein echtes Zukunftsressort, beide Bereiche werden voneinander profitieren, behalten aber natürlich auch ihre eigenständigen Schwerpunktsetzungen. Ich war immer eine kämpferische Frauenpolitikerin und das werde ich auch bleiben.

An welchen Schnittstellen lassen sich die Bereiche Bildung und Frauen sinnvoll miteinander verknüpfen?

Der Bildungsbereich ist aus Sicht der Frauen besonders wichtig. Gerade in diesem Bereich arbeiten so viele Frauen, daher ist die Vernetzung dieser Felder ein vordringliches Ziel. Weitere Themen wie die spezifischen Bedürfnisse von Schülerinnen und deren Zukunft, der Ausbau der Kinderbetreuung und die Ganztagschule sind wichtige Beispiele für die vielen Überschneidungen dieser Ressorts. In meiner Funktion als Bildungsministerin will ich in Zukunft auch Lehrerinnen und Lehrer sowie Schulärztinnen und -ärzte zum Thema Gewalt verstärkt sensibilisieren.

Welche Maßnahmen wären Ihrer Meinung nach am zielführendsten, um Frauen im Berufsleben zu fördern?

Um berufstätige Frauen bestmöglich zu fördern, braucht es mehrere Ansätze: Frauen sollen das verdienen, was ihnen auch zusteht. Der Gehaltsrechner soll Frauen dabei unterstützen, selbstbewusst bei Gehaltsverhandlungen aufzutreten. Mit den Einkommensberichten werden Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zum Thema gemacht. Damit Frauen Familie und Kinder besser vereinbaren können, investiert die Bundesregierung in den nächsten Jahren 350 Millionen Euro für den Ausbau der Kinderbetreuungsplätze. Viele Frauen arbeiten Teilzeit, der Rückkehr zur Vollzeitarbeit ist oft schwierig. Deshalb soll es ein Informationsrecht für Teilzeitkräfte geben, wenn ein Vollzeit-Job ausgeschrieben wird. Und damit mehr Frauen in Chefetagen vertreten sind, braucht es Maßnahmen nach Vorbild der staatsnahen Unternehmen auch für die Privatwirtschaft.

Manchmal entsteht der Eindruck, dass es ein abnehmendes Interesse bei den jüngeren Frauen bezüglich Frauenthemen gibt. Vieles wurde von den Frauen der Elterngeneration schon erreicht. Wie schätzen Sie das ein?

Vieles wurde bereits erreicht. Die Rollenbilder verändern sich, wenn auch sehr langsam. Gleichzeitig gibt es sehr wohl Strömungen, die sagen, Frauen und Männer sind ohnehin in allen Bereichen gleichgestellt, die Feministinnen sollen endlich aufhören, noch mehr zu wollen. Es ist längst noch nicht alles erreicht und bereits Erreichtes müssen wir oft verteidigen. Echte Gleichstellung in allen Lebensbereichen haben wir noch nicht.

Wie sieht Ihre Vision der Rolle der Frau in 30 Jahren aus?



Foto: Astrid Knie

Meine Vision der Rolle der Frau ist gleichzeitig mein Arbeitsauftrag. Frauen sollen sich frei von starren Rollenbildern entwickeln können, einen Beruf nach ihren Interessen und Begabungen wählen, dieselben Möglichkeiten wie Männer haben und ein eigenes, existenzsicherndes Einkommen, das ihnen ein unabhängiges Leben ermöglicht, beziehen. In 30

Jahren werden wir uns hoffentlich nicht mehr damit beschäftigen müssen, ob eine Frau, die Karriere und

Kind unter einem Hut bringen möchte, auf Widerstand in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft trifft. In Zukunft teilen sich Frauen und Männer die unbezahlte Arbeit gleichermaßen auf, Männer gehen zu gleichen Teilen in Karenz und die Pflege von Angehörigen ist keine rein „weibliche“ Aufgabe.

Haben Sie Vorbilder und, wenn ja, welche? Wer imponiert Ihnen besonders

Mein erstes großes Vorbild war meine Volksschullehrerin, vielleicht hat das auch meinen Berufswunsch Lehrerin zu werden, mit begründet. Nationalratspräsidentin Barbara Prammer ist eine jener Politikerinnen, die mich in meiner politischen Arbeit geprägt und beeindruckt hat.

