

Positionspapier Frauenpolitische Forderungen

Feber 2007



Inhaltsverzeichnis

Präambel - Ausgangssituation	2
1. Arbeitsmarkt/Karriere	3
2. Betreuungspflichten/Vereinbarkeit Familie und Karriere	7
3. Bildung	11
4. (Gesellschafts-)Politische Umsetzung	15
Quellen und weiterführende Literatur	18

Präambel - Ausgangssituation

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts ist für die Gleichstellung von Frauen und Männern zumindest rechtlich einiges geschehen. In der gesellschaftlichen und politischen Realität hat sich jedoch leider wenig verändert. Je nach Erhebung klaffen Frauen- und Männereinkommen zwischen 21 Prozent und 41 Prozent auseinander ; nur jede zehnte berufstätige Frau verdiente im Jahr 2004 mehr als 2.511 Euro brutto im Monat, während jeder vierte Mann mehr als 2.667 Euro brutto kassierte. Jeder vierte Mann verdiente also mehr als 90 Prozent der Frauen¹. Die unbezahlte Arbeit verteilt sich hingegen in die andere Richtung; mit Haus- und Kinderbetreuungsarbeit verbringen Frauen fünfmal soviel Zeit wie Männer (quer über alle Altersgruppen verteilt)². Insgesamt ist die wöchentliche Arbeitszeit von Frauen also weit über der von Männern, bei insgesamt viel schlechterer Bezahlung.

Der persönliche Leidensdruck hält sich allerdings vor allem bei jüngeren Menschen eher in Grenzen, da u.a. durch höhere Schulbildung von Mädchen und Frauen die persönlichen Erfahrungen mit geschlechtsbezogenen Ungerechtigkeiten heute später einsetzen. Manche sind bereits beim Berufseinstieg mit Ungleichbehandlung konfrontiert. Spätestens der gewünschte Berufsaufstieg lässt dann aber oft die Grenzen der tatsächlichen Geschlechtergleichstellung im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit erkennen. Die dahinter liegenden Mechanismen führen dazu, dass Leitungsfunktionen nach wie vor fest in männlicher Hand sind. Ein beliebter Erklärungsansatz dafür ist, dass „die Frauen nicht wollen“.

¹ Vgl. IBE Ubi Linz, AK OÖ-Frauenbericht 1995 – 2005, S.29.

² Vgl. Statistik Austria, Mikrozensus 2002.

Ein großes Anliegen der Bundesjugendvertretung (BJV) ist es, mehr Mädchen und junge Frauen für politische Funktionen zu begeistern, das Selbstbewusstsein der Mädchen im Auftreten in der Öffentlichkeit und gegenüber EntscheidungsträgerInnen zu stärken, sie mit politischem Grundwissen, und Argumentationstechniken vertraut zu machen, und Berührungspunkte gegenüber dem politischen Alltag abzubauen. Dieses Anliegen verfolgt die BJV nicht zuletzt mit dem Mentoring-Projekt genderize³.

Die Mentees des zweiten Durchgangs von genderize! haben in Peer Gruppen⁴ ein Jahr lang sehr intensiv an Themenbereichen gearbeitet, aus denen sie Forderungen erarbeitet haben. Forderungen für die Schaffung von Rahmenbedingungen, die junge Frauen brauchen, um sich aktiv und gestalterisch in die Belange der Gesellschaft einzumischen.

Die Ergebnisse dieses Prozesses bildeten die Basis für die thematische Auseinandersetzung im Vorstand der BJV, der das vorliegende Positionspapier beschlossen hat.

Frauenpolitik ist (wie im Übrigen auch Jugendpolitik) Querschnittsmaterie, deshalb ist es notwendig, mit den hier formulierten Forderungen auf mehrere Bereiche abzielen. Als Grundlage gilt: Bewusstseinsbildende Maßnahmen und ein Aufbrechen der strukturellen Ungleichheiten von Männern und Frauen in der Gesellschaft sind notwendig, um die rechtliche Gleichstellung in die Realität umzusetzen.

1. Arbeitsmarkt/Karriere

Arbeitsbewertung und Entlohnung

Ausgangssituation:

Die „Einkommensschere“ zwischen Männern und Frauen bleibt nach wie vor Realität. Sie beträgt immer noch ein Drittel (in manchen Regionen Österreichs sogar noch mehr), diese Differenz zu schließen muss vorrangiges Ziel sein.

Laut einer vergleichenden Studie der Europäischen Kommission⁵ kann die Einkommensschere in Österreich nur zu einem Drittel mit individuellen oder jobbezogenen Merkmalen erklärt werden. Zwei Drittel aller Einkommensbenachteiligungen lassen sich auf unterschiedliche Bewertung der Arbeit von Männern und Frauen, d.h. geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen zurückführen.

³ genderize! - das Mentoring-Projekt für junge Frauen, startete mit einem Pilotdurchgang 2004/05. Der zweite Durchgang fand 2005/06 statt, der dritte startet im Herbst 2007. Vgl. Bundesjugendvertretung, genderize!, 2005.

⁴ Peer Gruppe bedeutet ursprünglich "Gruppe von Gleichgestellten". Im Rahmen von genderize! arbeiten je vier bis acht Mentees in Kleingruppen ein Mentoring-Jahr lang an einem Thema.

