

frauen in europa

die eu als motor für
gleichstellung

if:faktum

gleichstellung kompakt

Liebe Leserin, lieber Leser!

Mag.ª Monika Lindermayr
Referat für Frauen und Gleichstellung
monika.lindermayr@vorarlberg.at

Mehr Infos:
www.vorarlberg.at/frauen
E-Mail: frauen@vorarlberg.at

INHALT

03_EU als starker Motor

Landesrätin Katharina Wiesflecker.

04_Europas Kraft für die Frauen

Gendergerechtigkeit ist erklärtes Ziel der EU.

08_Frauenpolitik muss im 21. Jahrhundert ankommen

EU-Abgeordnete Evelyn Regner über die Rolle der EU im Gleichstellungsprozess.

09_Die österreichische EU-Ratspräsidentschaft

Wie wichtig ist Gender-Mainstreaming, um tatsächliche Gleichstellung in der Praxis zu erreichen?

10_Die EU ist gut beraten

Der beratende Ausschuss für Chancengleichheit unterstützt die EU-Kommission.

11_Gleichstellung hilft auch der Wirtschaft

EIGE-Studie: Gendergerechtigkeit fördert Produktivität und schafft Arbeitsplätze.

12_Frauen an die Macht

Die EU kämpft für eine paritätische Beteiligung von Frauen sowohl in den Mitgliedsstaaten als auch in den eigenen Institutionen.

14_3,9 Millionen Euro für Vorarlbergs Frauen

Durch EU-Projekte konnte seit 1999 viel für Frauen umgesetzt werden.

15_Neues Sprachrohr für Frauen

Tanja Kopf, neue Bereichsleiterin für Frauen und Gleichstellung, stellt sich vor.

16_Menschen zum Thema

Frauen in Europa.



© LAND VORARLBERG

Österreich hat derzeit den Vorsitz im Rat der Europäischen Union. Während dieser Zeit wird es auch zu einem Diskurs über die Geschlechtergleichstellung in der Europäischen Union kommen. Das Thema Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Europäischen Union lässt sich bis zu den Römischen Verträgen 1957 zurückverfolgen. Viele gesetzliche Vorgaben, Richtlinien, Programme und Maßnahmenkataloge zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurden von der Europäischen Union herausgegeben. Zudem hat sich die europäische Gemeinschaft im Vertrag von Amsterdam dazu verpflichtet, in allen Politikbereichen darauf hinzuwirken, Diskriminierungen zwischen den Geschlechtern zu eliminieren und ihre Gleichstellung zu befördern. Dieses Prinzip des „Gender-Mainstreamings“ konnte in der Vorarlberger Landesverwaltung zaghafte Fuß fassen.

Ja, die Europäische Union hat sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern positiv ausgewirkt. Seit 1999 werden im Referat für Frauen und Gleichstellung Projekte, unterstützt durch finanzielle Mittel von der Europäischen Union und dem Bund, mit Systempartnerinnen und -partnern umgesetzt. In den EU-Programmen Interreg, ESF – Europäischer Sozialfonds, EQUAL, Europäischer Fonds für regionale Entwicklung wurden in der Zeit von 1999 bis 2018 3.900.000 Euro an EU- und Bundesmitteln für Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg lukriert. Aber dennoch kommen in der letzten Zeit Zweifel am Umsetzungswillen der europäischen Institutionen auf. Budgets für die Gleichstellung werden gekürzt. Gezielte Programme zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden nicht mehr angeboten, Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung werden oft auf Maßnahmen der Antidiskriminierung reduziert. Im vorliegenden if:faktum diskutieren Expertinnen und Experten den Nutzen **der Gleichstellung der Geschlechter im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit, auf das Wirtschaftswachstum und auf die nachhaltige Entwicklung in der europäischen Union.**

Liebe Leserin und lieber Leser, ich möchte mich von Ihnen verabschieden und mich für Ihr Interesse am Magazin bedanken. Hundert if:faktum-Ausgaben durfte ich begleiten. Die Auseinandersetzung mit den vielen spannenden gleichstellungspolitischen Themen hat mir große Freude bereitet. Ab 1. September 2018 wird Tanja Kopf das Magazin betreuen. Ich wünsche if:faktum alles Gute!

Herzlichst Monika Lindermayr

IMPRESSUM

if:faktum gleichstellung kompakt. Aktuelle Information zu Frauen- und Gleichstellungsthemen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie interessierte Frauen und Männer.
Herausgeberin: Referat für Frauen und Gleichstellung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung **Chefredakteurin:** Yvonne Schwarzinger **Bundeslandredaktion:** Monika Lindermayr
Organisation: Janine Meinrad **Artredaktion, Layout, Grafik und Bildbearbeitung:** Martin Renner, rennergraphicdesign **Druck:** Samson Druck **Auflage:** Vorarlberg 3.000, Gesamtauflage 16.300
Beratung, Konzept, Koordination der Produktion: „Welt der Frauen“ Corporate Print für das Amt der Vorarlberger Landesregierung, Referat für Frauen und Gleichstellung www.welt-der-frauen.at
DSGVO-Hinweis: Sehr geehrte Bezieherinnen und Bezieher, mit 25. 5. ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Als Bezieherin/Bezieher haben Sie uns personenbezogene Daten zur Verfügung gestellt, die wir im Rahmen der Erfüllung ihres Bezugswunsches verarbeiten. Der verantwortungsvolle Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten ist uns wichtig. Um unsere Informationspflicht nach der DSGVO zu erfüllen, möchten wir Sie für alle weiteren Details zu unserem Umgang mit Ihren Daten auf unsere Datenschutzerklärung hinweisen. Diese schicken wir Ihnen auf Wunsch und Anfrage via frauen@vorarlberg.at gerne zu.



3 FRAGEN AN ...

Martina Büchel-Germann

Leiterin Europaabteilung, Land Vorarlberg

Inwieweit kann man sagen, dass die EU ein Motor für die Gleichstellung ist?

Die EU hat seit ihrer Gründung in den 1950er-Jahren – damals noch als Europäische Wirtschaftsgemeinschaft – die entgeltmäßige Gleichstellung von Frauen und Männern als klares Ziel verankert. Das war ganz sicher ein wichtiger Impuls.

Wo wirkt die EU heute in den Mitgliedsländern und Regionen maßgeblich auf die Gleichstellungspolitik ein?

Ein wichtiger Punkt ist, dass bei allen Förderprogrammen der EU Gender-Mainstreaming einfließen muss. Das heißt, es muss Maßnahmen für Frauen geben bzw. es muss darauf geachtet werden, wie eine Maßnahme auf Frauen wirkt.