Liebe Frau Bundesministerin, wir danken herzlich für das Gespräch.

„PädagogInnenbildung neu“ implementiert Gender Kompetenz

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

Geschlechterstereotypen noch weit verbreitet

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

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

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

Weiterbildungsmaßnahmen für Gender-Kompetenz

Für die Pädagogischen Hochschulen ist es eine große Herausforderung, über Weiterqualifizierungsmaßnahmen und über den Weg der Personalauswahl, verstärkt geeignetes Personal mit Gender-Kompetenz aufzubauen bzw. einzustellen. Das BMBF (BMUKK) setzt(e) eine Reihe von Maßnahmen zur Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals an den Hochschulen (z.B. Projekt REFLECT für PraxislehrerInnen, Weiterqualifizierung für PH-MitarbeiterInnen, Workshops für DissertantInnen an der PH zu Geschlechterforschungstheorien). Die Förderrichtlinien des Stipendienprogramms des Bildungs-und Frauenministeriums zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses enthalten dezidiert auch die Vorgabe, dass die AnwärterInnen bei ihren Arbeiten auch Theorien und Ergebnisse aus der Geschlechterforschung berücksichtigen sollen.

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

Handlungsbedarf an pädagogischen Hochschulen

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

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



Foto zu Gender-Stereotypen mit Schülern aus der Mode- und Kunstschule Herbststraße (Lena Kalinka)

Veranstungshinweise

Girl's Day im Bundesdienst am 24. April



Ziel des Girls' Day ist es, tradierte Rollenklischees bei Mädchen und jungen Frauen aufzubrechen, untypische Berufe des Öffentlichen Dienstes kennen zu lernen und damit ihre Neugier zu wecken, technische, naturwissenschaftliche und damit besonders zukunftsweisende Ausbildungen und Studiengänge zu wählen. Ihre Töchter, Nichten, Enkelinnen und deren Freundinnen zwischen 10 und 15 Jahren erhalten am Aktionstag die Chance, sich mit zukunftsorientierten Berufen auseinander zu setzen.

Informationen dazu werden laufend unter der Website www.girlsday-austria.at aktualisiert.

Veranstungsreihe »Gleichstellung im Gespräch« am 7. Mai

Am 7. Mai findet die vierte Veranstaltung zum Thema » Gender Mainstreaming findet Stadt! Die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting im „Haus Graz“ « statt.

Vortragende: Frau Mag.a Dr.in Priska Pschaid, Leiterin des Referats Frauen & Gleichstellung Stadt Graz.

Termin: 7. Mai 2014, 17.00 – 18.30 Uhr

Ort: Palais Dietrichstein, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Nähere Informationen finden Sie unter www.imag-gmb.at.



Fem Cities Konferenz in Graz am 7. und 8. April

Die Konferenz widmet sich den Themen Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und Gender Mainstreaming.

Termin: 7. April (ab 13.00) bis 8. April (bis 14:00)

Ort: Europäisches Fremdsprachenzentrum, Nikolaiplatz 4, 8010 Graz

Nähere Informationen finden Sie unter: www.femcities.at

Bericht des EIGE über die Wirksamkeit von institutionellen Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter



Der unter litauischem EU-Vorsitz ausgearbeitete Bericht des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen "Überprüfung der Durchführung der Aktionsplattform von Beijing in den EU-Mitgliedstaaten: Institutionelle Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter" wurde kürzlich veröffentlicht.

Seit 1999 arbeiten die jeweiligen EU-Vorsitze Indikatoren zu einzelnen Problembereichen der Aktionsplattform von Beijing aus, zum Thema institutionelle Mechanismen gab es zuletzt 2006 ein Bericht der finnischen Präsidentschaft veröffentlicht.

Der vorliegende Bericht des EIGE gibt anhand der bereits entwickelten drei Indikatoren

- Status der staatlichen Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Personelle Ressourcen für Gleichstellung und
- Gender Mainstreaming

einen Überblick über die Entwicklungen bei den institutionellen Mechanismen in den Mitgliedstaaten seit 2005. Zudem wurde ein neuer Indikator „Erstellung und Verbreitung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken“ für die künftige Überprüfung der Fortschritte entwickelt, da die Verfügbarkeit zeitnaher und qualitativ hochwertiger, nach Geschlecht aufgeschlüsselter Statistiken eine wichtige Voraussetzung für wirksame Gleichstellungspolitiken und Rechtsvorschriften ist.