⁵ Vgl. Europäische Kommission, The gender pay gap, 2006, S. 29.

Im EU-Vergleich ist Österreich eines der Länder, in denen die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen am weitesten auseinander liegen. Ein höherer weiblicher Beschäftigungsanteil in einem Sektor/einer Berufsgruppe bedeutet eine niedrigere Entlohnung für Frauen, was auf eine Ungleichbehandlung bezüglich der Laufbahnförderung und Vergütung hinweist.

Die BJV fordert:

Wir fordern daher eine Evaluierung und Veränderung der gesellschaftlichen Bewertung von Tätigkeiten mit hohem Frauenanteil, da es sich vor allem um jene Berufsgruppen handelt, in denen Produktivität schwer messbar ist und für die sich die üblichen Produktivitätsmessungen der Industrie als ungeeignet darstellen⁶.

Wir fordern weiters eine verpflichtende Transparenz von Lohn- und Gehaltssystemen in der Privatwirtschaft in Anlehnung an den öffentlichen Dienst. Dies legt nicht nur strukturelle Ungerechtigkeiten offen, sondern fördert auch die Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit für die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Des Weiteren muss Lohndumping dadurch verhindert werden, dass bei Stellenbesetzungen die Gehaltsvorstellungen von BewerberInnen nicht mehr als Auswahlkriterium herangezogen werden. Es hat sich gezeigt, dass sich Frauen in solchen Situationen häufig geringer „bewerten“ als Männer.

Wir fordern außerdem, dass das österreichische „Senioritätsprinzip“ abgeschwächt wird. Höhere Einstiegsgehälter und kleinere Gehaltssprünge sollen die Grundlage für die Vergütung von Leistung und Unternehmenszugehörigkeit bilden.

Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit

Ausgangssituation:

Frauen werden vielfach trotz gleicher oder sogar besserer Ausbildung/Position schlechter bezahlt als Männer. Werden mehr Frauen in einem typischen „Männerberuf“ tätig, sinkt das Lohnniveau – Arbeit von Frauen wird als weniger wert betrachtet⁷.

⁶ vgl. Europäische Kommission, Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, 2007, S. 3: „Die Erwerbstätigkeit von Frauen konzentriert sich offensichtlich auf sehr viel weniger Branchen und Berufe als die von Männern. Überdies sind diese tendenziell weniger angesehen und geringer vergütet als diejenigen, in denen überwiegend Männer tätig sind. Nahezu 40% der Frauen arbeiten im Gesundheitswesen, im Ausbildungssektor oder in der öffentlichen Verwaltung, während es bei Männern nur 20% sind. Außerdem sind Frauen überwiegend Verwaltungsassistentinnen, Verkäuferinnen oder als ungelernete oder nur gering qualifizierte Arbeitskräfte tätig; annähernd die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitet in diesen Berufen. Demgegenüber sind (sic!) nur ein Drittel der Führungspositionen in den Unternehmen der EU mit Frauen besetzt.“

⁷ Vgl. Europäische Kommission, Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, 2007, S. 3.

Die BJV fordert:

Diesem Trend kann nur durch eine gesellschaftliche Regelung Einhalt geboten werden. Wir fordern daher Kontrollen der Unternehmen bei der Gestaltung der Gehälter durch das Arbeitsinspektorat.

Entprekarisierung

Ausgangssituation:

80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Österreich sind Frauen. Das Arbeitsrecht gilt für atypische Beschäftigte nur bedingt. Hinsichtlich Mindestlöhnen, Entgelt im Falle von Krankenstand, Urlaub, Weihnachtsremuneration oder Kündigung beziehungsweise für die generelle Schutzwürdigkeit von ArbeitnehmerInnen außerhalb eines typischen Arbeitsverhältnisses gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen.

Des Weiteren gibt es eine Grauzone zwischen der gesetzlichen Definition der Begriffe DienstnehmerIn und UnternehmerIn (bei sog. Neuen Selbstständigen), was sich vor allem im Bereich der Sozialversicherung und in weiterer Hinsicht u.a. auf die Pensionsansprüche der Betroffenen negativ auswirkt.

Die bisherigen Forderungen der BJV zur Entprekarisierung von Arbeitsverhältnissen gelten also im besonderen Maße im Bezug auf junge Frauen⁸.

Die BJV fordert:

Wir fordern daher eine Überprüfung des Arbeitsrechts hinsichtlich seiner Aktualität durch die Sozialpartner, um eine adäquate Absicherung der Betroffenen hinsichtlich der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Des Weiteren fordern wir eine Absenkung des Selbstversicherungsbeitrages für geringfügig Beschäftigte auf die Hälfte des bestehenden Betrages, eine Anhebung der Zuverdienstgrenze und eine verpflichtende Kranken- und Pensionsversicherung für Frauen und Männer. Bezüglich der Auswirkung von prekären Beschäftigungsformen fordern wir bewusstseinsbildende Maßnahmen und Aufklärung für die ArbeitnehmerInnen.

