

# Positionspapier Frauenpolitik

Juni 2020



## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	2
<b>1. Präambel</b> .....	4
Ausgangslage .....	5
<b>2. Gewalt und Machtstrukturen</b> .....	7
2.1 Rechtliche und politische Situation .....	8
2.2 Prävention und Schutzräume .....	10
<b>3. Arbeitsmarkt und Care-Arbeit</b> .....	12
3.1 Arbeitszeit und Entlohnung .....	13
3.2 Betreuungspflichten und Vereinbarkeit .....	14
3.3 Care-Arbeit .....	15
3.4 Diskriminierung am Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz .....	17
3.5 Pensionen .....	18
3.6 Frauen in Führungspositionen.....	19
3.7 Frauen in der Landwirtschaft.....	19
3.8 Auswirkungen von Digitalisierung .....	20
<b>4. Sexualität und Gesundheit</b> .....	22
4.1 Sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte.....	22
4.2 Körper und Sexualität im Bildungssystem.....	23
4.3 Menstruation .....	24
4.4 LGBTQI*.....	25
4.5 Medizin .....	26
<b>5. Bildung und Ausbildung</b> .....	27
<b>6. Politik und Wirtschaft</b> .....	28
<b>7. Sprache und Medien, Kunst und Kultur</b> .....	30
<b>8. Rollenbilder und Männlichkeiten</b> .....	32
<b>9. Frauen und Armut</b> .....	33
<b>10. Intersektionalität</b> .....	35
10.1 Mädchen und Frauen mit Fluchterfahrungen .....	35
10.2 (Migrations-)Biografien und Religionszugehörigkeit.....	37
10.3 Mädchen und Frauen mit Behinderungen .....	38



<b>11. Weitere Forderungen.....</b>	<b>39</b>
11.1 Mädchen.....	39
11.2 Frauen und Klimakrise .....	39
11.3 Frauen im Sport.....	40
11.4 Frieden und Sicherheit.....	41
<b>12. Quellen und weiterführende Links .....</b>	<b>43</b>



## 1. Präambel

*„Ich denke, es ist Zeit, daran zu erinnern: Die Vision des Feminismus ist nicht eine "weibliche Zukunft". Es ist eine menschliche Zukunft. Ohne Rollenzwänge, ohne Macht- und Gewaltverhältnisse, ohne Männerbündelei und Weiblichkeitswahn.“*

Johanna Dohnal, 2004<sup>1</sup>

Als gesetzlich verankerte Interessenvertretung aller Kinder und Jugendlichen in Österreich bringt sich die **Bundesjugendvertretung (BJV)** seit 2001 in alle politischen Bereiche ein, die für Kinder und Jugendliche unmittelbar relevant sind. Den Bereichen Frauen- und Genderpolitik kommt dabei seit jeher ein besonderer Stellenwert in der politischen Arbeit der BJV zu.

Alle gewählten Gremien in der BJV werden ausnahmslos geschlechterparitätisch besetzt (mit Ausnahme der Sprecherinnen des BJV-Frauenkomitees), ebenso müssen die stimmberechtigten Delegierten zur Vollversammlung nach einem geschlechterparitätischen Schlüssel entsandt werden. Die BJV-interne **Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming** erstellt, begleitet und evaluiert in jeder Vorstandsperiode einen Aktionsplan Gender Mainstreaming.

Alle haupt- und ehrenamtlich in der BJV engagierten Personen verpflichten sich, die „**Selbstverpflichtungserklärung** Gender Mainstreaming“, die zuletzt im Jahr 2018 aktualisiert und überarbeitet wurde, einzuhalten. Vorstandssitzungen und Vollversammlungen der BJV werden anhand eines **Gender Watch** Protokolls beobachtet. So wird etwaiges geschlechtsspezifisches Rede- und Gruppenverhalten sichtbar gemacht und thematisiert. Im Jahr 2019 erschien die **Toolbox Alles Gender, aber wie?** mit Methoden und Herangehensweisen für frauen- und genderpolitische Themen und Handlungsfelder für die Kinder- und Jugendarbeit.<sup>2</sup>

In politischen Prozessen auf internationaler Ebene gibt es derzeit zwei Instrumente, die die BJV in ihrer alltäglichen Arbeit unterstützt und mitträgt: Zum einen die 17 UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs<sup>3</sup>), zum anderen die elf, speziell für den Jugendbereich entwickelten, Jugendziele (Youth Goals<sup>4</sup>). Mit diesem Positionspapier möchte die BJV auch einen weiteren Schritt in Richtung Erreichung des **SDG 5 Geschlechtergleichstellung** und des **Youth Goals #2 Gleichstellung aller Geschlechter** setzen.

Neben dem gewählten Vorstand gibt es in der BJV auch ein **Frauenkomitee**. Der Sprecherin des Frauenkomitees kommt im Vorstand eine beratende Stimme zu – so wird

---

<sup>1</sup> <http://johanna-dohnal.at/zitate>

<sup>2</sup> Manche Textpassagen in diesem Positionspapier lehnen sich an Texte aus dieser Toolbox oder wurden teilweise sogar übernommen.

<sup>3</sup> [www.unis.unvienna.org/unis/de/topics/sustainable\\_development\\_goals.html](http://www.unis.unvienna.org/unis/de/topics/sustainable_development_goals.html)

<sup>4</sup> <https://jugenddialog.at/youthgoals>



sichergestellt, dass frauen- und genderpolitische Perspektiven bei allen Themen mitgedacht werden. Außerdem gestaltet das Frauenkomitee die inhaltliche frauen- und genderpolitische Arbeit der BJV mit und war auch maßgeblich in die Erstellung dieses Positionspapiers involviert. Gleichzeitig organisiert das Frauenkomitee feministische Veranstaltungen und bietet so einen Rahmen für Austausch und Vernetzung für feministisch interessierte Menschen aus den BJV-Mitgliedsorganisationen und darüber hinaus.

Frauen- und Genderpolitik ist (wie übrigens auch Kinder- und Jugendpolitik) allem voran **Querschnittsmaterie**. Die allermeisten (kinder- und jugend-)politischen Handlungsfelder haben auch genderpolitische Aspekte. Häufig kommt es zu inhaltlichen Überschneidungen und Zusammenhängen, wodurch manchmal auch andere thematische Anordnungen im Positionspapier möglich wären.

Die BJV verfolgt einen **intersektionalen Ansatz**, der davon ausgeht, dass Frauen nicht nur von Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts betroffen sind, sondern mit Verschränkungen, Zuspitzungen und Schnittstellen verschiedener Formen von Diskriminierung kämpfen, z.B. Women of Color, Frauen mit Behinderungen, sichtbare Musliminnen, Roma-Frauen und vieles mehr.<sup>5</sup> Aus Sicht der BJV ist es wichtig, immer wieder auf intersektionale Verschränkungen hinzuweisen, diese mitzudenken und zu bekämpfen.

## Ausgangslage

Auch im Jahr 2020 ist der Kampf um die Gleichstellung der Geschlechter noch lange nicht ausgefochten. Im Gegenteil: Die Situation in der Corona-Krise zeigt deutlich, dass gerade in Krisenzeiten genderstereotype Rollenmuster Hochkonjunktur haben, es zu einer Re-Traditionalisierung kommt und Frauen häufig als „soziale Airbags“ dienen.<sup>6</sup> Zwar haben Forscher\*innen der Universität Wien festgestellt, dass es keine besonders geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsarbeitssituation zu Beginn der Krise gab<sup>7</sup>, den größeren Teil der Care-Arbeit, das heißt Betreuungs-, Pflege-, Sorge- und Erziehungsarbeit, übernehmen aber trotzdem – weiterhin und verstärkt – Frauen. Ganz speziell von dieser Doppelbelastung betroffen sind erwerbstätige Mütter. Außerdem zeigt sich besonders deutlich, dass Frauen (speziell mit Migrationshintergrund) in den „systemerhaltenden“ Berufen überdurchschnittlich häufig vertreten sind: Im Lebensmittelhandel waren im Jahr 2018 etwa 70 Prozent der Angestellten weiblich,

<sup>5</sup> Genauerer dazu findet sich im Kapitel 10. Intersektionalität.

<sup>6</sup> Vgl. z.B. die Studie der deutschen Hans-Böckler-Stiftung: *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit*. Nachzulesen außerdem auch in: *Apa Science: Corona-Krise trifft Frauen laut Studie doppelt*.