Können Sie uns ein paar Beispiele dazu nennen?

Beim Förderprogramm für regionale Entwicklung muss anhand bestimmter Indikatoren etwa genau bestimmt werden, wie viel der Förderung Frauen zugutekommt. So gibt es etwa Infrastrukturmaßnahmen gezielt im Hinblick auf eine Verbesserung der Kinderbetreuung, um Frauen eine Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Und aus dem EU-Sozialfonds gibt es Beschäftigungsmaßnahmen gezielt für Frauen.

EU als starker Motor für Gleichstellung

Die EU war in den letzten Jahrzehnten ein starker Motor für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Mit vielen Maßnahmen, Richtlinien und Vorgaben wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union und in Vorarlberg mitbestimmt und befördert. Die Strategie des Gender-Mainstreamings und viele gezielte EU-Projekte haben zu Erfolgen beim Abbau von bestehenden Ungleichheiten geführt.

Dennoch muss die Europäische Kommission in Zukunft ihre Entschlossenheit zum Ausdruck bringen, die Gleichstellung in den europäischen Ländern weiter voranzutreiben, wie dies mit der EU-Strategie 2010–2015 dargelegt wurde.

Wichtig erscheint mir, dem Thema Jugend und Gleichstellung vor allem mit Fokus auf Digitalisierung besondere Aufmerksamkeit zu widmen.



Die EU muss wieder ein Motor für die Gleichstellung der Geschlechter sein.

Katharina Wiesflecker
Frauenlandesrätin

Auf Punkt und Komma

31,9 %

Der berufstätigen
Europäerinnen
arbeiten Teilzeit

Teilzeit im Fokus

Nach wie vor sind in Vorarlberg, in Österreich und in der EU deutlich weniger Frauen erwerbstätig als Männer, allerdings nähern sich österreichweit die Erwerbstätigenquoten von Frauen (68,2 %) und jene von Männern (76,2 %) an. Doch ist in Österreich der Anteil teilzeitbeschäftigter Personen (28,7 %) viel höher als im EU-Durchschnitt (20,3 %).

Das Gros der teilzeitbeschäftigten Personen sind Frauen. In Vorarlberg sind etwas mehr als die Hälfte (50,9 %) der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt (Österreich: 47,7 %), in der EU (31,7%). Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer steigt jedoch an, er ist in Vorarlberg geringer (8,9 %) als österreichweit (11,9 %). Die Teilzeitquote in der EU beträgt 20,3 %.



motor für die gleich- stellung



Im Halbjahr des österreichischen EU-Ratsvorsitzes richtet sich auch der feministische Blick verstärkt auf die EU. Das vereinte Europa gilt schon seit seinen Anfängen als so etwas wie ein Motor für die Gleichstellungspolitik. Und alles begann lange vor der Gründung der EU und mit dem Grundsatz der Entgeltgleichheit.

D

ass der Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche UND gleichwertige Arbeit in Europa seit Beginn der zwischenstaatlichen Verträge und Übereinkommen ganz groß geschrieben wird, hat einen einfachen und pragmatischen Hintergrund. „Der Hintergrund dieses Prinzips ist schlicht ein wirtschaftlicher. Frankreich, das als Einzelstaat das Prinzip der Entgeltgleichheit schon festgeschrieben hatte, war bemüht, einen Wettbewerbsnachteil zu verhindern, und hat deshalb auf die allgemeine Umsetzung dieses Grundsatzes gepocht“, erklärt Edeltraud Ranftl, Soziologin und Equal-Pay-Expertin von der Johannes Kepler Universität Linz. Das geschah übrigens lange vor der Gründung der EU.

Bereits im Internationalen Arbeitsübereinkommen, das 1953 von Österreich ratifiziert wurde, war der Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit festgeschrieben. 1957 verhandelte Frankreich dieses Prinzip in den Vertrag von Rom. Später wurde dieses Gleichstellungsgebot auch in den Vertrag über die Arbeitsweise der EU (Artikel 157) und in die EU-Richtlinie 2006/54/EG übernommen.

Gender-Mainstreaming

Lebensbedingungen und Chancen sind in unserer Gesellschaft für Frauen und Männer verschieden. Daraus entwickeln sich unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse. Gender-Mainstreaming ist eine international anerkannte Vorgangsweise und Strategie der Gleichstellungspolitik. Soziale Unterschiede und strukturelle Ungleichheiten für Frauen und Männer sollen hinterfragt, sichtbar gemacht und die Ursachen beseitigt werden. Wesentlich ist, dass bei allen Entscheidungen, Projekten und Vorhaben der Politik und Verwaltung die unterschiedliche Lebensrealität von Frauen und Männern im Vorhinein zu berücksichtigen ist.

Der Europarat definierte Gender-Mainstreaming 1998 so: „Gender-Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene (gleichstellungsorientierte) Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundprinzip des Gemeinschaftsrechts. Ziel der Europäischen Union (EU) im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern ist es zum einen, Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu gewährleisten. Zum Zweiten zielt die EU darauf ab, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu unterbinden. Bei Gender-Mainstreaming geht es darum, sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen so zu gestalten, dass die etwaigen Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden („gender perspective“).



Doch bis dieses Gleichheitsprinzip auch in der österreichischen Realpolitik ankam, dauerte es lange. „Man sprach immer von gleicher Arbeit. Das ist etwas grundsätzlich ganz anderes als gleichwertige Arbeit. In Österreich gab es in den Kollektivverträgen unterschiedliche Lohn tafeln für Frauen und Männer. Diese wurden zwar in den 1950er-Jahren verboten, wirklich verschwunden sind sie allerdings erst in den 1970er-Jahren“, sagt Edeltraud Ranftl und nennt dies eine „offene Diskriminierung“. Doch auch ohne solche offene Diskriminierung bleibt der Kampf gegen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern mühsam und langwierig. Equal-Pay-Expertin Edeltraud Ranftl würde sich hier etwas mehr Druck der EU auf die Mitgliedsländer wünschen. „Die Länder müssen etwa selbst Sorge tragen für die Einhaltung der EU-Richtlinien. Hier gibt es keine Vorgaben oder Kontrollen der EU. Schweden prüft das stichprobenartig. In Österreich haben wir jedoch keine Stelle für die Nachkontrolle“, bemängelt sie.