Frauenquoten

Ausgangssituation:

In Österreich gibt es weder im öffentlichen Bereich noch bei privaten Unternehmen Frauenquoten-Regelungen (es sei denn auf der Basis von freiwilligen Selbstverpflichtungen). Eine gesamtgesellschaftliche Änderung hin zu mehr voll- und hauptberuflich tätigen Frauen wird so nur langsam erfolgen.

⁸ Vgl. Bundesjugendvertretung, Positionspapier „Jugendarbeitslosigkeit“, 2006.



Die BJV fordert:

Förderungen für private Unternehmen, die aus Steuergeldern finanziert werden, müssen an Frauenquoten gekoppelt werden. Dies ist vor allem in skandinavischen Ländern bereits Bestandteil von Ausschreibungen⁹.

Betriebliche Bildung

Ausgangssituation:

Trotz Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (1979) bestehen große Ungerechtigkeiten in Zusammenhang mit geförderter und bezahlter betrieblicher Weiterbildung. Von der betrieblichen Weiterbildung profitieren Männer stärker als Frauen, Frauen bilden sich überdurchschnittlich häufig privat weiter¹⁰.

Zu hohe Kosten, zu hohe familiäre Belastung, ungünstige Kurszeiten sowie das Fehlen von Kursangeboten in erreichbarer Nähe sind die Hauptgründe, die Frauen an Weiterbildung hindern.

Auch hier schlägt also die schlechte Einkommenssituation von Frauen durch, noch dazu, wenn sie ihre Ausbildungen überdurchschnittlich oft privat – und somit selbstfinanziert – durchführen¹¹.

Die BJV fordert:

Die Beachtung und Maßnahmen der Kontrolle der Gleichbehandlungsgesetze in Privatwirtschaft und Betrieben, die Entwicklung betrieblicher Frauenförderpläne sowie Flexibilisierung und Verbesserung der Rahmenbedingungen von berufsbegleitendem Lernen (Bildungskarenz).

⁹ Vgl. Europäische Kommission, The gender pay gap, 2006.

¹⁰ laut Sabine Letz, Geschäftsführerin des Verbands Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung, VÖGB; www.oegb.at.

¹¹ Vgl. IBE Ubi Linz, AK OÖ-Frauenbericht 1995 – 2005, 2006.

2. Betreuungspflichten/Vereinbarkeit Familie und Karriere

Flexiblere Arbeitszeiten

Ausgangssituation:

Frauen werden in schlecht bezahlte atypische Beschäftigungsverhältnisse gedrängt, weil die Versorgungsarbeit in der Familie traditionellerweise nach wie vor an sie abgeschoben wird. Wird ein Kind krank, obliegt die Pflege meistens der Mutter. Damit kommt für viele Frauen oft nur eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Tätigkeit auf Werkvertragsbasis oder als Freie Dienstnehmerin in Frage. Mit der schlechteren Bezahlung und der unzulänglichen sozialen Absicherung gibt es auch hier einen Anknüpfungspunkt an den Teufelskreis „Ungleiche Bezahlung - Geringere Erwerbsquote“.

Die BJV fordert:

Unternehmen müssen sich in den Arbeitszeiten nach den Bedürfnissen von Familien richten. Um dem einen Rahmen zu geben, braucht es ein geeignetes Arbeitszeitgesetz.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Karriere

Ausgangssituation:

Inanspruchnahme von Karenz führt für einen Großteil der Betroffenen zu einem Bruch in der beruflichen Biografie, weiters zu Karriereeinbruch und ansteigender Gefahr von Arbeitslosigkeit beim Wiedereinstieg.

Die BJV fordert:

Wir fordern eine breite Diskussion über die bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie für Männer und Frauen. Andere europäische Länder¹² haben gezeigt, dass eine Familiengründung nicht mit einem finanziellen Engpass bzw. mit einem Karrierebruch einhergehen muss. Grund dafür ist u.a., dass das Thema Familie positiv diskutiert wird und die Familien weniger direkt monetär als durch die notwendige Infrastruktur gefördert werden.

¹² z.B.: Schweden und Finnland.



Wir fordern weiters, dass durch diese Diskussion und durch eine Evaluierung bzw. Anpassung des Familienmodells an die heutigen Bedürfnisse der Arbeitswelt die Phase der Elternschaft am Arbeitsplatz für Männer und Frauen enttabuisiert und anerkannt wird. Die ArbeitgeberInnenseite kann neben der öffentlichen oder privaten angebotenen Kinderbetreuungsinfrastruktur ihrerseits mit variableren Wochenarbeitszeiten von Männern und Frauen reagieren. Damit ginge die Arbeitskraft nicht mehr aufgrund mangelnder Kinderbetreuungseinrichtungen komplett oder sehr lange verloren. Sie bliebe (nach der anfänglich intensiven Betreuung des Nachwuchses) innerhalb eines Wochenarbeitszeitmaßes unter 38,5 Stunden dem Unternehmen erhalten.

Um einen Karrierebruch zu entkräften, werden strukturelle, organisatorische sowie rechtliche Maßnahmen gefordert: Fortlaufende Einbindung der karenzierten Personen, umfassendere rechtliche Absicherungen und Rahmenbedingungen für die Praktizierung von (Teilzeit-)Karenz, Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen sowie ein Entgegensteuern von asymmetrischen geschlechtstypischen Machtgefällen und Zugängen in Organisationen.