<sup>7</sup> Vgl. Vienna Center for Electoral Research: *Von Kurzarbeit und Kündigungen sind sozial schwächere Personen am meisten betroffen: Die Arbeitssituation der Österreicher\*innen seit der Corona-Krise*. Hier wird aber klar ersichtlich, dass besonders Menschen mit schwächerem sozio-ökonomischem Hintergrund von Kurzarbeit und Kündigungen betroffen sind. Intersektional gedacht heißt auch das wieder, dass ohnehin marginalisierte Menschengruppen wie Armutsbetroffene oder Menschen mit Migrationshintergrund besonders von den Maßnahmen betroffen sind, und in weiterer Folge besonders wiederum Frauen, aber auch Kinder und Jugendliche.



beim Gesundheitspersonal (außer Ärzt\*innen) knapp über 80 Prozent und in Betreuungsberufen 88 Prozent<sup>8</sup> – d.h. von zehn Personen in Betreuungsberufen ist nur eine männlich. Es ist sehr deutlich: **Care Arbeit** – egal ob bezahlte oder unbezahlte – **wird immer noch vor allem von Frauen geleistet.**<sup>9</sup>

Auch eine andere Frage stellt sich in Krisenzeiten besonders: Wer ist medial präsent? Wer begleitet die Bevölkerung durch die Krise? Es zeigt sich, dass 3/4 der zu Wort kommenden Expert\*innen Männer sind. Auch bei den in der Krise zu uns sprechenden Politiker\*innen handelt es sich zu 2/3 um männliche Vertreter.<sup>10</sup> Die Zeit ist reif für mediale Repräsentation: Es braucht dringend Vorbilder und Role Models für Mädchen und junge Frauen mit unterschiedlichen Hintergründen, die medial und öffentlich in Erscheinung treten.

Um genauere und langfristige Auswirkungen der Corona-Krise auf die Gesellschaftsstrukturen und die Geschlechterverhältnisse zu beurteilen, fehlen zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Papiers noch Daten und Evidenzen. Aber so viel zeichnet sich jetzt schon ab: Um die Geschlechtergleichstellung sieht es nicht gut aus!

Zwar noch vor der globalen Corona-Krise erschienen, gibt es zwei trotzdem hochaktuelle internationale Dokumente aus dem Bereich der Frauen- und Genderpolitik, deren Texte und Erkenntnisse eine gute inhaltliche Basis für das vorliegende Positionspapier bilden. Im März 2020 erschien die **Gender Equality Strategie 2020-2025 der EU-Kommission**. Außerdem fand im Jahr 2019 die letzte Staatenprüfung Österreichs durch das CEDAW-Komitee<sup>11</sup> statt. Die **Abschließenden Bemerkungen** (Concluding Observations)<sup>12</sup> dieser Prüfung liegen, ebenso wie der **NGO-Schattenbericht**<sup>13</sup>, sowohl in englischer Sprache als auch in deutscher Übersetzung vor und bieten einen guten Einblick in die menschenrechtliche Situation von Mädchen, Frauen und LGBTQI\*-Personen in Österreich. Speziell der – von Expert\*innen aus den unterschiedlichen Bereichen verfasste – NGO-Schattenbericht liefert für das vorliegende Papier wichtige inhaltliche Beiträge, Anregungen und Textpassagen.

---

<sup>8</sup> Vgl. Momentum Institut: *Corona: Die wichtigsten Berufe sind weiblich und schlecht bezahlt.*

<sup>9</sup> Vgl. A&W Blog: *Sie nennen es Liebe, wir nennen es systemerhaltende Arbeit.*

<sup>10</sup> Vgl. Momentum Institut: *Corona-Krise: Wer darf in den Medien sprechen.*

<sup>11</sup> Vgl. auch Bundeskanzleramt: *Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen.*

<sup>12</sup> CEDAW: *Abschließende Bemerkungen zum 9. Bericht Österreichs vor dem UN-Cedaw-Komitee.*

<sup>13</sup> Alle Informationen zum Schattenbericht und die Links finden sich hier: <https://www.klagsverband.at/service/rechtehatsie>



## 2. Gewalt und Machtstrukturen

Gewalt hängt immer mit Machtverhältnissen zusammen. Erstens ist gewaltvolles Verhalten individuelle Machtausübung gegen andere Personen und Personengruppen. Zweitens beschreibt der Begriff „strukturelle Gewalt“ Machtverhältnisse, die auf gesellschaftlicher Ebene diskriminierend sind und somit die Handlungsmacht von Personengruppen einschränken (z.B. wenn Frauen kein eigenes lebenserhaltendes Einkommen haben und deshalb die Trennung vom gewalttätigen Partner besonders schwerfällt). Insofern hat Gewalt in vielen Fällen eine Genderkomponente. Geschlechtsspezifische Gewalt ist tief in der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und des patriarchalen Systems verwurzelt und immer noch eine der häufigsten Menschenrechtsverletzungen in allen Gesellschaften. Strukturelle Gewaltausübung beginnt schon bei sexistischen (und rassistischen) Witzen, die häufig als harmlos dargestellt werden, in Wahrheit aber Gewaltmechanismen fördern. Die Mehrheit der Betroffenen von struktureller Gewalt sind Frauen, Mädchen und LGBTQI\*-Personen, häufig gemeinsam mit anderen intersektionalen Merkmalen, wie bspw. Religionszugehörigkeit, Migrationshintergrund, Rassifizierung<sup>14</sup> oder Hautfarbe. Und dabei muss immer mitbedacht werden: Unterschiedliche Opfergruppen brauchen differenzierte Unterstützungsangebote.

Jede fünfte Frau in Österreich ist mindestens einmal in ihrem Leben von Gewalt betroffen, meistens durch einen nahen männlichen Angehörigen.<sup>15</sup> Untersuchungen zeigen, dass für viele Frauen das Zuhause der gefährlichste Ort ist, weil sie dort am häufigsten körperlichen, sexuellen und/oder psychischen Gewalthandlungen ausgesetzt sind.<sup>16</sup> Allerdings ist die Datenlage zur Betroffenheit von Gewalt an Frauen nach wie vor unzureichend. Gewalt ist ein Tabu-Thema und stark angst- und schambesetzt. Sie wird in vielen Fällen weder angesprochen noch zur Anzeige gebracht. Es ist daher zusätzlich von einer sehr hohen Dunkelziffer auszugehen.<sup>17</sup> Auffällig ist ein eklatanter Anstieg von Morden an Frauen – seit 2014 hat sich die Zahl der Frauenmorde pro Jahr in Österreich verdoppelt.<sup>18</sup>

Gewalterfahrungen sind für viele Frauen trauriger Alltag – ob im eigenen Zuhause,

---

<sup>14</sup> „Rassifizierung bezieht sich auf die Wissensebene von Rassismus. Rassifizierung beschreibt sowohl einen Prozess, in dem rassistisches Wissen erzeugt wird, als auch die Struktur dieses rassistischen Wissens. Im Einzelnen umfassen Prozess und Struktur die Kategorisierung, Stereotypisierung und implizite Hierarchisierung von Menschen. Dabei werden historisch variablen wahrnehmbaren und nicht wahrnehmbaren körperlichen (z. B. Hautfarbe, Schädelform), soziologischen (z. B. Kleidung), symbolischen und geistigen (z. B. Einstellungen und Lebensauffassungen) sowie imaginären Merkmalen (z. B. okkulte Fähigkeiten) Bedeutungen zugewiesen. Dies geschieht, indem erstens mit Hilfe dieser Merkmale gesellschaftliche Gruppen definiert – also kategorisiert – werden. In einem zweiten Schritt der Bedeutungszuweisung wird das Wesen der konstruierten Fremdgruppe(n) bestimmt und ihnen stereotype Eigenschaften zugeschrieben (Stereotypisierung) – auch sie können wieder der Kategorisierung dienen. Durch die Stereotypisierung wird spiegelbildlich das Wesen der konstruierten Eigengruppe festgeschrieben.“ Definition zitiert nach Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.

<sup>15</sup> Vgl. Autonome Österreichische Frauenhäuser: *Zahlen und Daten*.

<sup>16</sup> Vgl. Österreichisches Institut für Familienforschung: *Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld. Österreichische Prävalenzstudie zu Gewalt an Frauen und Männern*.

<sup>17</sup> Vgl. Stadt Wien: *Zahlen zu Gewalt gegen Frauen*.

<sup>18</sup> Vgl. Autonome Österreichische Frauenhäuser: *Zahlen und Daten*.

innerhalb einer Partnerschaft, bei der Arbeit oder im öffentlichen Raum. Kinder und Jugendliche sind bei Gewalt in der Familie nahezu immer direkt oder indirekt mitbetroffen. Schätzungen zufolge ist jedes vierte Kind zumindest einmal von psychischer, körperlicher oder sexueller Gewalt betroffen.