Auch was das wichtige Instrument betrieblicher Einkommensberichte betrifft, wünscht sich Edeltraud Ranftl mehr Druck von der EU. „Hier gibt es leider nur eine Empfehlung von 2014 und keine verbindliche Richtlinie. Generell ist Lohnpolitik als Thema in der EU momentan nicht so aktuell. Um die Jahrtausendwende gab es viele Projekte, Initiativen und internationale Konferenzen dazu. Heute liegt der Fokus mehr

„Ich wünsche mir von der EU nicht nur Empfehlungen in Sachen Gleichstellung, sondern durchaus auch Sanktionen.“

Edeltraud Ranftl, Johannes Kepler Universität Linz

auf Frauen in Führungspositionen“, sagt die Linzer Universitätsprofessorin.

Neben einer klaren Richtlinie für die verpflichtende Erstellung von detaillierten Einkommensberichten stehen auch Modelle für diskriminierungsfreie Bewertungssysteme von Arbeit und das Recht auf Sammelklagen auf dem EU-Wunschzettel der Equal-Pay-Expertin. „Und natürlich bräuchte es auch Sanktionen, damit diese Instrumente nicht zahnlos bleiben“, meint sie.

Für die ehemalige Tiroler Frauenlandesrätin und ehemalige Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt Christine Baur ist die EU vor allem aufgrund der Vielfalt ihrer

Mitgliedsstaaten ein wichtiger Faktor in der Gleichstellungspolitik. Ein Konsens, der für alle passt, hieße auch von den Besseren lernen, meint sie. Österreich habe hier in Bezug auf Gleichstellungsfragen und auch was Rollenbilder für Frauen betrifft, viel profitiert, ist Christine Baur überzeugt. „Ein positiver Wettbewerb tut allen gut. Es ist wichtig, dass man diskutieren darf, was das Bessere ist und ob vielleicht etwas Drittes noch schöner sein könnte.“ Und obwohl viel erreicht ist, ist die EU für Christine Baur gerade heute besonders wichtig: „Die europäische Gemeinschaft kann ein

„Was die EU auszeichnet, sind die Vielfalt und der Konsens, der für alle passt.“

Christine Baur,
ehemalige Tiroler Frauenlandesrätin



machtvolles Instrument gegen populistische Tendenzen in Richtung Nationalstaatlichkeit und Patriarchat sein. Ich bin davon überzeugt, dass die EU nicht nur ein Wirtschaftsprojekt ist, sondern auch ein großes Friedensprojekt sein muss.“ ●

Gleichstellungsziele der EU

Das Tätigkeitsfeld „Gleichstellung von Frauen und Männern“ ist in der EU-Kommission bei der Kommissarin für Justiz, Verbraucher, Gleichstellung Věra Jourová und ihrer Generaldirektion angesiedelt. Es ist wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungspolitik der EU.

Das sind die wesentlichen Gleichstellungsziele der EU:

Wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen

Die Beschäftigungsquote der Frauen hat sich in den letzten zehn Jahren deutlich erhöht. Allerdings muss diese positive Entwicklung fortgesetzt werden, um das in der Strategie Europa 2020 festgelegte Ziel einer Beschäftigungsquote von 75 Prozent und eine bessere Einbeziehung der Frauengruppen mit den niedrigsten Beschäftigungsquoten zu erreichen.

Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

Um das weiterhin bestehende Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu beseitigen, will die EU-Kommission:

- gemeinsam mit den Sozialpartnern untersuchen, wie die Lohntransparenz verbessert werden kann,
- Initiativen für gleiches Entgelt am Arbeitsplatz – wie etwa Garantiesiegel, Selbstverpflichtungen und Auszeichnungen für vorbildliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – unterstützen,
- einen Europäischen Tag für gleiches Entgelt einführen.

Gleichstellung in Entscheidungsprozessen

Obwohl Frauen inzwischen fast die Hälfte der Arbeitskräfte und über die Hälfte der neuen Hochschulabsolventinnen und -absolventen in der EU stellen, sind sie in den Entscheidungsprozessen noch immer unterrepräsentiert, ob in nationalen Parlamenten oder Regierungen oder in den Vorständen großer Unternehmen.

Schutz der Würde und Unversehrtheit

Schätzungen zufolge haben 20 bis 25 Prozent aller Frauen, die in der EU leben, zumindest einmal in ihrem Leben körperliche Gewalt erlitten, und bis zu einer halben Million Frauen in Europa wurden einer Genitalverstümmelung unterzogen.

Die Kommission wird:

- eine EU-weite Strategie zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen vorschlagen,
- dafür sorgen, dass das EU-Asylrecht Gleichstellungserwägungen Rechnung trägt.

Frauenpolitik muss im 21. Jahrhundert ankommen

Evelyn Regner ist seit 2009 EU-Abgeordnete und seit 2015 Delegationsleiterin der SPÖ im EU-Parlament. if:faktum hat mit ihr über die Rolle der EU im Gleichstellungsprozess gesprochen.

TEXT: JANA REINPRECHT

Gibt es Themen, die im Parlament behandelt werden, die sich speziell mit der Lebensrealität von Frauen auseinandersetzen? Welche Initiativen, Verordnungen etc. wurden in letzter Zeit im Bereich Gleichbehandlung umgesetzt? Welche finden Sie besonders wichtig?

Evelyn Regner: Im Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter wird zum Beispiel behandelt, dass Frauen gewaltfrei leben können müssen. Die Istanbul-Konvention gewährleistet, dass diskriminierende Vorschriften abgeschafft und Hilfsangebote ausgebaut werden. Wir verhandeln derzeit auch die Work-Life-Balance-Richtlinie, damit Beruf und Freizeit und Familienleben besser zu vereinbaren sind in Zeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, welche für Frauen mit Familienpflichten mehr Stress und durch ständige Erreichbarkeit weniger Abschalten bedeutet. Wenn neben Kindern auch noch der Haushalt oder die Altenpflege hinzukommt, ist das eine Dreifachbelastung. Um die Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen zu schließen, arbeiten wir an einem Aktionsplan gegen den Gender Pay Gap. Zudem erarbeiten wir weitere Stellungnahmen zur Europäischen Arbeitsmarktbehörde oder zum neuen EU-Budget.

Inwieweit kann die EU Österreich bei der Umsetzung von Themen rund um Frauen und Gender unterstützen?

In den EU-Institutionen können gemeinsam mit den Mitgliedsländern richtungsweisende Verbesserungen erarbeitet und Anreize gesetzt werden. Nehmen wir die Istanbul-Konvention: Während in Österreich jede fünfte Frau körperliche oder gar

sexuelle Gewalt erlebt hat, ist es in der EU sogar jede dritte, weshalb Signale wie das Beitreten des EU-Parlaments zur Istanbul-Konvention so wichtig sind. Dieses Abkommen ist das erste rechtsverbindliche Instrument zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, ein Meilenstein in der Gleichbehandlung. Zudem muss aktiv gegen jegliche Form der Gewalt einschließlich häuslicher Gewalt, weiblicher Genitalverstümmelung oder Zwangsehen vorgegangen werden.