Bewusstseinsbildende Kampagne

Ausgangssituation:

Gute Rahmenbedingungen für die Erziehung von Kindern zu schaffen ist eine gesellschaftliche Herausforderung - es muss sowohl Frauen als auch Männern möglich sein, Beruf und Familie zu vereinbaren. Aufgrund der immer noch bestehenden patriarchalen Strukturen sowie der immer noch stark (z.B.: rechtlich) verankerten und deshalb überwiegend gelebten klassischen Familienmodelle fordern wir für die Aufbrechung dieser Strukturen.

Die BJV fordert:

Dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Karriere endlich als gesellschaftliche und auch männliche Verpflichtung wahrgenommen wird; dies soll anhand entsprechender Kampagnen aufgezeigt und durch entsprechende Änderung der Rechtslage ermöglicht werden.

Ebenso soll die Gesellschaft für neue Lebensformen und Familienmodelle sensibilisiert und so deren Akzeptanz und Anwendbarkeit gewährleistet werden.



Verpflichtender „Eltern-Monat“

Ausgangssituation:

Die Tatsache, dass Frauen Kinder bekommen können und Männer nicht, ist vielfach Anlass zu Diskriminierungen von Frauen (Bezahlung, Karriere,...). Auch stehen viele Familien vor der Entscheidung, ob die Frau oder der Mann in Karenz gehen sollen.

Die BJV fordert:

Wir fordern einen verpflichtenden Vaterschutzmonat, bei dem der jeweilige Vater analog zu den gesetzlichen Regelungen für den Mutterschutz für einen Monat nicht arbeiten darf, jedoch bei voller Bezahlung. Dadurch wird die Hemmschwelle für Männer, überhaupt in Karenz zu gehen, niedriger und auch ArbeitgeberInnen werden Frauen nicht von vornherein bei Karrieresprüngen ablehnen, weil diese im Fall einer Schwangerschaft dem Mutterschutz unterliegen. Bei Männern wäre dies beim verpflichtenden Vaterschutzmonat, wenn auch für einen kürzeren Zeitraum, ebenfalls möglich.

Vätern wird dadurch die Möglichkeit gegeben, eine engere Beziehung zu ihren Kindern aufzubauen, was auch eine Forderung vieler Männer ist.

Anrechenbarkeit von Pflegediensten

Ausgangssituation:

Soziale (Pflege-)Dienstleistungen, die essenziell für die Aufrechterhaltung des gesellschaftlichen Systems sind, werden in Österreich zu einem Großteil von Frauen und in ehrenamtlicher Weise erfüllt. Prognostizierte demografische und finanzielle Entwicklungen (Stichwort: „Überalterung der Gesellschaft“) verstärken die Relevanz von diesen sozialen (Pflege-)Tätigkeiten.

Die BJV fordert:

Gefordert wird daher eine Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung für den Pflegebereich. Das Sozialsystem muss auch den Bereich der Pflege umfassen und darf sie nicht auf Frauen abwälzen. Gleichzeitig muss die sozialrechtliche Absicherung von Frauen, die aufgrund der bisherigen Situation im Pflegebereich lückenhafte Erwerbsbiografien aufweisen, gewährleistet werden. Zudem fordern wir ausreichende und geeignete Kinderbetreuungsplätze als Recht für alle.

Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen



Ausgangssituation:

Viele Frauen werden nach der Geburt eines Kindes nicht dazu ermuntert, wieder arbeiten zu gehen. Die aktuelle gesetzliche Lage¹³ zum Kindergeld lässt Frauen in die Falle tappen – sie bleiben zu lange zu Hause und werden vom Unternehmen nicht mehr eingestellt.

Frauen, die arbeiten, zahlen Steuern und tragen zur Sozialversicherung bei. Sie bekommen eine eigene Pension und sind nicht von ihren Männern abhängig. Frauen in Österreich haben oft nicht die Chance, Berufstätigkeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Der Grund dafür liegt vielfach in den fehlenden und unzureichenden (ganztagigen) Betreuungseinrichtungen für Kinder und Kleinkinder. Besonders in ländlichen Gebieten gibt es wenig ganztags angebotene öffentliche bzw. institutionelle Kinderbetreuung und diese ist nicht flächendeckend. Frauen werden in die Erwerbslosigkeit bzw. die Teilzeitarbeit abgedrängt, die zu vielfältigen Benachteiligungen (z.B. finanzielle Abhängigkeit oder Armutsgefährdung) führen. Weiters ist die Möglichkeit der Erkrankung eines Kindes und der damit verbundenen Abwesenheit der Mutter vom Arbeitsplatz für viele Arbeitgeber abschreckend, eine Frau einzustellen bzw. diese für verantwortungsvollere Aufgaben einzusetzen. Mütter und Väter sollen die Möglichkeit haben, selbst zu entscheiden, ob sie berufstätig sein wollen und wie viel Zeit sie im Beruf verbringen möchten.