Wenn vom Thema Gewalt und Gewaltprävention die Rede ist, muss immer auch das Thema Gewalt und Hass im Netz behandelt werden. Die BJV hat sich im Jahr 2016 in ihrer Kampagne *Mein Netz* eingehend mit den Themen Internet und Gewalt und Hass im Netz beschäftigt und im Zuge dessen auch ihr Positionspapier *Jugend und Internet* aktualisiert.<sup>19</sup> Bemerkenswert ist, dass sexualisierte Gewalt und Hass im Netz wiederum besonders häufig Frauen – und hier wiederum ganz besonders Mädchen und junge Frauen<sup>20</sup> – und LGBTQI\*-Personen, Menschen mit Migrationshintergrund oder anderen intersektionalen Merkmalen betreffen<sup>21</sup>.

## 2.1 Rechtliche und politische Situation

Trotz der Umsetzung einiger wichtiger rechtlicher Schritte in den letzten Jahren (bspw. dem Nationalen Aktionsplan (NAP) 2014-2016 zum Schutz von Frauen vor Gewalt, der wichtige Aspekte der Istanbul Konvention umgesetzt hat<sup>22</sup>), fehlt es in vielen Bereichen nach wie vor an rechtlichen und realpolitischen Rahmenbedingungen für effektiven Gewaltschutz. Für die effektive Umsetzung des NAP bräuchte es eine ausreichend mit Ressourcen ausgestattete Stelle, die eine Strategie gegen Gewalt koordinieren und ihre Implementierung überwachen könnte. Außerdem gibt es einen Mangel an Systematik in der Datenerhebung von Gewalt gegen Frauen und Gewalt in der Familie, sodass rechtliche und politische Maßnahmen zur Gewaltprävention nur mangelhaft bewertet und überprüft werden können.<sup>23</sup>

Im Jahr 2019 kam es mit dem Beschluss des „Gewaltschutzpaketes“ zu gesetzlichen Neuregelungen im Bereich des Gewaltschutzes. Viele Aspekte dieses Pakets werden jedoch von zahlreichen Expert\*innen<sup>24</sup> aus diesem Feld heftig kritisiert, bspw. die Ausweitung der Anzeigepflicht für Gesundheitsberufe oder die Erhöhung des Strafrahmens.

### Rechtliche und politische Situation | Die BJV fordert:

- Ausweitung des **Diskriminierungsschutzes** auf Benachteiligungen aus Gründen der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung auch außerhalb der Arbeitswelt (Levelling-up). Derzeit gilt das Gesetz nur für Beschäftigung und Beruf.

<sup>19</sup> Bundesjugendvertretung: Positionspapier Jugend und Internet, aktualisierte Version 2016

<sup>20</sup> Das belegt eine österreichische Studie aus dem Jahr 2018: Bundeskanzleramt: *ESC – Gewalt im Netz gegen Frauen und Mädchen in Österreich*.

<sup>21</sup> Vgl. ebd.

<sup>22</sup> Vgl. Bundeskanzleramt: *Gewalt gegen Frauen*.

<sup>23</sup> Vgl. CEDAW: *NGO-Schattenbericht 2019*, S.5

<sup>24</sup> Vgl. z.B. Stellungnahme der Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie.



- Anpassung der **Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft** an die Kompetenzerweiterung<sup>25</sup>.
- Österreichische **Prävalenzstudie** über das Ausmaß von Gewalt gegen Frauen.
- Gesetzlich normierten **Mindestschadenersatz** für alle Diskriminierungsformen.
- Einen umfassenden **Nationalen Aktionsplan (NAP)** für die Gleichstellung der Geschlechter unter Einbindung relevanter Stakeholder (Sozialpartner, relevante NGOs).
- Umfassende interne und externe **Evaluierung** der gerichtlichen Spruch- und staatsanwaltlichen Verfolgungspraxis im Bereich der Sexualdelikte.
- Ausbau der **Kooperation** zwischen Behörden, Gerichten und Gewaltschutzzentren.
- Im Bereich von Sexualdelikten soll zusätzlich zu Geld- und Haftstrafen die Möglichkeit der Verpflichtung zur Teilnahme an einem **Täterprogramm** vorgesehen werden.
- **Weniger einschränkende Fassung** des Tatbestandes des § 218 Abs 1a StGB, etwa wie von Frauenverbänden gefordert: die „intensive Berührung“ und „der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle“ soll durch „nicht bloß flüchtige Berührung“ und „erogene Körperzonen“ ersetzt werden.
- **Der Zugang der betroffenen Frauen zum Recht** muss verbessert, Opferrechte müssen ausgebaut werden. Das bedeutet z.B.
  - die Schaffung eines Opferhilfegesetzes zur rechtlichen, sozialen und finanziellen Unterstützung von Gewaltopfern<sup>26</sup>
  - Vertretungsrecht von Opferschutzeinrichtungen bei Gericht
  - Recht der Opfer von Gewalt, über ihre Rechte und Hilfseinrichtungen sowie von einer etwaigen Entlassung des Täters aus der Haft informiert zu werden (z.B. durch entsprechende gestaltete Formblätter der Gerichte)
  - muttersprachliche Beratung für Migrant\*innen.
- Möglichst rasche **Behandlung von Gewalttaten** bei Gericht, rasche Verfahren und schnelle Ermittlungen durch die Exekutive.
- **Gewaltopfern**, insbesondere Kindern, muss eine **schonende, abgesonderte Vernehmung** möglichst bald nach der Tat in einer opfergerechten Umgebung durch fachlich geschulte Personen (z.B. Psycholog\*innen, o.Ä.) gewährt werden.
- Einrichtung von speziellen **Zuständigkeiten in der Staatsanwaltschaft** (analog zu anderen Deliktsbereichen, wie z.B. Drogendelikten, organisierter Kriminalität),

---

<sup>25</sup> Seit 1. Juli 2017 wurde der Kompetenzbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft erweitert und umfasst nun alle Diskriminierungsgründe und alle Diskriminierungsbereiche. Parallel dazu wäre es erforderlich, dass die Ressourcen dem erhöhten Arbeitsaufkommen angepasst werden.

<sup>26</sup> wie bspw. in der Schweiz (Vgl. Schweizer Bundesrat): *Bundesgesetz über die Hilfe an Opfer von Straftaten*. Die europäische Kommission hat in ihrer Gender Equality Strategie 2020-2025 angekündigt, eine Opferrechtsstrategie (Victim's Rights Strategy) zu veröffentlichen.

um zu gewährleisten, dass nur speziell geschulte Staatsanwält\*innen in Opferschutz-Angelegenheiten tätig werden.

- Generelle Festsetzung der **Ehemündigkeit auf 18 Jahre**, ohne die Ausnahme einer Heirat ab 16 mit einer Ehemündigkeitserklärung, um Zwangsheirat und Kinderhehen vorzubeugen.<sup>27</sup>
- **Abschaffung des Verschuldens- und Zerrüttungsprinzips** im österreichischen Eherecht. Durch eine solche Reform darf es zu keinerlei Nachteilen für Frauen im Unterhaltsrecht kommen. Es braucht daher eine grundsätzliche Reform des Unterhaltsrechts (Kind/Frau), um eine Absicherung von Frauen nach Trennungen zu gewährleisten. Dabei soll es auch Regelungen bezüglich Unterhaltsansprüchen für Lebensgefähr\*innen geben.
- Rücknahme einzelner Punkte des 2019 beschlossenen **Gewaltschutzpakets**, insbesondere
  - Rücknahme der **Erhöhung von Strafen**: Expert\*innen warnen davor, dass höhere Strafen nicht abschreckend wirken. Manchmal wird sogar der gegenteilige Effekt erreicht: Bei Gewalt im familiären Kontext schreckt ein höheres Strafmaß eher von einer Anzeige ab.
  - Rücknahme der Ausweitung der **Anzeigepflicht** für alle Gesundheitsberufe (z.B. auch in Opferschutzeinrichtungen): Alle, die in Gesundheitsberufen tätig sind, unterliegen jetzt einer Anzeigepflicht bei Verdacht auf eine Vergewaltigung – unabhängig davon, ob Betroffene damit einverstanden sind. Dieser Schritt gefährdet Betroffene und beschädigt potenziell das Vertrauensverhältnis von Betroffenen zu ihrem behandelnden Gesundheitspersonal (Ärzt\*innen, Therapeut\*innen, etc.).

## 2.2 Prävention und Schutzräume

Gewaltprävention muss auf unterschiedlichen Ebenen passieren und ansetzen.<sup>28</sup> Neben den zuvor behandelten rechtlichen Rahmenbedingungen braucht es Gewaltprävention auf gesellschaftlicher Ebene, damit gewaltbegünstigende Strukturen verhindert oder abgeschafft werden. Hier setzt bspw. die Kinder- und Jugendarbeit und in vielen Bereichen auch die BJV mit ihrer Arbeit an. Ebenso ist auch die feministische und genderpolitische Arbeit sehr vieler Organisationen und Vertreter\*innen auf dieser Ebene anzusiedeln, die versucht, strukturelle Ungleichheiten zu verringern bzw. abzuschaffen.