Statistiken

Dem Bericht des EIGE zufolge erstellt die Mehrheit der Mitgliedstaaten regelmäßig Statistiken, doch haben sich nicht alle förmlich verpflichtet, diese öffentlich zugänglich zu machen und zu verbreiten. Die Mehrheit der Mitgliedstaaten veröffentlicht die Statistiken und macht nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken auf einer Website verfügbar. Die Zusage im Rahmen der Aktionsplattform von Beijing ist jedoch noch nicht vollständig in die Praxis umgesetzt worden ist.

Staatliche Zuständigkeit

Hier kommt der Bericht zum Schluss, dass sich der Status der staatlichen Zuständigkeit für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern seit 2005 nicht wesentlich verbessert hat.

In der Mehrzahl der EU-Mitgliedstaaten wird die Gleichstellung der Geschlechter als Politikbereich durch eine begrenzte Anzahl von MitarbeiterInnen, die nicht immer auf höchster Hierarchieebene angesiedelt sind, wahrgenommen. Die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft werden jedoch zunehmend im Rahmen von Information und Sensibilisierung an den Aktivitäten beteiligt.

Personelle Ressourcen

Die personellen Ressourcen für Gleichstellung haben sich im Gesamtdurchschnitt der Mitgliedstaaten seit 2005 nicht erhöht. In vielen Fällen gibt es keine ausreichenden Informationen über die Ressourcen, die zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zur Verfügung stehen.

Gender Mainstreaming

Der Einsatz von Gleichstellungsmethoden und -instrumenten wie spezielle Schulungen, geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzungen, Gender Budgeting, Überwachung und Evaluierung erfolgt in vielen Mitgliedstaaten immer noch selten und ist nicht in angemessener Weise institutionalisiert. Zusammenfassend wird festgestellt, dass auch weiterhin starke Bemühungen notwendig sein werden, um das Wissen über Gender Mainstreaming und seine effektive Umsetzung zu stärken.

Der gesamte Bericht ist auf der Website des EIGE unter <http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213481ENC.pdf> abrufbar. Zu den darauf basierenden Schlussfolgerungen, die vom Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz am 9. Dezember 2013 angenommen wurden:

[http://www.parlament.gv.at/PAKT/EU/XXV/EU/00/61/
EU_06182/imfname_10427065.pdf](http://www.parlament.gv.at/PAKT/EU/XXV/EU/00/61/EU_06182/imfname_10427065.pdf)

High Level Group-Meeting on GM in Athen: Ungleichbehandlung von Frauen und Männern verstärkt Folgen der Wirtschaftskrise



Foto: ANA-MPA (gr2014.eu)

Anlässlich der griechischen EU-Ratspräsidentschaft fand im Februar 2014 ein Treffen der Hochrangigen Gruppe Gender Mainstreaming statt. Das Treffen wurde von der griechischen Staatssekretärin für Gleichstellung Vasso KOLLIA eröffnet. Sie wies in ihrer Einleitung unter anderem auf die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin und widmete diesem Thema auch einen Artikel im Wochenblatt NEW EUROPE.

Darin weist sie auf die Opportunitätskosten hin, die der ungleiche Zugang von Männern und Frauen zum Arbeitsmarkt verursacht. Laut Schätzungen des IWF steht nur die Hälfte des Potenzials weiblicher Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, was sich in einem bis zu 27 % niedrigeren Wachstum des Bruttoinlandsprodukts auswirkt. Ein weiteres Beispiel: wenn Frauen in Europa den gleichen Anteil an der digitalen Wirtschaft wie Männer hätten, würde das Europäische BIP um 9 Milliarden Euro wachsen, das entspricht dem Bruttonettoprodukt von Malta!

Frauenerwerbstätigkeit erhöht BIP um ein Viertel

Mehr Frauen in Beschäftigung bedeutet mehr Pro-Kopf-Einkommen. Laut Schätzungen der OECD macht die Verringerung der Schere zwischen männlicher und weiblicher Erwerbstätigkeit in Europa seit 1995 ein Viertel des BIP-Wachstums aus.