Die BJV fordert:

Gefordert wird daher ein besseres Angebot der Kinderbetreuung, insbesondere hinsichtlich der Flexibilität der Eltern. Diese Kinderbetreuungseinrichtungen müssen für jede Mutter und jeden Vater in Österreich kostenlos sein. Dafür muss auch der Bund entsprechende finanzielle Mittel bereitstellen, um flächendeckende, bedarfsorientierte, hochqualitative Kinderbetreuungs-einrichtungen bereit zu stellen. Kinderbetreuung soll kein Privileg sein, sondern die Norm¹⁴.

Dazu braucht es (Ganztags-)Betreuungsplätze für Kleinkinder, aber auch für Schulkinder. Eine Möglichkeit, diese Ziele zu erreichen, wäre die Ganztagschule. Die gesetzliche Lage zum Kindergeld muss verbessert werden. Es muss ein System geben, das Frauen unterstützt, nach der Geburt eines Kindes wieder ins Arbeitsleben einzusteigen. Sonst bleiben dem Arbeitsmarkt auf Jahre hinaus Arbeitskräfte vorenthalten.

¹³ Der Kündigungsschutz beträgt nur 24 Monate, die maximale Bezugsdauer des Kindergeldes hingegen 30 Monate.

¹⁴ Vgl. Bundesjugendvertretung, Jugendagenda06, 2006.

3. Bildung

Kostenloser, freier und gleicher Zugang zu Bildung

Ausgangssituation:

Seit Jahren (zuletzt in der Jugendagenda06) fordert die BJV den (gebühren-)freien und offenen Zugang zu Bildung als ein in der Verfassung verankertes Menschenrecht. Das bedeutet u.a. die Abschaffung von Studiengebühren, Selbstbehalten und des Kindergartenentgelts. Durch die Studiengebühren und die Zugangsbeschränkungen in verschiedenen Studienrichtungen wird der freie Hochschulzugang immer weiter eingeschränkt. Dies trifft vor allem junge Menschen aus ärmeren Familien, welche dadurch ihre eigene Zukunft nicht mehr frei wählen können. Jeder Mensch sollte, ungeachtet der finanziellen Situation seiner Eltern, die Möglichkeit auf höhere Bildung haben. Die Wohlfahrt eines Landes wird nicht durch Elite-Universitäten für einige wenige Privilegierte erhöht, sondern durch ein hohes Bildungsniveau der Gesamtbevölkerung.

Die BJV fordert:

Es darf keine finanziellen Barrieren für Bildungswillige geben. Daher fordern wir den kostenlosen und unbeschränkten Zugang zu Universität und Schulen. Die eventuelle Einrichtung von „Elite-Universitäten“ darf unter keinen Umständen negative Auswirkungen auf das restliche Bildungssystem haben. Die Budgetmittel für öffentliche Universitäten und Fachhochschulen müssen eine wesentlich höhere Priorität haben, als Bildungseinrichtungen, welche nur einer Handvoll Menschen zugute kommen. Bevor der Staat Geld für die Einrichtung von Elite-Universitäten ausgibt, muss erst der freie und unbeschränkte Zugang zu den bereits existierenden Bildungseinrichtungen gewährleistet werden.

Lehrenden-Ausbildung

Ausgangssituation:

Obwohl die „Gleichstellung von Frauen und Männern“¹⁵ ein Unterrichtsprinzip ist, beinhaltet die Ausbildung angehender PädagogInnen und Lehrenden zu wenig bzw. keine Auseinandersetzung oder Information zu den Themen Gender und Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern. So werden bestehende Rollenklischees bzw. eigene Verhaltensweisen von vielen Lehramtsstudierenden und PädagogInnen nicht hinterfragt und in der Schule und anderen Bildungseinrichtungen immer wieder reproduziert.

¹⁵ Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Grundsatzlerlass, 1995.



Das erschwert eine gesellschaftliche Änderung, da Bildungseinrichtungen einen wesentlichen Teil im Leben eines/einer jeden Jugendlichen ausmachen.

Die BJV fordert:

Die Ausbildung für Lehrkräfte aller Schulen und Universitäten sowie für Kindergarten- und SozialpädagogInnen muss einen Schwerpunkt auf gendersensible Bildung legen.

Die angehenden Lehrenden müssen nicht nur umfassende Informationen zum Thema erhalten, sondern auch eigene Rollenvorstellungen, eigenes Rollenverhalten und eigenes Lehrverhalten immer wieder dahin gehend reflektieren.

Für bereits ausgebildete Lehrkräfte müssen Aus- und Weiterbildungen zu diesem Thema angeboten werden. Im bestehenden System muss Genderkompetenz eine wertvolle und wichtige Qualifikation sein.

Bildungseinrichtungen dürfen kein Ort sein, an dem der gesellschaftliche Status Quo reproduziert wird. Sie müssen Orte sein, an denen Lehrende wie Lernende gleichermaßen über sich selbst und die Gesellschaft, in der sie leben, kritisch nachdenken, mit dem Ziel die Gleichheit aller Menschen zu erreichen. Hierfür bedarf es einer modernen Lehre, welche sich nicht darauf beschränkt, Wissen zu übermitteln, sondern auch kritische Methoden anwendet, um mit diesem Wissen umzugehen.

Aufklärungsunterricht

Ausgangssituation

Sexuelle Aufklärung muss altersadäquat, aktiv und zielgerichtet stattfinden. Männliche und weibliche Zugänge sind zu berücksichtigen.