Neben Arbeit auf der gesellschaftlichen Ebene braucht es auch individuelle Hilfe in akut oder potenziell gefährlichen Situationen, Schutz vor Gewalt und die Verhinderung von weiteren Gewalttätigkeiten. In diesem Bereich arbeiten verstärkt Opferschutzeinrichtungen. Auch der wichtige Bereich der Täter-Arbeit spielt sich auf dieser konkreteren

<sup>27</sup> In Österreich gibt es derzeit die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen bereits im Alter von 16 eine Eheschließung einzugehen. (Vgl. Österreichs digitales Amt: *Heirat von Jugendlichen*.) In Deutschland wurde im Jahr 2017 ein Gesetz beschlossen, dass die Ehemündigkeit auf 18 Jahre festlegt, um gegen Kinderhehen vorzugehen. (Vgl. Bundesregierung Deutschlands: *Ehemündig ab 18 Jahren*.) Die Ergebnisse einer qualitativen Studie zum Thema „Zwangsheirat in Österreich“ finden sich bei Potkanski-Palka, Monika: *Zwangsheirat in Österreich. Ergebnisse der qualitativen Studie „(...) da war keine Liebe: Zwangsheirat und geschlechts-bezogene Gewalt in Österreich*.

<sup>28</sup> Vgl. das Ebenen-Modell der Autonomen Österreichischen Frauenhäuser.

Ebene ab. Besonders wichtig im Bereich der Prävention ist die effektive Kooperation aller relevanten Institutionen.

## Prävention und Schutzräume | Die BJV fordert:

- Verpflichtende Verankerung des Themas **Gewalt gegen Frauen und Kinder** in der Ausbildung der Justizberufe und über die Ausbildung hinausgehende verpflichtende Schulungen für Justiz und Polizei hinsichtlich geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung.
- Verpflichtende **Antigewalttrainings** für Gefährdende.
- Vermehrte **Gewaltpräventionsworkshops und -arbeit** in Schulen.
- **Frauen mit Behinderungen** sollen **Einrichtungen**, die sie bei Gewalterfahrungen schützen und beraten, ohne Hindernisse aufsuchen können. Dies heißt, dass sowohl die Kapazitäten als auch die Ressourcen dafür bereitgestellt werden müssen, das Personal geschult und weitere Personen für die Betreuung eingestellt werden müssen. Websites von **Gewaltschutzeinrichtungen** müssen **barrierefrei** gestaltet sein.
- Ausbau von staatlich finanzierten und rechtlich abgesicherten, leicht zugänglichen kostenfreien **Einrichtungen und Beratungsstellen für alle gewaltbetroffenen** Frauen, LGBTQI\*-Personen und Kinder.
- Recht auf **sichere und kostenlose Unterkunft in einem Frauenhaus** für jede von Gewalt betroffene Frau und damit einhergehend der Ausbau von Frauenhäusern v.a. auch in ländlichen Regionen. Ausreichende und sichere Finanzierung der Frauenhäuser und Aufnahme aller Frauen ohne Einschränkung (Personenstand, Staatsbürgerschaft etc.).
- Wirksames **Aufstocken des Frauenbudgets in Bund und Ländern**, um Gewalt an Frauen zu verhindern.
- Ausbau und ausreichende Finanzierung der **Frauenhelplines** und Bereitstellung von mindestens einem 24-Stunden-Notruf in jedem Bundesland.
- Ausbau des **sozialen und gemeinnützigen Wohnbaus**: Gewisse Anteile aller öffentlich geförderten Wohnungen sollen speziell für Frauen und Kinder, die Opfer von Gewalt wurden, bereitgestellt werden, da diese oft Schwierigkeiten bei der Finanzierung und Suche von Wohnraum haben.
- **Informationsmaterial** über die rechtliche Situation in unterschiedlichen Sprachen soll einfach zugänglich und leicht auffindbar angeboten werden
- Gezielte Maßnahmen gegen **Frauenhandel und Menschenhandel**: NGOs, die in diesem Bereich tätig sind, müssen ausreichend finanziell abgesichert werden.



Auch in Unternehmen und Betrieben (z.B. im Tourismus-Sektor) braucht es gezielte Schulungen des Personals, damit Fälle von Frauen- und Menschenhandel erkannt und bekämpft werden können.

### 3. Arbeitsmarkt und Care-Arbeit

Gerade am Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren vieles sichtbar verändert und auch einiges verbessert. Dennoch: von einem gleichberechtigten und gleich bezahlten Zugang zum Arbeitsmarkt für alle sind wir noch weit entfernt. Diskriminierung gegenüber Frauen, aber auch gegenüber LGBTQI\*-Personen, ist leider in vielen Bereichen immer noch alltäglich, umso mehr, wenn Frauen auch noch andere intersektionale Merkmale haben und bspw. sichtbare Musliminnen sind oder Migrationshintergrund haben.

Frauen verdienen für gleichwertige Arbeit immer noch weniger als Männer („Gender Pay Gap“). Es gibt nach wie vor eine „Gläserne Decke“ – eine unsichtbare Barriere für Frauen, die sie daran hindert, in Führungspositionen vorzudringen. Gleichzeitig kann man beobachten, dass Berufe, die früher als männlich galten (z.B. Lehrer) und besser angesehen und bezahlt waren, durch ihre Verlagerung in den weiblich-stereotypen Aufgabenbereich gesellschaftlich weniger wert geworden sind und geringer entlohnt werden.<sup>29</sup> Die Forderung nach mehr Frauen in technischen Berufen ist insofern wichtig, um Barrieren abzubauen und Chancengleichheit im Zugang herzustellen. Gleichzeitig gibt es aber die Gefahr, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen eben auch mit einer Abwertung des Berufes oder des Feldes einhergehen würde.

Es geht bei der Ungleichheit also bei weitem nicht nur um Gehalt oder Führungspositionen, sondern auch um das gesellschaftliche Ansehen und die Wertschätzung, die einem Beruf entgegengebracht wird. Je nachdem, ob eine Tätigkeit von einem Mann oder eine Frau in einem stereotyp weiblich oder männlich konnotierten Berufsfeld ausgeführt wird, gehen damit auch bestimmte Zuschreibungen und Abwertungen einher.

Immer noch sind mehrheitlich Frauen für die unbezahlte (und oft nicht als „echte“ Arbeit wahrgenommene) Care-Arbeit in der Familie und im Haushalt verantwortlich. Immer noch gehen wesentlich mehr Frauen in Karenz, wenn ein heterosexuelles Paar ein Kind bekommt. All diese Unterschiede wirken sich im Alter auf Frauen negativ aus, insbesondere wenn es um die Pensionsansprüche und die Höhe der Pensionen geht.

Die Arbeitswelt ist voller komplexer Abläufe und festgefahrener Muster – deshalb braucht es sowohl kurzfristige Maßnahmen als auch längerfristige Strategien, um Gleichberechtigung herzustellen. Außerdem hat die Corona-Krise im Jahr 2020 (wie

<sup>29</sup> Vgl. Sarah Lillemeier: *Der ‚Comparable Worth‘-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen.*



auch anderen Krisen zuvor) bewiesen: Es braucht dringend eine strukturelle Neubewertung von unbezahlter, aber auch von bezahlter, Arbeit.

### 3.1 Arbeitszeit und Entlohnung

Eine Neubewertung und Neuverteilung von Arbeit und Arbeitszeit und eine Umverteilung der unbezahlten Care-Arbeit könnten einen wesentlichen Beitrag zu einem geschlechtergerechteren Arbeitsmarkt – und damit zu einer insgesamt geschlechtergerechteren Gesellschaft – leisten. Davon ist Österreich derzeit noch weit entfernt.