Man könnte das Gefühl bekommen, dass Themen wie Geschlechtergerechtigkeit und Gender-Mainstreaming in der EU an Bedeutung verlieren. Stimmt das oder täuscht der Eindruck?

Es gibt auf jeden Fall noch genug zu tun. Im EU-Parlament kämpfe ich dafür, dass die Frauenpolitik in Europa im 21. Jahrhundert ankommt. Im Gründungsvertrag der EU war noch ein klares Bekenntnis zur Gleichberechtigung der Geschlechter zu finden, heute hinken wir dem nach. Zum Beispiel wurde die Gender-Budgetierung von der EU-Kommission, die zu zwei Dritteln aus Männern besteht, einfach vergessen. Wir werden uns anhand des Erfolgsmodells Österreich um Nachbesserung bemühen. Wir nehmen im EU-Vergleich hier eine Vorreiterrolle ein, und die müssen wir auch bewahren. In Österreich hat die Gender-Budgetierung überall eine Rolle, von der Planung eines Parks bis zur Politik. Wir dürfen den Kampf für die Gleichstellung nicht aufgeben. Wir sehen oft, dass die Strukturen, weshalb Frauen benachteiligt sind, in den EU-Ländern dieselben sind. Frauen verdienen im EU-Durchschnitt immer noch um 16,3 Prozent weniger als Männer. Österreich ist hier eines der Schlusslichter. Dazu kommt, dass in manchen Ländern konservative und nationalistische Parteien versuchen, Frauenrechte aktiv zu beschneiden. Dem gilt es entgegenzuwirken.

Empfinden Sie die Europäische Union als feministisch, oder gibt es in bestimmten Themen noch Aufholbedarf? Wenn ja, in welchen?

Es gibt viele wichtige Feministinnen und Feministen in der EU, aber von einer feministischen EU sind wir noch weit entfernt. Aber auch wenn es gerade frauenpolitisch manchmal zäh vorangeht, sehen wir, dass unsere Arbeit etwas bringt. Die Zukunft der EU ist jedenfalls weiblich. Die Zustimmung der Österreicherinnen zur EU steigt weiter an, obwohl Frauen zwanzig Jahre lang kritischer waren als Männer. Dieses neu gewonnene Vertrauen in die EU müssen wir ausbauen und die soziale und wirtschaftliche Stellung von Frauen in Europa verbessern. ●



Evelyn Regner

Mehr Gleichstellung, bitte!

Österreich werde den EU-Ratsvorsitz nutzen, um das Thema Gleichstellung wieder weiter oben auf der Prioritätenliste der EU zu verankern, verspricht Jacqueline Niavarani, die im Bundeskanzleramt die Abteilung für Gleichstellung und EU-Angelegenheiten leitet.

Wie kann oder soll Österreich im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft die Umsetzung von Gender-Mainstreaming forcieren?

Jacqueline Niavarani: In Vorbereitung auf den österreichischen EU-Ratsvorsitz haben wir uns ganz konkret ebendiese Frage gestellt und einen breiten interministeriellen Austausch über Gender-Mainstreaming während des österreichischen EU-Ratsvorsitzes initiiert. Bei den Treffen haben sich Vertreterinnen und Vertreter zahlreicher Ministerien und auch des Parlaments sowie einiger Bundesländer dazu ausgetauscht, wie Gender-Mainstreaming bei den jeweiligen konkreten Planungen für die Präsidentschaft umgesetzt werden kann. Wir sind sehr daran interessiert, unsere Erfahrungen in diesem Bereich mit den nachfolgenden Präsidentschaften zu teilen. Die Stärkung von Geschlechtergleichstellung und Gender-Mainstreaming wurde auch im Achtzehnmonatsprogramm des Rates als Priorität der Trio-Präsidentschaft von Estland, Bulgarien und Österreich festgelegt.

Welche konkreten Maßnahmen sind geplant?

Ganz konkret wollen wir den EU-Ratsvorsitz dazu nutzen, das Thema Gleichstellung wieder weiter oben auf der Prioritätenliste der EU zu verankern. Wir wissen aus Umfragen, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein wichtiges Thema für die EU

und ihre Bürgerinnen und Bürger ist. Dennoch gibt es aber beispielsweise momentan keine Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter auf europäischer Ebene, sondern lediglich ein internes Arbeitspapier in diesem wichtigen Bereich. Es wird am 12. Oktober ein informelles Treffen der EU-Gleichstellungsministerinnen und -minister in Wien stattfinden. Da es für den Politikbereich Geschlechtergleichstellung keine eigene Ratsformation gibt, stellt das Treffen der Ministerinnen und Minister eine seltene und wichtige Gelegenheit für den Austausch dar.

Als zweite Zielsetzung ist uns daran gelegen, einen offenen und zukunftsorientierten Dialog über Geschlechtergleichstellung zu fördern. Bei der Konferenz „Gender Equality and YOU. Young Voices. Joint Initiative“ im Oktober in Wien soll ein Austausch auf Augenhöhe zwischen Jugendlichen, Ministerinnen und Ministern, Expertinnen und Experten aus NGOs und Verwaltung stattfinden. Der generationen- und auch institutionenübergreifende Dialog steht dabei im Mittelpunkt. Wie soll die Zukunft der Geschlechtergleichstellung in der EU aussehen und welche Bedürfnisse und Ideen haben insbesondere junge Menschen?

Warum ist die EU so wichtig für die Gleichstellung?

Auf europäischer Ebene sehen wir, dass die Herausforderungen über die Jahre vielfach dieselben geblieben sind: wirtschaftliche Unabhängigkeit, Gender Pay Gap, Aufteilung der Kinderbetreuung/Pflege, wenig Frauen in Führungspositionen, Gewalt gegen Frauen oder das hartnäckige Weiterbestehen von Geschlechterstereotypen, um nur einige zu nennen. Wie die einzelnen Mitgliedsstaaten sich der Themen annehmen, welche Strategien sie wählen und welche Maßnahmen sie setzen, ist natürlich unterschiedlich und hat auch viel mit der gesellschaftlichen Prägung und Geschichte des jeweiligen Landes zu tun. Der Austausch guter Praktiken ist jedenfalls ein ganz wichtiges Instrument, um im Bereich Gleichstellung Erfolge zu erzielen. Prinzipiell ist es wichtig, die aktuellen Entwicklungen in den EU-Mitgliedsstaaten gut zu beobachten und dort, wo Dinge gut funktionieren und maßgeblich zur Gleichstellung der Geschlechter beigetragen haben, einen Austausch anzuregen.