Zwar gibt es im Rahmen des Biologieunterrichts an Österreichs Schulen Sexualaufklärungseinheiten, allerdings nicht in der notwendigen Intensität. Bei sexueller Aufklärung geht es um wesentlich mehr als um Biologie. SchülerInnen müssen ein nachhaltiges und ausgeprägtes Bewusstsein entwickeln können, Gefahren wie bspw. sexuelle Übergriffe oder Geschlechtskrankheiten. Weiters müssen die Möglichkeiten des Schutzes vor ungewollten Schwangerschaften Thema sein.

Die BJV fordert:

Daher fordern wir, dass Aufklärungsunterricht verpflichtend für alle Schulklassen stattfinden und von einer außerschulischen, darauf spezialisierten Institution, durchgeführt werden muss. Der Unterricht muss umfassend sein und soll Platz für Einzelgespräche bieten, bei denen die SchülerInnen individuell beraten werden können.

Vertrauenspersonen sollen jederzeit als AnsprechpartnerIn zur Verfügung stehen.



Geschlechtergerechte Schulbücher

Ausgangssituation:

Obwohl die Gleichberechtigung ein Unterrichtsprinzip ist, wird in Schulbüchern und Uni- Skripten weiterhin kaum geschlechtersensible Sprache verwendet.

Mit Sprache wird eben nie nur "bezeichnet", sondern darüber hinaus auch beschrieben, bewertet und (ganz besonders, wenn stets nur die männliche Form verwendet wird, obwohl ebenso Frauen gemeint sind) verzerrt. Abgesehen von der kaum vorhandenen geschlechtersensiblen Sprache in Unterrichtsmaterialien, werden in diesen oft haarsträubende Rollenbilder transportiert anstatt diese zu hinterfragen. Je öfter diverse (Rollen-)Bilder verwendet werden, umso nachhaltiger und konsequenter ist der Einfluss dieser Klischees – auch wenn mit diesen Stereotypen viel subtiler gearbeitet wird als früher oder sich diese geändert haben. (Zur Hausfrau haben sich in unserer emanzipierten Gesellschaft eben noch die Sekretärin, die Putzfrau, die Modeverkäuferin, etc. gesellt).

In vielen Medien wird ebenso wie in Schulbüchern ein Frauenbild reproduziert, das entweder ein traditionelles Mutterbild oder die „Super-Frau“, die Haushalt, Berufstätigkeit und Kindererziehung perfekt vereinbart, zeigt. Vor allem junge Frauen und Mädchen brauchen jedoch Rollenvorbilder, die sie nicht in diskriminierende Strukturen drängen.

Die BJV fordert:

Verpflichtende geschlechtersensible Sprache in sämtlichen Unterrichtsmaterialien (sowohl auf schulischer als auch auf universitärer Ebene). Überprüfung von Unterrichtsmaterialien auf die darin transportierten Rollenbilder. Medien und Schulbücher sollen „gegendert“ und dementsprechend korrigiert werden, um klischeehafte und diskriminierende Rollenvorbilder zu vermeiden.

Nicht-sexistische Werbung

Ausgangssituation:

Die Darstellung von Frauen in Medien und Werbung macht sie sehr oft zu Objekten und zwingt der Gesellschaft und vielen Mädchen und Frauen ein Körperbild auf, das sie nicht erfüllen wollen und/oder können. Diese Darstellungen weisen Frauen auch in eine starre Rolle des Objekts und selbst diese Rolle dürfen Frauen nur ausführen, wenn sie den passenden Körper dazu haben.

Werbung ist mittlerweile überall in unserem Alltag zu finden, daher haben jene, welche diese Werbung produzieren, nicht nur die Aufgabe, Bekanntheit, Umsatz, usw. zu erhöhen, sondern sie tragen eine große Verantwortung, welche Werte und Bilder sie transportieren.



Werbung ist in der heutigen Zeit nicht mehr schlicht Werbung, daraus wächst eine große Verantwortung, und bis jetzt hat es nicht den Anschein, dass sich die Werbenden dessen bewusst sind.

Die BJV fordert:

Strenge rechtliche Rahmenbedingungen, die sexistische Werbung verbieten, sowie hohe Geldstrafen für Unternehmen, die trotzdem sexistische Werbung produzieren. Es bedarf auch bewusstseinsbildender Maßnahmen bei den Werbenden.

Das Thema Ethik und Marketing sowie sexistische Werbung soll im Unterricht behandelt werden. Dazu bieten sich die Unterrichtsfächer Betriebswirtschaftslehre, Ethik, Religion, Persönlichkeitsbildung und Philosophie an. Das Thema muss verpflichtend behandelt werden und Teil von Lehrplan und Thema in Schulbüchern sein.

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch in Printmedien

Ausgangssituation:

Tag ein Tag aus findet sich in den meisten Zeitungen „nur“ die männliche Form. Ganz egal ob 50 Prozent der Beteiligten Frauen sind oder keine Frauen davon betroffen sind oder in Extremfällen 99 Prozent der Genannten in einem Artikel Frauen sind, es wird durchgehend die männliche Form verwendet. Die Zeitungen argumentieren mit Mehrkosten, da mehr Text mehr Papier bedeuten würde und sie dann nicht mehr konkurrenzfähig wären.