Der Gender Pay Gap – also der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied – in der Privatwirtschaft in Österreich lag im Jahr 2018 bei etwa 19,6 Prozent und damit deutlich über dem EU-Schnitt von 14,8 Prozent. Selbst wenn man alle erklärbaren Faktoren – wie Teilzeitarbeit, Karenzzeiten u.Ä. – abzieht, bleibt ein Unterschied in der Bezahlung, der lediglich auf das Geschlecht zurückgeführt werden kann.<sup>30</sup>

Arbeitnehmer\*innen in Vollzeitbeschäftigung arbeiten laut Eurostat in Österreich deutlich mehr als im EU-Schnitt: Im Jahr 2019 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmer\*innen in Österreich 41,1 Stunden, was über dem EU-Schnitt von 39,9 Stunden liegt.<sup>31</sup> Während auf der einen Seite Menschen also enorm viel arbeiten, finden viele arbeitswillige Menschen in Österreich keinen Job. Die Arbeitslosenquote ist in Österreich seit den 1980er-Jahren stark angestiegen. Bei einem begrenzten Wirtschaftswachstum und gleichzeitig weiter steigender Produktivität reicht das Arbeitsvolumen nicht aus, um ausreichend Arbeitsplätze für das ebenfalls angewachsene Arbeitskräfteangebot bereitzustellen.<sup>32</sup> Durch die Corona-Krise im Jahr 2020 hat sich das Problem der Arbeitslosigkeit auch in Österreich weiter dramatisiert: Im Frühjahr 2020 waren in Österreich über eine halbe Million Menschen arbeitslos gemeldet.<sup>33</sup> Die sogenannte verdeckte Arbeitslosigkeit, also Menschen, die sich z.B. mangels Ansprüchen nicht beim AMS melden, ist da noch gar nicht miteingerechnet. Einer der möglichen Lösungsansätze, um dieser Problemlage entgegenzuwirken, ist eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.<sup>34</sup>

#### Arbeitszeit und Entlohnung | Die BJV fordert:

- **Arbeitszeitverkürzung** auf eine 30-Stunden-Woche und eine 6. Urlaubswoche bei vollem Lohnausgleich.
- **Rücknahme des 12-Stunden-Tages:** Arbeitszeiten sollen möglichst flexibel einteilbar sein (auch das ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

<sup>30</sup> Bundeskanzleramt: *Einkommen und der Gender Pay Gap*.

<sup>31</sup> Eurostat: *Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden*.

<sup>32</sup> Flecker, Jörg und Carina Altreiter: *Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll ist*.

<sup>33</sup> Vgl. Arbeit Plus: *Statistik: Arbeitslosigkeit & Langzeitbeschäftigungslosigkeit im April 2020*.

<sup>34</sup> Vgl. z.B. Arbeit und Wirtschaft Magazin: *Arbeitszeit verkürzen*.

für alle). Neue Formen von Arbeit sollen auch durch neue Technologien ermöglicht werden und nützlich sein (z.B. Home oder Distant Office, Videokonferenzen etc.) – allerdings nur mit ausdrücklichem Wunsch von Arbeitnehmer\*innenseite.

- Vermehrte **Aufklärung und Sensibilisierung** von Frauen und Männern zu Teilzeitarbeit, Frauen-Erwerbsbiografien und Altersarmut, speziell von Frauen. **Wirksame Strategien und Maßnahmen** gegen Teilzeitarbeit (Teilzeitfalle, Pensionsfalle).
- **Rahmenbedingungen für "reale" Wahlmöglichkeiten**, z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, Anreize im Unternehmen. Besonders wichtig sind diese Angebote im ländlichen Raum.
- Einen gesetzlichen **Netto-Mindestlohn** von 1.700 Euro.
- „Typische **Frauenberufe**“ müssen höher bewertet und besser bezahlt werden. Das betrifft (elementar-)pädagogische Berufe, den Sozial- und Pflegebereich, aber auch andere (zum Teil systemerhaltende) Berufsgruppen, wie z.B. Angestellte im Einzelhandel.

## 3.2 Betreuungspflichten und Vereinbarkeit

Ein großer Teil des erklärbaren Gender Pay Gaps ließe sich auch als Motherhood Pay Gap<sup>35</sup> bezeichnen, da er vor allem durch Karenzzeiten und Teilzeitarbeit aufgrund von Kinderbetreuung zustande kommt. Niedrigere Erwerbseinkommen und lückenhafte Versicherungsverläufe schlagen sich in niedrigeren Pensionen und generell in einem höheren Armutsrisiko nieder. Dieser Gap ließe sich durch ein besseres System an Kinderbetreuung und gleichmäßige Aufteilung der Erziehungs- und Care-Arbeit zwischen den Elternteilen leicht reduzieren. Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Karriere muss endlich auch für Mütter möglich sein, nur so entsteht eine echte Wahlmöglichkeit für Frauen.

Väter gehen in Österreich nach wie vor sehr selten in Karenz und wenn, dann nur für einen kurzen Zeitraum von zwei Monaten. Im Jahr 2017 waren nur etwa 19 Prozent der Väter in Karenz (ab 2 Monaten Dauer) und haben Kinderbetreuungsgeld bezogen – das ist weniger als jeder fünfte. Im Juni 2019 bspw. war das Verhältnis der Bezieher\*innen von Kinderbetreuungsgeld bei 95,2 Prozent Frauen und lediglich 4,8 Prozent Männer.<sup>36</sup> Nur wenn sich dieses Verhältnis ändert und Männer sich endlich gleichermaßen für Kindererziehung verantwortlich fühlen (und gesellschaftlich und beruflich dafür auch die Möglichkeiten bekommen), wird sich auch die karenzbedingte Lohnschere und das Ungleichgewicht in der Care-Arbeit verändern.

<sup>35</sup> Vgl. Agenda Austria: *Der Gender Pay Gap ist eigentlich ein Motherhood Pay Gap.*

<sup>36</sup> Zahlen berechnet nach Statistik Austria: *Familienleistungen* und Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend.

## Betreuungspflichten und Vereinbarkeit | Die BJV fordert:

- **Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung** in der Region für Kinder ab dem 1. Lebensjahr.
- Flächendeckenden Ausbau von öffentlichen, ganztägig und ganzjährig geöffneten und kostenfreien Angeboten an **elementaren Bildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen**, speziell auch im ländlichen Raum.
- Kostenlose und qualitativ hochwertige **Bildung und Betreuung für Kleinkinder**, auf das Alter der Kinder bedachte Gruppengrößen und Betreuungsschlüssel.
- Eine allgemeine **Kindergarten-Pflicht** für alle Kinder, die zwei Jahre vor Schuleintritt beginnt.
- Öffentliche Kampagne zum Thema **Aufwertung männlicher Karenz**.
- Verpflichtende **paritätische Aufteilung der Karenzzeiten** (wie z.B. das Karenzmodell in Island), Abschläge bei den Bezügen als Sanktionsmaßnahmen.
- **Vergesellschaftlichung von Care-Arbeit**: Staatliche Aufgaben nicht in den privaten Bereich abwälzen, z.B. Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Pflegemöglichkeiten.
- Förderung von **betrieblichen Betreuungs- und Bildungseinrichtungen** für Kleinkinder, um lokale und regionale Kinderbetreuung v.a. auch im ländlichen Raum zu gewährleisten.
- Das Modell der **Elternteilzeit** muss nachgebessert werden: Für jedes Kind sollen beide Elternteile den Anspruch auf Teilzeit haben – das ist derzeit nicht der Fall.
- Gezielte Maßnahmen für **EPU** (Ein-Personen-Unternehmen) und **KMU** (Kleine und mittlere Unternehmen) bzgl. Karenz und Mutterschutz/Papamonat.
- Flächendeckende **Berufswiedereinstiegshilfen** für **Alleinerziehende**, insbesondere für alleinerziehende Mütter.

### 3.3 Care-Arbeit

Care-Arbeit wird nach wie vor gesellschaftlich der weiblichen Sphäre zugeordnet und ist vielfach immer noch unsichtbar. Dementsprechend hoch ist das Geschlechter-Ungleichgewicht in heterosexuellen Beziehungen und Familiengefügen im unbezahlten Bereich, aber auch im bezahlten Bereich der Care-Arbeit. Dabei sind gerade Tätigkeiten der unbezahlten Care-Arbeit für die Wirtschaft von immenser Bedeutung, genau genommen sind sie der Erwerbstätigkeit vorgelagert. Denn um zur Arbeit zu gehen ist es hilfreich, wenn bspw. die Wäsche sauber ist.<sup>37</sup> Etwa zwei Drittel der Care-Arbeit werden

<sup>37</sup> WU ZBP Career Center: *Care-Arbeit oder: was arbeitet Schneewittchen eigentlich?*





in Österreich von Frauen geleistet. Umgerechnet ergibt diese Leistung eine Summe von 100 bis 105 Millionen Euro im Jahr, also etwa 30 Prozent des Bruttoinlandsprodukts.<sup>38</sup> Unbezahlte Care-Arbeit wird oft „nebenbei“ verrichtet, häufig neben einer Teilzeit-Erwerbsarbeit.