Chancengleichheit: Die EU ist gut beraten

Die uneingeschränkte und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am öffentlichen Leben – insbesondere am Erwerbsleben – ist ein wesentliches Ziel europäischer Politik. Zur Verwirklichung dieser Maxime soll unter anderem der Beratende Ausschuss für Chancengleichheit beitragen.

Der Beratende Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern soll der Europäischen Kommission helfen, Maßnahmen der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auszuarbeiten und durchzuführen. Dies erfolgt durch die Förderung des Austauschs von Erfahrungen, Politiken und Verfahren zwischen den EU-Ländern und zwischen den verschiedenen beteiligten Akteurinnen und Akteuren. Der Ausschuss wird von der Kommission einberufen und tagt mindestens zweimal jährlich in Brüssel.

Der Ausschuss

- unterstützt die Kommission bei der Entwicklung von Instrumenten zur Begleitung und zur Bewertung der in der Gemeinschaft durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie zur Unterbreitung ihrer Ergebnisse
- trägt zur Realisierung der einschlägigen Aktionsprogramme der Gemeinschaft bei, insbesondere durch die Überprüfung ihrer Ergebnisse und durch Änderungsvorschläge zu den durchgeführten Maßnahmen
- trägt durch seine Stellungnahmen zur Ausarbeitung des Jahresberichts der Kommission über die erzielten Fortschritte im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei
- fördert den Informationsaustausch über die auf allen Ebenen durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit; auch unterbreitet er gegebenenfalls Vorschläge zu den Aktionen, die im Anschluss an diese Maßnahmen realisiert werden könnten
- gibt entweder auf Ersuchen der Kommission oder von sich aus zu allen Fragen, die für die Förderung der Chancen-

gleichheit in der Gemeinschaft relevant sind, Stellungnahmen ab oder legt der Kommission hierzu Berichte vor

Der Ausschuss besteht aus 70 Mitgliedern, deren Amtszeit drei Jahre mit zulässiger Wiederernennung beträgt.

Die Europäische Frauenlobby ist in den Ausschusssitzungen mit zwei beobachtenden Mitgliedern vertreten. Darüber hinaus können Vertreterinnen und Vertreter internationaler Berufsverbände oder Vereinigungen als Beobachterinnen und Beobachter zugelassen werden, wenn sie einen begründeten Antrag bei der Kommission stellen.

Der Ausschuss wird von der Kommission einberufen und tritt an ihrem Sitz zusammen. Er tagt mindestens zweimal jährlich. Gegenstand der Beratungen des Ausschusses sind die von der Kommission angeforderten Stellungnahmen sowie die Stellungnahmen, die der Ausschuss aus eigener Initiative vorträgt. Im Anschluss an die Beratungen findet keine Abstimmung statt.



Karina Ringhofer

Karina Ringhofer, Leiterin des burgenländischen Referats für Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung, die für die österreichischen Bundesländer im Ausschuss für Chancengleichheit sitzt, findet die Arbeit dort aus mehreren Gründen bereichernd und spannend. „Einerseits bekommt man einen sehr guten Überblick über gewesene und geplante EU-Initiativen im Bereich Gleichstellung und Gender Equality. Andererseits kann man sich bestens mit europäischen Playerinnen vernetzen und Best-Practice-Beispiele aus verschiedenen europäischen Ländern sammeln. Man bekommt Einblick in internationale Projekte zum Thema Gleichstellung und sieht, wo Österreich im europäischen Vergleich steht.“

Gleichstellung hilft auch der Wirtschaft

Dass die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht nur von individuellem Vorteil für die einzelnen Frauen wäre, hat das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) in einer Studie herausgefunden.

Untersucht wurde, wie Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung sich makroökonomisch auswirken und zum Wirtschaftswachstum in der EU beitragen. Ergebnis: Geschlechtergleichstellung kann einige der in der Strategie Europa 2020 benannten Schwächen der EU-Wirtschaft gezielt verbessern. Sie trägt dazu bei, Probleme im Bereich der Beschäftigung, der Produktivität und der demografischen Alterung zu bewältigen. So würde, meint die Studie, Geschlechtergleichstellung etwa zu einem erheblichen Anstieg der Zahl der Arbeitsplätze führen – was Frauen und Männern zugutekäme.

Konkret könnten bis zum Jahr 2050 zwischen 6,3 und 10,5 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden, wenn die Geschlechtersegregation in der Ausbildung durchbrochen würde und mehr Frauen eine Ausbildung in MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) absolvieren würden. Rund 70 Prozent dieser Jobs würden von Frauen besetzt werden, sagt die EIGE-Studie.

Um solche positiven Effekte zu bewirken, müsse jedoch einer der Hauptgründe für das Geschlechtergefälle

beseitigt werden, so die EIGE: die ungleiche Verteilung unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern. Ein Wandel wird dann eintreten, wenn die Mitgliedsstaaten Hindernisse für die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen beseitigen, etwa durch den Ausbau hochwertiger und bezahlbarer Kinderbetreuungseinrichtungen und die Förderung familienfreundlicher und flexibler Arbeitszeitregelungen.

Auch das Bruttoinlandsprodukt (BIP) würde durch mehr Geschlechtergerechtigkeit ansteigen, ermittelte die EIGE. Bis 2050 könnte durch entsprechende Maßnahmen ein Anstieg des BIP um zehn Prozent pro Kopf erreicht werden.

Und auch zur Bewältigung der Herausforderungen durch die demografische Alterung wäre mehr Geschlechtergerechtigkeit hilfreich. Neuesten Forschungsergebnissen zufolge könnten die Verbesserung der Geschlechtergleichstellung in der Bildung, eine stärkere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen sowie die ausgewogenere Aufteilung von unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern zu einem Anstieg der Geburtenraten um bis zu acht Prozent bis zum Jahr 2050 führen. ●



Der Blick der Jugend auf Europa

Trotz Brexit und so mancher EU-kritischen Rhetorik: Die meisten Jugendlichen in Österreich, Deutschland und Osteuropa sind überzeugte Europäer. Das fand eine Studie der Bertelsmann Stiftung heraus. Demnach bewerten mehr als drei Viertel der jungen Leute die EU positiv und möchten in der EU bleiben. Als wichtigste Errungenschaften sehen die Befragten den Frieden zwischen den europäischen Ländern und die Möglichkeit, im Ausland zu studieren und zu arbeiten.

frauen an die macht

Die EU kämpft für eine paritätische Beteiligung von Frauen sowohl in den Mitgliedsstaaten als auch in den eigenen Institutionen.