Die BJV fordert:

Verpflichtende Regelungen für alle Printmedien hinsichtlich eines gendersensiblen Sprachgebrauchs.

Öffentlich-rechtlicher Rundfunk

Ausgangssituation:

Bewusstseinsbildung passiert heutzutage sehr stark über das Fernsehen. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk ist kein kommerzieller Sender, er kann und muss es sich leisten, eine Vorreiterrolle zu übernehmen um seinem Informationsauftrag nachzukommen. Er bezieht seine Legitimation (und damit die Legitimation der Rundfunkgebühren) daraus, nicht einfach ein Unterhaltungssender zu sein, sondern eine gesellschaftliche Funktion zu haben. Dazu gehört es auch, auf gesellschaftliche Ungerechtigkeiten hinzuweisen und an deren Beseitigung wenn möglich mitzuarbeiten.



Die BJV fordert:

Wir fordern, dass der Bildungsauftrag des öffentlich-rechtlichen Rundfunks dahingehend erweitert wird, dass es eine gender-gerechte Berichterstattung geben muss und auch bei der Eigenproduktion von Serien und Filmen auf Gender-Gerechtigkeit geachtet wird.

Will der öffentlich-rechtliche Rundfunk auch in Zukunft seinem Informationsauftrag nachkommen, so muss in seinen Reihen eine größere Verantwortung auch für Genderfragen wachsen. Dies beinhaltet eine ausgewogenere Berichterstattung, eigene Formate, welche sich mit diesem Thema beschäftigen, und auch eine Verantwortung für die ausgestrahlte Werbung.

Förderung von Bewusstseinsbildung

Ausgangssituation:

Das öffentliche Bild von Frauen orientiert sich wieder zunehmend an dem konservativen der vergangenen Jahrzehnte.

Die BJV fordert:

Um diesem Trend entgegen zu wirken, bedarf es Bewusstseinsbildung schon in der Schule, dass Frauen und Männer gleich sind und die gleichen Fähigkeiten und Rechte haben.

Ebenso müssen die historische frauenpolitische Entwicklung im Geschichtsunterricht und feministische Literatur im Sprachunterricht berücksichtigt werden.

Auch bei öffentlichen Familien-Beratungsstellen muss bei Fragen zur Erziehung eine gender-gerechte Beratung erfolgen.

Bewusstseinsbildung für die partnerschaftlichen Aufgaben und Anforderungen (z.B.: Kindererziehung, Haushalt,...), durch Kampagnen und Schulungen im Managementbereich („soziale Kompetenz durch Karenz“).

Der Begriff „Haushaltvorstand“ im amtlichen Sprachgebrauch muss abgeschafft werden.

4. (Gesellschafts-)Politische Umsetzung

„Alternative/neue Lebensformen“

Gleichgültig, ob Frauen oder Männer in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft heterosexueller oder homosexueller Natur leben, muss eine faktische und tatsächliche Gleichstellung durch die politisch Verantwortlichen gewährleistet sein.

Die BJV fordert:

Wir fordern eine Anpassung des österreichischen Familienbegriffes an jenen der Europäischen Menschenrechtskonvention (kurz: EMRK), (siehe insbesondere Artikel 8 EMRK) sowie umfangreiche Elternrechte/-pflichten des Partners/der Partnerin, insbesondere bei der Betreuung (z.B.: Auskunftsrechte,...), Pflege, Erziehung und in finanziellen Angelegenheiten.

Weiters fordern wir Abtretungsmöglichkeiten bzw. Eintrittsrechte im Mietrecht und nicht zuletzt Gleichstellung im Versicherungsrecht (z.B.: kein Regress des Versicherers gegen Patchwork-Angehörige).

Gender Mainstreaming

Ausgangssituation:

Seit in Kraft treten des Amsterdamer Vertrags 1997 haben sich die Länder der Europäischen Union verpflichtet, „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern“ (Art. 3, Abs. 2 EG-Vertrag). Somit ist auch in Österreich die Umsetzung von Gender Mainstreaming verbindlich. Doch obwohl es so ist, wird Gender Mainstreaming in Österreich als „Soft-Instrument“ (in Form von Soll-Bestimmungen) rein im öffentlichen Dienst umgesetzt. In der Folge kommen bestehende EU-Vorgaben nicht in vollem Ausmaß zur Anwendung.

Die BJV fordert:

Wir fordern daher die Umsetzung von Gender Mainstreaming als „Hard-Instrument“ (in Form von Muss-Bestimmungen). Gender Mainstreaming muss in Form von Teilschritten für die Öffentlichkeit konkretisiert werden. Das bedeutet, dass Unternehmen selbst angehalten werden sollen, Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer zu setzen, indem die beantragten Fördermittel bei positiver Bewertung durch eine Kommission deutlich höher ausfallen als ohne gesellschaftspolitischen Einsatz.