Wenn die unbezahlte Care-Arbeit nicht von Frauen (innerhalb der Familie) übernommen wird, wird sie häufig an (private) Dienstleister\*innen oder -unternehmen ausgelagert. Oftmals ist dieses Auslagern – gerade im privaten Bereich – aber verbunden mit ungleicher Verteilung von Privilegien und schafft somit nur für einen kleinen Teil sehr privilegierter Frauen vermeintliche Gleichberechtigung. Da auch der bezahlte Bereich der Care-Arbeit zum überwiegenden Teil von Frauen übernommen wird, wird diese Arbeit dann häufig von weniger privilegierten Frauen geleistet, oft Frauen mit weniger Chancen auf Bildung und Arbeit, Migrant\*innen oder Frauen mit Migrationshintergrund. Bei dieser Art der „Gleichberechtigung“ bleibt aber der größte Teil der Frauen auf der Strecke – lediglich ein kleiner, privilegierter Teil der Frauen profitiert. Wirtschaft und Arbeit bleiben in einem ungerechten System stecken, in dem die meisten systemrelevanten Tätigkeiten unterbewertet und schlecht bezahlt sind.<sup>39</sup>

Es braucht gerade jetzt – wo durch die Krise die Systemrelevanz sichtbarer denn je geworden ist – eine strukturelle Neubewertung und Aufwertung von Care-Arbeit, ein Umdenken im Verhältnis zwischen Erwerbsarbeitszeit und Sorge-Arbeitszeit und endlich eine faire, geschlechtergerechte Verteilung jeglicher Arbeitszeit.

## Care-Arbeit | Die BJV fordert:

- Gezielte Maßnahmen für **gerechte Verteilung der Care-Arbeit**.
- Verstärktes **Sichtbarmachen** der immer noch ungleichen Verteilung der Care-Arbeit, z.B. durch Thematisierung von gleichmäßiger Aufteilung bereits im elementarpädagogischen und schulischen Bereich.
- Die **Arbeitszeitverkürzung** soll besonders und zuerst im bezahlten Care-Bereich umgesetzt werden.
- **Ausfinanzierung staatlicher Pflege** (Ausbau von Pflegeheimen etc.) und staatliche Pflegegarantie<sup>40</sup>.
- Rücknahme der **Indexierung der Familienbeihilfe** für im EU-Ausland lebende Kinder. Dies betrifft in großem Ausmaß Menschen, v.a. Frauen, die in Care-Berufen tätig sind.

<sup>38</sup> Vgl. Berechnungen der Ökonomin Katharina Mader (Vgl. orf.at: *Halbe-halbe bei Sorge-Arbeit gefordert*.)

<sup>39</sup> Süddeutsche Zeitung Magazin: *Ist es radikal, alle Care-Arbeit selbst zu erledigen?*

<sup>40</sup> Der Staat übernimmt alle Kosten für mobile Pflege oder die Pflege im Pflegeheim.



- Förderung der **Gesundheit von Frauen** in (bezahlten und unbezahlten) Care-Tätigkeiten: Dabei handelt es sich um sowohl körperlich als auch psychisch sehr belastende Arbeit. Deshalb soll vor allem für diese Menschen der Zugang zu Physio- und Psychotherapie erleichtert werden und eine volle Kostenübernahme der Therapiekosten durch alle Krankenkassen möglich sein. Gleichzeitig braucht es ausreichende Unterstützungsangebote und -einrichtungen sowie die Förderung von Netzwerken.

### 3.4 Diskriminierung am Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz<sup>41</sup>

Diskriminierung am Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz kann viele Gesichter haben. Sicher ist, dass Frauen – und speziell jene mit intersektionalen Strukturmerkmalen – besonders häufig von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz betroffen sind. Diskriminierung fängt häufig schon damit an, dass Frauen manche Jobs gar nicht bekommen, bereits im ersten Schritt des Auswahlverfahrens aussortiert werden oder beim Bewerbungsgespräch mit diskriminierenden Fragen konfrontiert werden. Wenn Frauen im Berufsleben stehen, kommt es häufig zu Ungleichbehandlungen, z.B. bei intransparenten Beförderungsverfahren. Ein weiteres massives Problem stellt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz dar, von der ebenfalls vorwiegend Frauen betroffen sind und die häufig ein Ausdruck der ungleichen Machtverhältnisse ist. Gegen all diese Formen der Diskriminierung muss gezielt vorgegangen werden, z.B. indem es eine unabhängige, offizielle Meldestelle und angemessene Strafen gibt.

#### Diskriminierung am Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz | Die BJV fordert:

- Abschaffung des **Gender Pay Gaps**: Tatsächliche Umsetzung von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit.
- Offenlegung aller Gehälter: Verpflichtende **Einkommensberichte** auch in der Privatwirtschaft in Anlehnung an den öffentlichen Dienst.
- **Sanktionen bei Ungleichbezahlung** von Männern und Frauen unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte<sup>42</sup>.
- **Diskriminierung von Frauen und LGBTQI\*-Personen am Arbeitsmarkt** muss thematisiert, geahndet und effektiv bekämpft werden (z.B. Sexismus, Berücksichtigung bei Beförderungen, etc.).
- Effektive Maßnahmen gegen **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**.

---

<sup>41</sup> Kübler, Dorothea et al.: *Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions*.

<sup>42</sup> Bspw. ähnlich dem Gesetz in Island: Dort gilt seit Januar 2018 der Equal Pay Act. Unternehmen ist es verboten, Frauen und Männer mit vergleichbaren Jobs ungleich zu bezahlen. Unternehmen müssen selbst aktiv werden und nachweisen, dass Frauen und Männer gleich viel für die gleiche Arbeit bekommen, andernfalls müssen sie Strafzahlungen leisten.

- Mädchen und Frauen in **technischen Berufen und MINT-Fächern** müssen stärker gefördert werden. Mehr Frauen in diesen Fächern bedeuten automatisch auch mehr Vorbilder und Role Models für Mädchen.
- Effektive Maßnahmen zur **Sensibilisierung von Arbeitgeber\*innen** für das Thema Geschlechtergerechtigkeit.
- **Ausreichende finanzielle Ausstattung des AMS** und fixe Zweckwidmung von entsprechenden Mitteln für gezielte Frauenförderprogramme.
- Arbeitssuchende dürfen nicht mittels Algorithmus eingeteilt werden. Stattdessen müssen die **AMS-Ressourcen so aufgestockt werden**, dass individuelle, persönliche Einschätzung und Beratung möglich werden.
- Die völlige **Entkriminalisierung von Sexarbeit**: Das bedeutet mehr Rechte, Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung für Sexarbeiter\*innen und somit eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.

## 3.5 Pensionen

Viele Frauen erhalten wesentlich geringere Pensionen als Männer („Gender Pension Gap“) und sind dadurch entweder von ihrem Partner oder ihrer Familie abhängig oder von Altersarmut bedroht. So war etwa im Jahr 2018 die mittlere Alterspension von Frauen um knapp 50 Prozent niedriger als die von Männern. 26 Prozent der alleinlebenden Pensionistinnen waren im Jahr 2018 armutsgefährdet.<sup>43</sup> Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt beginnt also oft mit der geringeren Bezahlung von stereotyp weiblichen Berufen, zieht sich durch das Arbeitsleben von Frauen (Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Karriere) und endet selbst nach dem Pensionsantritt nicht.

### Pensionen | Die BJV fordert:

- Gezielte **Maßnahmen gegen Altersarmut**, insbesondere für Frauen.
- Keine **Steuerreformansätze**, die in Richtung Ehegatten- oder Familiensplitting gehen, die Menschen unter dem Vorwand der Förderung von Familien ein klassisches, patriarchales Familienmodell aufzwingen wollen.
- Die **volle Anrechnung** von Care-Arbeit, Pflege- und Kinderbetreuungszeiten für die Pension bzw. für die Versicherungszeiten.
- Rechtsanspruch auf **eigenständige Sozialleistungen** unabhängig vom Partner oder der Partnerin.
- Die Ursachen für den **Gender Pension Gap** müssen strukturell beseitigt werden.

---

<sup>43</sup> Statistik Austria: *Gender Statistik*.

- Die Ausarbeitung eines Modells für eine existenzsichernde **Mindestpension**, in dem eigenständige Pensionsansprüche für Frauen sichergestellt sind.
- Eine Reform des Modells der **lebenslangen Durchrechnung** mit dem Ziel, Frauenpensionen lebensstandardsichernd zu machen. Das derzeitige Modell benachteiligt besonders Frauen mit langen Erwerbsunterbrechungen bzw. langen Teilzeitphasen.
- Im Hinblick auf die **Ausgleichszulage** soll bei Ehepaaren bzw. Partnerschaften jede unabhängig von der anderen Person bei niedriger Pension eine Ausgleichszulage erhalten.