Wie wichtig für den Fortschritt der Gleichstellung der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft ist, ist bekannt. Wie schwierig es ist, diesen zu heben, ebenso. Die EU kämpft um die Erhöhung der Frauenquoten auf zwei Ebenen. Einerseits ist sie bemüht, die Mitgliedsstaaten zur Anhebung des Frauenanteils in Unternehmen zu bewegen. Andererseits kämpft sie selbst um eine bessere Frauenquote in den eigenen Gremien.

Der Frauenanteil im Europaparlament ist seit dessen Gründung kontinuierlich angestiegen. Dem realen Bevölkerungsanteil von Frauen entspricht er allerdings noch keineswegs. So erhöhte sich der Anteil weiblicher Abgeordneter nach der letzten EU-Wahl 2014 von 35 auf 36 Prozent. Österreich schneidet im Vergleich der Mitgliedsstaaten mit einem Frauenanteil von 44 Prozent bei den EU-Abgeordneten dabei recht gut ab. Den höchsten Frauenanteil kann Malta mit 67 Prozent vorweisen. Einen Frauenanteil von mehr als 50 Prozent weisen außerdem Estland, Finnland, Irland und Schweden auf. Ungarn, Zypern und Litauen bilden mit einem Frauenanteil von unter 20 Prozent das EU-Schlusslicht. In den meisten nationalen Parlamenten der Mitgliedsländer ist der Frauenanteil jedoch deutlich niedriger als im EU-Parlament. Im Durchschnitt beträgt er dort 27 Prozent.

Eine wichtige Rolle kommt in der EU auch den sogenannten Agenturen zu. Sie befassen sich mit einer Vielzahl von Themen, die den Alltag von Frauen und Männern in den Mitgliedsländern beeinflussen – wie etwa Lebensmittelsicherheit, Verkehr und auch Gleichstellung. Jede Agentur wird von einem Verwaltungsrat geleitet, der von den Mitgliedsstaaten, der EU-Kommission und dem EU-Parlament beschickt wird. Und trotz des Einsatzes der EU für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien sind die Verwaltungsräte von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis weit entfernt. Lediglich in einem Drittel der Verwaltungsräte führt eine Frau den Vorsitz. Und bei den Mitgliedern liegt der Frauenanteil sogar noch unter diesem Wert.

Noch dramatischer allerdings ist die Entwicklung bei den geschäftsführenden Leitungspositionen der EU-Agenturen. Dort ist der Frauenanteil in den letzten Jahren sogar deutlich gesunken und beträgt unter 20 Prozent.

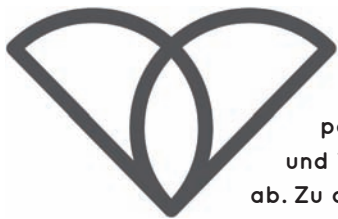
Auch wenn die EU seit ihrer Gründung viele Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern gemacht hat, bleibt noch einiges zu tun. Das zeigen neue Zahlen, die Eurostat, das statistische Amt der Europäischen Union, erhoben hat. Demnach ist nur eine von drei Führungskräften in der EU eine Frau und sie verdient im Schnitt fast ein Viertel weniger als ein Mann.

Die Europäische Kommission gibt übrigens jedes Jahr einen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU heraus. Der neueste (bereits aus dem Jahr 2018) steht hier zum Download bereit: <https://www.euromedwomen.foundation/pg/en/documents/view/7743/2018-report-on-equality-between-women-and-men-in-eu>



Jede Unterschrift zählt!

Es ist so weit. Vom 1. bis zum 8. Oktober kann das Frauenvolksbegehren 2.0 unterschrieben werden. In dieser Eintragungswoche kann das Frauenvolksbegehren auf jedem Gemeindeamt in Österreich unterschrieben werden – und zwar unabhängig vom Hauptwohnsitz. Unterstützungserklärungen können aber auch von zu Hause aus per BürgerInnenkarte oder Handysignatur abgegeben werden. Wer Fragen hat: Die Abteilung für Wahlangelegenheiten, die für die Abwicklung von Volksbegehren zuständig ist, ist unter +43 (0)1 5312690-5209 und per E-Mail via wahl@bmi.gv.at zu erreichen.



* Der Forderungskatalog des Frauenvolksbegehrens 2.0 umfasst 15 Punkte und deckt die Themen politische Teilhabe und Mitsprache, Arbeit und Wirtschaft sowie Familie und Gesundheit ab. Zu den wichtigsten Punkten gehören die Gleichstellung bei Gehältern, die Einführung einer 30-Stunden-Woche, der Zugang zu kostenlosen Verhütungsmitteln und die Koppelung der Klubförderung im Parlament an eine 50-prozentige Frauenquote.

Nachlesen kann man sämtliche Forderungen hier: <https://frauenvolksbegehren.at/forderungen-frauenvolksbegehren/>

Frauen* Volksbegehren

Gleichwertig ist gleich viel wert!

Wenn es um gleichen Lohn für gleichwertige (nicht nur gleiche) Arbeit geht, ist es immer wieder der Europäische Gerichtshof (EuGH), der zur Klärung von Streitfragen angerufen wird. Einer der bekanntesten Fälle ist der Fall Enderby aus Großbritannien. Frau Enderby war leitende Logopädin im staatlichen Gesundheitsdienst, in dem auch Apothekerinnen und Apotheker beschäftigt werden. Sie erhielt ein Jahresgehalt von 10.000 Pfund, der leitende Apotheker eines von 14.000 Pfund. Die Berufsgruppe der Logopädinnen und Logopäden bestand fast ausschließlich aus Frauen, die der Apothekerinnen und Apotheker hauptsächlich aus Männern. Frau Enderby klagte vor dem EuGH und bekam 1993 Recht zugesprochen. Ihrer Klage hatten sich 1.600 weitere Betroffene angeschlossen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Pflegerinnen aus Polen, Bauarbeiter aus Rumänien, Fleischhauer aus Bulgarien: Hunderttausende EU-Ausländer arbeiten als Entsandte aus ihren Heimatländern befristet in anderen EU-Ländern, darunter auch Österreich. Für westliche Unternehmen erledigen sie preiswert Aufträge, für ihre Heimatländer sind sie ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Das Problem: Wirtschaftskraft, Sozialstandards und Löhne in den EU-Ländern sind sehr unterschiedlich. So lagen die Arbeitskosten pro Stunde 2016 in Dänemark bei 42 Euro. In Bulgarien waren es 4,40 Euro. Das Gefälle birgt Konfliktpotenzial, weil Firmen aus Ländern mit geringen Löhnen und Sozialbeiträgen die Preise für

Dienstleistungen in wohlhabenden Staaten unterbieten können.