In Japan wurde die Stagnation durch verstärkte Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt aufgefangen und dadurch die Wirtschaft vor einer tieferen Rezession geschützt. In Lateinamerika haben berufstätige Frauen dazu beigetragen, die Armut in Kernfamilienhaushalten bis 2007 von 40% auf 26% zu reduzieren.

Dass weniger Gleichstellung auch weniger Rentabilität bedeutet, belegen neuere Studien über die Beteiligung von Frauen an der Unternehmensführung. Firmen mit mindestens einem Drittel Frauen im Vorstand übertreffen von Männern dominierte in Bezug auf die Gewinnspannen um 42 % und in Bezug auf die Eigenkapitalrenditen um 53%. Dennoch stellen Frauen in börsennotierten Unternehmen noch immer nur 11 % der Vorstandsmitglieder und nehmen weniger als 3% der Führungspositionen ein.

Frauen in Südeuropa überproportional von Rezession betroffen

Trotz der Kosten, die mangelnde Gleichstellung verursacht, ist es nicht gelungen, die Krise als Chance zu sehen. Die weibliche Bevölkerung im Süden Europas ist überproportional von der Rezession betroffen. Das Beschäftigungsniveau von Frauen bleibt konstant niedriger als jenes der Männer und betrug 2012 nur 62,4% im Vergleich zu 74,6% bei den Männern. Unverhältnismäßig hoch ist auch die Rate der langzeitarbeitslosen Frauen, einer Zielgruppe, die nur schwer auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren ist.

Die Betreuung der privaten Haushalte und Familienangehörigen lastet weiter auf den Schultern der arbeitslosen Frauen. Frauen werden dadurch auf ihre "natürliche" unbezahlte, nicht versicherte und gesellschaftlich nicht anerkannte Arbeit reduziert. Aber wie sollen Frauen in einer Wissensgesellschaft überleben, in der technologische Kenntnisse Grundvoraussetzung sind für die Wahrnehmung einer Vielzahl sozialer Rollen wie die von Bürgerinnen, Eltern, Patientinnen oder Wählerinnen?

Vasso Kollia kommt zum Schluss, dass wir es uns angesichts der enormen sozialen Kosten der Ungleichbehandlung nicht leisten können, Gleichstellung weiterhin als Luxus zu betrachten und nicht als einen aufgrund der politischen Realitäten gebotenen Wert.

Der gesamte Zeitungsartikel ist unter <http://www.neurope.eu/article/unbearable-cost-gender-inequality-europe%E2%80%A6-and-greek-presidency> abrufbar

„Gleichstellung in der Sackgasse?“ Wunsch nach Selbstbestimmung wird immer größer



Foto: Styria Premium Verlag

Selbstbestimmung wünschen sich Frauen und Männer heute am allermeisten, wenn es um Lebensplanung und Lebensentwürfe geht. So eines der Hauptergebnisse der Geschlechtersolidaritätsstudie, die der Pastoraltheologe Paul M. Zulehner gemeinsam mit der Sozialethikerin Petra Steinmair-Pösel durchgeführt hat. Finanziell gefördert wurde die Studie aus dem Jahr 2012 von mehreren Ministerien – dem BMSASK, BMWF, BKA/Frauen und dem Staatssekretariat für Integration. Die wichtigsten Ergebnisse sind kürzlich in dem Buch „Gleichstellung in der Sackgasse?“ zusammengefasst worden. Frauen und Männer gaben ihre Erfahrungen weiter, sprachen aber auch ihre Erwartungen an die Politik aus.