## 3.6 Frauen in Führungspositionen

Die gläserne Decke ist für Frauen in Österreich nach wie vor traurige Realität. So übten bspw. im Jahr 2016 unter den unselbstständig Erwerbstätigen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss immerhin 21,2 Prozent der Männer, aber nur 7,9 Prozent der Frauen eine führende Tätigkeit aus.<sup>44</sup> Die Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen passiert selbst dann, wenn Frauen in dem konkreten Bereich (bspw. Studienfach, Unternehmen, Partei) stark vertreten und bestens qualifiziert sind. Dass Frauen seltener in Führungspositionen sind, hat nicht nur Einfluss auf ihr persönliches Einkommen und ihre Karriere (und damit auf ihre gesellschaftlichen Möglichkeiten), sondern auch auf die Außenwirkung: Gerade für Mädchen und junge Frauen macht es einen großen Unterschied, ob sie andere Frauen in Führungspositionen als Vorbilder haben oder nicht. Das gilt für alle gesellschaftlichen Bereiche, ganz besonders aber natürlich auch für die Personen, die in ihrer Rolle auch in der Öffentlichkeit stehen, wie zum Beispiel Politiker\*innen oder Journalist\*innen.

### Frauen in Führungspositionen | Die BJV fordert:

- Verpflichtung aller Unternehmen ab einer Mitarbeiter\*innenzahl von 25 zur Erstellung eines **Frauenförderungsplans**.
- **Quoten für Führungspositionen**, v.a. auf der Ebene des Managements, wo die Unterschiede immer noch besonders groß sind, und gezielte Maßnahmen zur Erreichung dieser Quoten.
- Flächendeckendes Angebot an **Coaching, Supervision und Mentoring** für alle. Frauen sollen speziell dazu motiviert werden, dieses Angebot anzunehmen.

## 3.7 Frauen in der Landwirtschaft

Auch die Situation von Frauen im ländlichen Raum und speziell in der Landwirtschaft ist noch meilenweit von einer gleichberechtigten entfernt. Hinzu kommt, dass Frauen im ländlichen Raum mit speziellen Herausforderungen konfrontiert sind, die häufig zu

<sup>44</sup> Vgl. Statistik Austria: *Statistics Brief – Frauen am Arbeitsmarkt*.



wenig im Fokus frauenpolitischer Maßnahmen sind. Die Kritikpunkte reichen von fehlenden Frauen in Führungspositionen in der Agrarpolitik und Verwaltung über einen rückläufigen Anteil an Betriebsführerinnen bis hin zu dem Faktum, dass Frauen doppelt so oft mithelfende Arbeitskräfte sind wie Männer. Außerdem fehlt es auch hier an geschlechterspezifischen Daten zur Arbeits- und Eigentumssituation in der Landwirtschaft.<sup>45</sup>

#### Frauen in der Landwirtschaft | Die BJV fordert:

- **Sozialrechtliche Absicherung** von Frauen in der Landwirtschaft bei Themen wie Pensionsanspruch, Ehevertrag, Übernahmevertrag etc. sowie bewusstseinsbildende Kampagnen zu diesen Themen.
- **Zusammenführung der landwirtschaftlichen Fachschulen** (vor allen von Buben besucht) und **Fachschulen für ländliches Betriebs- und Haushaltsmanagement** (vor allem von Mädchen besucht), damit im Anschluss Frauen, die einen Betrieb führen wollen, Männern gleichgestellt sind (z.B. beim Lukrieren von Fördermitteln).
- **Verbesserung der Arbeitsrechte** von landwirtschaftlichen (Saison-)Arbeiterinnen sowie verstärkte Kontrolle der Einhaltung und Sanktionierung bei Nichteinhaltung.
- **Geschlechter-disaggregierte Erhebung** und Veröffentlichung von Daten zu Eigentum, Arbeitsleistung und Entlohnung in der Landwirtschaft.

### 3.8 Auswirkungen von Digitalisierung

Eine zunehmend neue, digitalisierte Arbeitswelt geht mit dem Verlust von Jobs und ganzen Branchen einher, gleichzeitig entstehen dadurch aber auch neue Berufsfelder und Möglichkeiten.<sup>46</sup> Auch wenn die neue, digital organisierte Arbeitswelt oft geschlechtslos erscheint, so wirken in ihr alte Stereotype, Ausschlussmechanismen und Geschlechterhierarchien fort. Es braucht dringend mehr Bewusstsein für den Genderaspekt der Digitalisierung. Digitale Teilhabe- und Gestaltungschancen, aber auch digitale Kompetenz sind zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt. Frauen sind in der Branche der Informations- und Kommunikationstechnologie stark unterrepräsentiert. Die Effekte von Digitalisierung auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen sind aber wenig untersucht bzw. werden weitgehend ausgeblendet.<sup>47</sup> Sicher ist (nicht erst, aber allerspätestens seit der Corona-Krise), dass auch neuere und flexiblere Möglichkeiten wie Arbeit im Home Office wiederum nur zu einer Mehrfachbelastung für Frauen führen, solange stereotype Aufteilungen sich durch alle Bereiche der Arbeitswelt ziehen.

In vielen Tätigkeitsbereichen, die einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt sind,

<sup>45</sup> Vgl. CEDAW: NGO-Schattenbericht 2019. S.17

<sup>46</sup> Vgl. Arbeit und Wirtschaft Magazin: *Wie Frauen die Digitalisierung als Freiheit verkauft wird.*

<sup>47</sup> Vgl. A&W Blog: *Neue digitale Arbeitswelt, alte hierarchische Geschlechterverhältnisse.*



betrifft die Gefahr des Jobverlustes vor allem Menschen mit niedrigerem Qualifikationsniveau. Dabei handelt es sich oft um weniger privilegierte Menschen, häufig Frauen, oft mit Migrationshintergrund und/oder von höherem Alter. Dagegen braucht es dringend die Bereitstellung von Lernräumen für die Aneignung digitaler Kompetenzen, die von Unternehmen und letztlich von staatlicher Seite kommen muss. Diese Lebensbegleitende Weiterbildung braucht es nicht nur, um aufzusteigen oder im etablierten Beruf bleiben zu können, sondern auch um mit strukturellen Veränderungen besser zurechtzukommen und notfalls in neu entstehende Berufsfelder wechseln zu können.<sup>48</sup> Klar sein muss auch, dass der Umgang mit digitalen Tools insbesondere für ältere Menschen häufig schwieriger zu erlernen ist – dafür braucht es geeignete Schulungen während der Arbeitszeit.

Die Corona-Krise im Jahr 2020 hat gezeigt, dass Digitalisierung neben Herausforderungen in jedem Fall auch Chancen bringt. Aber: damit alle Menschen diese Chancen gleichberechtigt nutzen können, braucht es bereits im Bildungssystem und auch medial einen besseren Fokus darauf, was Digitalisierung bedeutet und welche Auswirkungen sie auf die Arbeitswelt hat und haben wird. Rechtzeitige Auseinandersetzung damit und Schulungen für alle sollen verhindern, dass Krisen Menschen vor vollendete Tatsachen stellen und mit digitalen Arbeitsmechanismen überfordern.

### Auswirkungen von Digitalisierung | Die BJV fordert:

- Zielsichere **Maßnahmen** gegen das Abrutschen in die Arbeitslosigkeit, speziell von Frauen, wie z.B. rechtzeitige Umschulungen.
- Gezielte Förderung von Mädchen (Schule, Ausbildung) in **MINT-Fächern** und Frauen (Weiterbildung, Umschulungen) im Bereich der **Informations- und Kommunikationstechnologie**.
- Unternehmen müssen Arbeitnehmer\*innen, die ihren Job durch Digitalisierung verlieren würden, eine **Arbeitsplatzgarantie** in einem anderen Unternehmensbereich zusprechen. Alternativ kann das Unternehmen Abgaben an den Staat bezahlen, wenn durch Digitalisierung Arbeitskräfte eingespart werden. Diese Digitalisierungsabgabe kann der Staat direkt in die Umschulung und Weitervermittlung von arbeitslos gewordenen Menschen investieren.

---

<sup>48</sup> Vgl. A&W Blog: *Wie profitieren Frauen vom digitalen Wandel?*



## 4. Sexualität und Gesundheit

Im Jahr 2014 erstellte die BJV im Rahmen ihrer Kampagne *RDN WR KLRSEX* ein ausführliches Positionspapier zum Thema Sexualität.<sup>49</sup> Dieses Papier beschäftigt sich intensiv mit den Themen Sexualpädagogik im formalen und non-formalen Lernen, Sexualität und Körper und Sexualität und Gesellschaft. Die meisten Forderungen aus diesem Positionspapier haben (leider) bis heute ihre Gültigkeit und werden an dieser Stelle um einige generelle, genderspezifische und gesundheitliche Aspekte ergänzt.