Wir fordern, dass Gender Mainstreaming als ein Anreiz für Unternehmen gestaltet wird, und diese auch für ihren Einsatz positiv diskriminiert werden. So muss Gender Mainstreaming beispielsweise an die Fördermittelvergabe gekoppelt werden. Die Nichteinhaltung muss sanktioniert werden. Für die Durchführung von Gender Mainstreaming-Maßnahmen in NGOs müssen ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen.

Zur Erreichung dieses Zieles erscheint eine zeitlich definierte Übergangsphase in Form eines Bonussystems bei Berücksichtigung von Gender Mainstreaming Aspekten für die Förderzusage sinnvoll, die nach Ablauf der Frist zur Fördervoraussetzung mutiert.

Wir fordern, dass sämtliche Gesetze und Rechtsbücher, aber auch staatliche Einrichtungen, Behörden, usw. auf ihre Auswirkungen hinsichtlich Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Gleichberechtigung gescreent werden.



In Fällen, in denen Hindernisse für diese gefunden werden, sind diese zu beseitigen. Genauso ist auch das Gleichbehandlungsgesetz zu evaluieren und zu adaptieren. Auch die politischen Parteien müssen ihrer Vorbildwirkung gerecht werden und Gender Mainstreaming in den eigenen Gremien umsetzen.

Ministerielle Infrastruktur für eine gezielte Umsetzung der Gleichstellungspolitik

Ausgangssituation:

In den letzten Jahren hat sich an den strukturellen Ungerechtigkeiten für Frauen wenig geändert. Daher sind tiefere Maßnahmen notwendig.

Die BJV fordert:

Die Einführung eines eigenständigen und starken Frauenministeriums mit eigenständigem Budget. Wir erwarten von jeder Regierung, und damit auch von jedem einzelnen Mitglied einer Regierung, dass mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit verantwortungsvoll und ernsthaft umgegangen wird, damit diese Missstände in Form von strukturellen Ungerechtigkeiten endlich der Vergangenheit angehören. Die Geschichte zeigt, dass eine starke „Graswurzel“-Bewegung vieles zum Positiven beeinflussen kann. Demokratie bedeutet nicht nur, dass die Politik mit der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten sollte, sondern dass sie es muss. Jede funktionierende Demokratie ist daher auf eine starke Zivilgesellschaft angewiesen, zu welcher auch starke Frauennetzwerke und -verbände gehören. Diese Netzwerke und Verbände sind keine Privatsache, sondern sie spielen eine wichtige Rolle in jeder Demokratie.

Frauennetzwerke

Ausgangssituation:

Frauen sind immer noch viel zu wenig vernetzt und gezielte Frauenförderung findet nicht statt.

Die BJV fordert:

Großzügigere Förderungen für Frauenprojekte wie Mentoring und Frauennetzwerke durch die Öffentliche Hand mit einem entsprechend dotierten jährlichen Budget. Solche Frauennetzwerke und -verbände, sowie andere NGOs, welche sich mit Genderfragen beschäftigen, verdienen verstärkte staatliche Anerkennung und Förderung. Österreich kann und muss es sich leisten die Zivilgesellschaft in diesen Bereichen zu fördern und zu stärken.



Quellen und weiterführende Literatur

Angelo, Silvia/Moritz, Moritz/Pirklbauer, Sybille/Schlager, Christa/Woltran, Iris/Zuckerstätter, Sepp: *AK Frauenbericht 1995 – 2005. Arbeit – Chancen – Geld.* Wien, Feber 2006.

http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/Themen/Frauen_und_Maenner_am_Arbeitsmarkt/AK_Frauenbericht.pdf [zuletzt aufgerufen: 26.06.2014]

Bundesjugendvertretung: *JUGENDAGENDA06 – 10 Punkte für Österreichs Jugend. Forderungskatalog zum Regierungsübereinkommen 2006.*

Bundesjugendvertretung: *genderize! – Das Mentoring-Projekt der Bundesjugendvertretung für junge Frauen. Folder.* Wien, 2005.

http://www.frauenfakten.at/user_files/downloads/genderize%20folder%2005.pdf [zuletzt aufgerufen: 26.06.2014]

Bundesjugendvertretung: *Positionspapier „Jugendarbeitslosigkeit“, 2006.*

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK): *Grundsatzterlass zum Unterrichtsprinzip "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern". Rundschreiben 77/1995.* Wien, 15. November 1995.

https://www.bmbf.gv.at/ministerium/rs/1995_77.html [zuletzt aufgerufen: 26.06.2014]

Europäische Kommission: *Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.* Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Brüssel, 18. Juli 2007.

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10161_de.htm [zuletzt aufgerufen: 26.06.2014]

Europäische Kommission: *The gender pay gap — origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries.* Juli 2006.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2007&langId=en> [zuletzt aufgerufen: 26.06.2014]

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildung a. d. Uni Linz (IBE): *Berufskarrieren-Befragung in Oberösterreich - Studie des IBE im Auftrag der AK OÖ; Linz, 2005.*

http://media.arbeiterkammer.at/ooe/PKU_28112005_Berufskarriere.pdf [zuletzt aufgerufen: 26.06.2014]

Statistik Austria: *Mikrozensus-Sonderprogramm September 2002. „Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege“.* 2002. http://www.statistik.at/web_de/static/001640.pdf [zuletzt aufgerufen 26.06.2014]