Nun hat die EU im März dieses Jahres mit einer Reform der sogenannten Entsenderichtlinie diesem Lohn- und Sozialdumping ein Ende gesetzt. Vereinbart wurde nun, dass Entsendungen grundsätzlich auf zwölf Monate begrenzt sein sollen, mit der Möglichkeit einer Ausweitung auf 18 Monate. Die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen von Anfang an die gleichen Tariflöhne wie ihre einheimischen Kolleginnen und Kollegen bekommen, einschließlich Extras wie ein dreizehntes Monatsgehalt oder Schlechtwetterzuschläge.

Reise- oder Unterbringungskosten dürfen ihnen nicht vom Lohn abgezogen werden. Die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen sich jedoch in der heimischen Kranken- oder Rentenversicherung versichern, deren Beiträge in Osteuropa teils viel niedriger sind als in Westeuropa. Dadurch sind die Lohnkosten unter dem Strich bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach wie vor günstiger als bei einheimischen.



EU-Projekte erweisen sich als starker Motor für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Damit die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter realisiert werden kann, muss Gleichstellungspolitik konsequent von den Gemeinden, dem Bund bis hin zu Europa durchgeführt werden. Ein starker Motor für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind auf europäischer Ebene Programme mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Seit 1999 werden im Referat für Frauen und Gleichstellung EU-Projekte mit Systempartnerinnen und -partnern umgesetzt. In den EU-Programmen Interreg, ESF – Europäischer Sozialfonds, Equal, Europäischer Fonds für regional Entwicklung wurden in den letzten 20 Jahren 3.900.000 Euro lukriert.

Besonders gelungene Projekte sind:

Das EQUAL-Projekt

„job.plan: Frauen – Wirtschaft – Zukunft“

Ein Projekt zur gerechten Einkommensverteilung zwischen Frauen und Männern in Vorarlberg. Die Ursachen für Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind vielfältig: Die einseitige Berufswahl der Mädchen, die unterschiedlichen Arbeitsbewertungen oder die ungleiche Verteilung der privaten Betreuungspflichten sind nur einige davon.

Das Vorarlberger EU-Projekt „job.plan“, in dem insgesamt elf Institutionen und Unternehmen eng zusammenarbeiteten, untersuchte erstmals die spezifische Einkommenssituation in Vorarlberg und setzte eine Reihe von Maßnahmen zur besseren Gleichstellung von Frauen und Männern.



EQUAL-Projekt „F&Mpower: Familie und Beruf in Balance“

15 Vorarlberger Institutionen und Unternehmen aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Beratung setzten Maßnahmen um, die langfristig auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken. Lehrgänge und Coachings wurden entwickelt, die Frauen und Männer unterstützen, ihren beruflichen Wiedereinstieg zu organisieren. Unternehmen erhielten Betriebsberatungen und eine Wanderausstellung zeigte auf, welche Faktoren beim Thema „Familie und Beruf“ eine Rolle spielen. Diese spannende und unterhaltsame Ausstellung ist durch die verschiedenen Vorarlberger Regionen „gewandert“.



Interreg-Projekt „Genderplanning“

In diesem Projekt wurde die Strategie von Gender-Mainstreaming in kommunalen Planungen erprobt. Der Entwicklungsprozess in den fünf Pilotgemeinden wurde dokumentiert und als Leitfaden aufbereitet und kommt in den Gemeinden Vorarlbergs zur Anwendung.



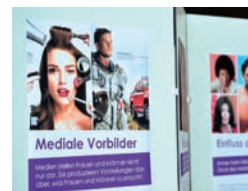
Interreg-Projekt „3 der, die, das 3Ländergender“

Die Verwaltungen aus Liechtenstein, St. Gallen und Vorarlberg haben der Strategie Gender-Mainstreaming einen wichtigen Stellenwert beigemessen. Das Ziel dieses Projektes war die Unterstützung der Verwaltungen auf regionaler und lokaler Ebene bei der Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie. Die in der Broschüre „ländergender“ angeführten Beispiele zeigen pragmatische und praxisrelevante Umsetzungen, wie Gender-Mainstreaming in der Verwaltung funktionieren kann.



Interreg-Projekt „betrifft:rollenbilder“

Gemeinsam mit den Gleichstellungsstellen Liechtenstein und Graubünden führte das Referat für Frauen und Gleichstellung das Interreg-Projekt „Rollenbilder“ durch. Eine Wanderausstellung, Workshops in Schulen und Unterlagen für Lehrerinnen und Lehrer sind die gut nachgefragten Produkte des Projektes.



Interreg-Projekt „Grenzen überschreiten – Grenzen setzen“

Erstmals wurde eine repräsentative, länderübergreifende Datenerhebung zum Thema Gewalt in Familie und Partnerschaft durchgeführt und die Ursachen, Erscheinungsformen und Folgen von familiärer Gewalt untersucht. Parallel dazu wurde mit Inseraten, einer Infobroschüre und Plakaten auf das Thema aufmerksam gemacht, um mehr Sensibilität für die Problematik zu schaffen. Über die Website www.vorarlberg.at/frauen können sich betroffene Frauen über Hilfe- und Unterstützungsmöglichkeiten informieren.



Gerne informieren wir sie zu den Projekten und Produkten:
frauen@vorarlberg.at

Neues Sprachrohr für Frauen

Mit 1. September hat Tanja Kopf beim Land Vorarlberg den Bereich Frauen und Gleichstellung – und damit auch die Verantwortung für das Magazin, das Sie eben in Händen halten – übernommen. Wir haben sie zu ihrer Motivation, ihren Ansprüchen an und ihre Ziele in der Gleichstellungspolitik befragt.

Frau Kopf, was motiviert Sie, sich gerade für das schwierige und oft undankbare Feld der Gleichstellungspolitik zu engagieren?