Euphorischer Modernisierungsschub vorüber

Es ist nicht das erste Mal, dass sich Zulehner diesen Fragen widmet. Schon vor 20 Jahren erschien die erste Geschlechtersolidaritätsstudie, 10 Jahre danach die zweite. Und bemerkenswert ist der Knick weg von der euphorischen Modernisierungsphase der 1990er, in der die Frauen davonzogen um Beruf und Familie zu vereinbaren hin zur Stagnation zu Beginn des neuen Jahrtausends: Die Zahl der „Modernen“, also jenen, die Kind(er) und Karriere unter einen Hut bringen wollten und sich als „modern“ definierten, sank. Vielleicht auch, so die Studie, um die genderpolitisch zugewiesene Rolle als Frau und Mann nicht mehr spielen zu müssen. Und heute? Als explizit modern, die – grob gesagt - das Prinzip 50-50 gutheißen, bezeichnen sich 17%. Dem traditionellen Rollenbild sprechen ebenso 17% zu. Die übrigen Befragten ordnen sich dem pragmatischen Mischtyp (32%), der beiden Gegenpolen etwas abgewinnen kann, bzw. dem suchenden Typ (34%) zu, der im Gegenzug dazu beiden Konzepten eher skeptisch gegenüber steht.

Frauenemanzipation positiv, Feminismus negativ konnotiert

Bei so viel Unklarheit scheint eines klar zu werden: der Lebensmodelle werden mehr, der eindeutigen Vorgaben weniger. Was im Geschlechterdiskurs aber bereits erreicht wurde, wird zum Teil positiv aufgenommen: bezeichneten 1992 49% Frauen und 30% Männer die Frauenemanzipation als eine gute und notwendige Entwicklung, sind es heute 78% Frauen und 57% Männer. Der Begriff des Feminismus scheint gerade unter den 30-jährigen Frauen weniger positiv besetzt zu sein: 77% stimmt zu, dass „eine moderne Frau sein nicht unbedingt bedeutet, eine Feministin zu sein“.

Und bei den Männern? Laut Studie sei Nachholbedarf in Sachen Männeremanzipation nötig, um die Gleichstellung voranzutreiben und die Eigendefinition des Mannes zu schärfen. Denn die vorgegebene Normerwartung dränge die Männer immer noch in die Rolle des Familienernährers, der – von den anderen und von sich selbst – vor allem über seinen Beruf und seine Karriere definiert wird. Die Männer erhalten dafür das „Privileg“, mit voller Kraft Erwerbstätigkeit leisten und entsprechende finanzielle Unabhängigkeit „genießen“ zu können. Sie tragen aber auch die Kosten, unter anderem in Form hohen Leistungsdrucks, fehlender Zeit für die Partnerschaft, Familie und sich selbst, gesundheitlicher Risiken und emotionaler Leere. Dass Männer in Teilzeit stark diskriminiert werden und viele nicht Teilzeit arbeiten wollen/können, sei die Folge dieses Denkens.

Das Frauenbild verändere sich weitaus schneller als das der Männer, was auch seinen Teil dazu beitrage, dass die Ziele der Gender Mainstreaming Politik ins Hintertreffen geraten und die Überlastung der Gesellschaft zunehmend spürbar sei.

Womit wir beim Kern der Studie sind, den der Untertitel des Buches bereits verrät: „Frauen, Männer und die erschöpfte Familie von heute.“

„Es gibt Phasen, in denen wir zum Beispiel leben wollen wie unsere Großeltern“

Denn die Selbstbestimmung wird auch als anstrengend empfunden, der Mangel an Vorgaben bzw. die freie Wahlmöglichkeit führt dazu, dass innerhalb der Partnerschaft Wege gefunden werden müssen, das Familien-, Berufs- und Freizeitleben auszutarieren. Also doch lieber wieder „back to the roots“? „Wir wollen selber bestimmen, wie modern wir sind und ob es nicht hin- und wieder andere Phasen gibt, in denen wir zum Beispiel eine Zeit lang so leben wollen wie unsere Großeltern“, so Zulehner in einem „Kurier“-Interview zu den Ergebnissen des Buches. Und die Politik sei berufen, die verschiedenen Lebenskonzepte zu unterstützen, wenn es um Kinder-, oder Altenbetreuung in öffentlichen Einrichtungen bzw. Zuhause gehe.

Fazit des Buches: Es bleibt für Frauen wie für Männer eine Herausforderung, sich in ihren Identitäten und Lebensrollen zu behaupten und einzufinden. Eine empfehlenswerte, spannende und gut geschriebene Lektüre, die sehr lohnenswert zu lesen ist.

Paul M. Zulehner, Petra Steinmair-Pösel, Gleichstellung in der Sackgasse? Frauen Männer und die erschöpfte Familie von heute, Styria Premium Verlag, Wien 2014.