Tanja Kopf Ich komme aus einem frauenspezifischen Kontext. 20 Jahre war ich für Frauenhäuser tätig, zuerst als Sozialarbeiterin, dann als Leiterin. So gesehen betrachte ich mich in der Frauenpolitik als eine Art Pionierin. Ich war beim Aufbau vieler Projekte mit dabei. Frauen beruflich zu fördern, war immer mein Ziel. Sprachrohr für Frauen zu sein, ist eine Aufgabe, auf die ich mich sehr freue. Schon als Jugendliche hatte ich ein Leitziel: Es muss gerecht sein! Und diese Gerechtigkeit für Frauen möchte ich in der Realität umsetzen.

Was bedeutet Feminismus heute für Sie?

Es ist heute allen klar, dass Gleichstellung noch immer ein Ziel ist, keine Realität.

Und Frauenrechte sind für mich Menschenrechte. Dennoch sehe ich Feminismus nicht als Kampf gegen Männer. Ich sehe Gleichberechtigung als Ziel im Interesse von Frauen und Männern, denn beide Geschlechter profitieren davon. Und Gleichstellung kann auch nur funktionieren, wenn man die

Männern mit ins Boot holt und gemeinsam voranschreitet.

Wo sehen Sie die großen Themen, die Frauenpolitik heute zu bearbeiten hat?

Das sind Themen, an denen wir schon all die Jahre arbeiten: die Auflösung von Rollenbildern und Geschlechterstereotypen, die Bekämpfung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen von Unternehmen und in der Politik und natürlich die noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es mag mühsam und vielleicht auch lästig erscheinen, wenn man diese Themen immer wieder moniert. Aber das gehört zur Arbeit für Gleichstellung einfach dazu. Steter Tropfen höhlt den Stein.

Wie sehen Ihre konkreten Pläne für die ersten Monate in der neuen Funktion aus?

Meine Vorgängerin Monika Lindermayr hat mit ihrer Arbeit in 20 Jahren eine großartige Basis geschaffen, auf der man aufbauen kann. Mir ist es jetzt wichtig, mit jungen Frauen in Kontakt zu kommen, um zu schauen, was sie möchten und von der Frauenpolitik erwarten.



Tanja Kopf

Anlaufstellen für EU-Informationen

EU-Informationen allgemein: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Abt. PrsE – Europaangelegenheiten und Außenbeziehungen, Europe Direct Vorarlberg, http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/regionen_europa/europa/europa/kontakt/europaangelegenheiten.htm, 05574 511 20305

Außenwirtschaft: Wirtschaftskammer Vorarlberg, <https://www.wko.at/service/dienststelle.html?orgid=14644>

EU-Förderprogramm Investitionen in Wachstum und Beschäftigung, Landesförderstelle Abt. VIa – Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten, http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/wirtschaft_verkehr/wirtschaft/wirtschaft/kontakt/allgemeinewirtschaftsange.htm, 05574 511 26105, zum Programm und allen Förderstellen: <https://www.efre.gv.at>

EU-Förderungen Europäischer Sozialfonds, Projekte in Vorarlberg: Abt. VIa – Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten, http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/wirtschaft_verkehr/wirtschaft/wirtschaft/kontakt/allgemeinewirtschaftsange.htm, 05574 511 26105, zum Programm <https://www.esf.at/esf-in-oesterreich/>

EU-Förderungen Interreg: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Abt. PrsE – Europaangelegenheiten und Außenbeziehungen, http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/regionen_europa/europa/europa/kontakt/europaangelegenheiten.htm, 05574 511 20305

EU-Förderprogramm Erasmus+, Beratung/Informationen zum Europäischen Freiwilligendienst: aha, <https://www.aha.or.at/efd>, 05572 52212, Informationen zu Schulprojekten: Landesschulrat für Vorarlberg, <http://www.lsr-vbg.gv.at/erasmus/>, 05574 4960 0, Informationen/Beratung in Österreich: Nationalagentur Erasmus+ Bildung, <https://erasmusplus.at/de/>, Interkulturelles Zentrum, <https://erasmusplus.at/de/das-programm/jugend/>, Österreichische Bundes-Sportorganisation, <https://erasmusplus.at/de/das-programm/sport/>

EU-Förderprogramm Horizon 2020: Beratung/Informationen in Vorarlberg: Wirtschafts-Standort Vorarlberg GmbH, <https://www.wisto.at/de/>, 05572 55252, in Österreich: Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft, https://www.ffg.at/Europa/Horizon2020_zum_Programm: <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/what-horizon-2020>

menschen zum thema frauen in europa



Angelika Atzinger, Verein Amazone

In den vergangenen Jahrzehnten hat die EU sicherlich eine wichtige Rolle in Hinblick auf Gleichstellungspolitiken gespielt, wichtige Initiativen und Impulse nach innen und nach außen gesetzt. Wesentlich sind bindende Vorgaben, da das Commitment in den Mitgliedsstaaten sehr unbeständig und von tagespolitischen Interessen abhängig ist. Aktuell zeigen die Kürzungen im Frauenbereich und der Umgang mit feministischen Initiativen in Österreich, dass es klare Vorgaben vonseiten der EU braucht, damit jahrzehntelange Arbeit nicht einfach kaputtgespart werden kann.



Lea Putz-Erath, femail

Die EU ist ein wichtiger Gleichstellungsmotor. Gleichstellung von Frauen und Männern ist auf allen Politikebenen der EU als Querschnittsziel umzusetzen. Für viele scheint die EU weit weg. Doch eigentlich ist sie ganz nah. In den politischen Entwicklungen rund um Geschlechtergerechtigkeit sehen wir das ganz deutlich, so z. B. bei der Vergabe von Fördergeldern: Diese werden europaweit nur Projekten zugesprochen, die eben genau auf ihre Effekte auf Frauen und Männer achten.



Stefania Pitscheider-Soraperra, Frauenmuseum Hittisau

Es gibt in Europa einen breiten Konsens über die Richtigkeit und Notwendigkeit von Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung. Und das ist gut so. Allerdings ist der Weg zu einer faktischen Gleichstellung lang, denken wir z. B. an die große Schere bei Löhnen und Pensionen. Auf EU-Ebene ist es aber möglich, Gender als transversales Element aller Politiken zu integrieren, um nachhaltige Veränderungen zu erreichen.

gleichstellung
fördern
frauen und
männer



© ATZINGER, IOANNIS; REVEKIS, INES; AGOSTINELLI

Bestellungen und Änderungen:

E frauen@vorarlberg.at
T 05574/511-24136.

**Amt der
Vorarlberger
Landesregierung**
Referat für Frauen
und Gleichstellung,
Römerstraße 15,
6900 Bregenz.