### 4.1 Sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte

In der Pekingener Deklaration und Aktionsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz im Jahr 1995 heißt es in Artikel 96: *Zu den Menschenrechten der Frau zählt auch ihr Recht, frei und eigenverantwortlich über ihre Sexualität betreffenden Angelegenheiten einschließlich ihrer sexuellen und reproduktiven Gesundheit frei von Diskriminierung, Zwang und Gewalt zu entscheiden.*<sup>50</sup> Zu den sexuellen Rechten aller Menschen zählt außerdem das Recht, in sexuellen Beziehungen Gleichheit, volle Zustimmung, gegenseitige Achtung und gemeinsame Verantwortung zu erwarten und zu fordern.<sup>51</sup>

Reproduktive Rechte sind die Rechte von Paaren und Individuen, frei und eigenverantwortlich über die Anzahl, den Geburtenabstand und den Zeitpunkt der Geburt ihrer Kinder zu entscheiden. Außerdem haben alle Menschen das Recht auf ein Höchstmaß an sexueller und reproduktiver Gesundheit und darauf, die Fortpflanzung betreffende Entscheidungen frei von Diskriminierung, Zwang und Gewalt zu treffen.

#### Sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte | Die BJV fordert:

- Streichung des Tatbestands des **Schwangerschaftsabbruchs** aus dem Strafgesetzbuch im Sinne einer Entkriminalisierung.
- **Verhütungsmittel** müssen kostenfrei und flächendeckend leicht zugänglich verfügbar sein, speziell für armutsbetroffene Frauen und Mädchen. Um Sexualität genießen zu können, muss sie möglichst risikofrei sein.
- Flächendeckend und für alle zugänglicher, kostenfreier **Schwangerschaftsabbruch**: volle Kostenübernahme des Abbruchs, Untersuchung und Beratung durch die Krankenkasse.
- Flächendeckender Zugang zu Angebot und Durchführung des Schwangerschaftsabbruches in **öffentlichen Krankenanstalten**.

<sup>49</sup> Vgl. Bundesjugendvertretung: Positionspapier Sexualität, 2014

<sup>50</sup> UN Women: *The United Nations Fourth World Conference on Women*.

<sup>51</sup> Vgl. Österreichische Gesellschaft für Familienplanung: *Sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte*.

- Niederschwelliger Zugang zu **medikamentösem Schwangerschaftsabbruch** (auf Rezept in der Apotheke). Aus medizinischer Sicht ist der medikamentöse Schwangerschaftsabbruch derzeit die sanfteste und sicherste Variante.
- **Verbot sexualisierter Darstellung Minderjähriger** und wirksame, finanzielle Sanktionen bei Nichtbefolgung, die über eine Rüge durch den Presserat hinausgehen.
- Ausreichendes Angebot an staatlich finanzierten, rechtlich abgesicherten, anonymen und kostenfreien **Beratungsstellen** zu Sexualität, Geschlechtsidentität, Verhütung und Schwangerschaftsabbruch.
- **Weibliche Genitalverstümmelung (FGM)** und andere schädliche Praktiken müssen gezielt und effektiv bekämpft werden. Gesundheitspersonal soll gezielt auf das Thema FGM sensibilisiert und geschult werden.

## 4.2 Körper und Sexualität im Bildungssystem

**Aufbauend auf das Positionspapier *Sexualität* fordert die BJV:**

- Gezielte und altersadäquate **Maßnahmen zur Enttabuisierung** der Themen Sexualität und Körperbilder bereits im Kindes- und Jugendalter. Somit kann z.B. auch gewährleistet werden, dass sich Kinder und Jugendliche im Fall von Übergriffen, sexueller Ausbeutung oder im Fall von Gewalt durch Erwachsene an Bezugspersonen wenden und sich artikulieren können.
- Flächendeckend verankerte, ausreichend finanzierte, hochwertige und altersadäquate **sexualpädagogische Angebote und sexuelle Bildung** in allen Bildungseinrichtungen und Schulstufen, die neben Sexualität, Verhütung, Schwangerschaft auch den Umgang mit Menstruation, Körperbildern und Selbstbestimmung einschließt. Vermittlung eines positiven Selbst- und Körperbildes bereits ab dem elementarpädagogischen Bereich.
- **Verpflichtende Themenblöcke im Unterricht** in allen Schulstufen zum Thema Gesundheitsprävention und Bewegung und Gesundheitsprävention mit dem Schwerpunkt psychische Gesundheit.
- Kostenlose, bewussteinbildende **Weiterbildungsangebote** für alle Pädagog\*innen, Jugendarbeiter\*innen und Sozialarbeiter\*innen, die auf den Umgang mit den Themen Körper und Sexualität vorbereiten.
- Fest verankertes, kostenfreies Angebot an sexueller Bildung und sexualpädagogischen **Workshops in Bildungseinrichtungen** durch externe Expert\*innen und Vereine, die auch Themen einschließen wie: Realitätsferne Pornografie und Schönheitsbilder, Geschlecht und Sexualität, Masturbation und anatomische Hin-



tergründe der sexuellen Reifung, richtige Verhütung und häufige Geschlechtskrankheiten, Sichtbarkeit von LGBTQI\*-Themen, Hinterfragen von vorherrschenden Rollenbildern in Bezug auf Familie und eigenen Kinderwunsch. Diese Expert\*innen und Vereine sollen durch ein Akkreditierungsverfahren auf Seriosität überprüft werden.

- Wissen über sexuelle und reproduktive Rechte, Sexualität und Körperthemen darf **nicht in die schulische Benotung** einbezogen werden.
- Aufklärung über „**Nein heißt Nein**“ und **Konsens** in Sexualität und Beziehungen im Zuge des Sexualunterrichts und einen Diskurs über Täter-Opfer-Umkehr bei Vergewaltigungen und sexuellen Übergriffen.
- Bubenarbeit (z.B. Auseinandersetzung mit dem Thema Kritische Männlichkeit) soll fix im schulischen Unterricht verankert werden.

## 4.3 Menstruation

So alltäglich das Thema Menstruation für menstruierende Menschen ist, so sehr ist es gesellschaftlich nach wie vor eines der großen Tabu-Themen. Immer noch wird in der Werbung anstelle von Menstruationsblut, oder zumindest einer roten Flüssigkeit, blaue Flüssigkeit verwendet, die vermeintlich mehr Sauberkeit und Hygiene symbolisieren soll. 17 Prozent der Mädchen und 34 Prozent der Buben zwischen 13 und 17 Jahren wissen nicht, was Menstruation bedeutet. Mehr als die Hälfte der Mädchen haben eine negative Einstellung zu ihrer Menstruation und rund drei Viertel der Buben finden das Thema unwichtig oder peinlich. 88 Prozent der Mädchen geben an, dass sie unter Menstruationsbeschwerden leiden.<sup>52</sup> Nur wenn das gesellschaftliche Tabu rund um das Thema Menstruation aufgebrochen wird, kann auch wirkliche Bildung und Aufklärung über Themen wie Menstruation, aber auch über gynäkologische – und ebenso tabuisierte – Erkrankungen, wie Endometriose, stattfinden.

### Menstruation | Die BJV fordert:

- Wirksame Maßnahmen zur umfassenden **Enttabuisierung des Themas Menstruation**, z.B. in einer bundesweiten Kampagne des Gesundheitsministeriums.
- Wirksame Aufklärung darüber, dass konventionelle **Menstruationshygiene-Artikel** ein gravierendes Müllproblem und Gesundheitsrisiko darstellen können. Gezielte Förderungen, damit nachhaltige Hygieneprodukte eine für alle leistbare Alternative werden. Bei der Produktion von Menstruationshygieneprodukten dürfen keine gesundheitsgefährdenden Stoffe mehr zum Einsatz kommen.

<sup>52</sup> Zahlen aus einer repräsentativen Umfrage aus dem Jahr 2017: Erdbeerwoche: *Umfrage zu Menstruation unter Jugendlichen zeigt eklatante Wissenslücken.*





- Senkung der **Steuer** auf Menstruationshygieneprodukte (“Tamponsteuer“) auf maximal 10 Prozent und kein Abwälzen der Kosten auf Kund\*innen, wie es bspw. in Deutschland der Fall war.
- In weiterer Folge: Einführung eines Angebots an **kostenlosen Menstruationshygieneartikeln**, auch um Menstruationsarmut endgültig abzuschaffen. **Gratis Bereitstellung von Menstruationshygiene-Produkten** am Arbeits- und Ausbildungsplatz (analog zu z.B. WC-Papier) und in allen öffentlichen Toiletten (Universitäten, Schulen, Museen etc.).

#### 4.4 LGBTQI\*

Die Abkürzung LGBTQI\* steht für Lesbisch, Gay, Bisexuell, Transsexuell, Queer/Questioning, Intersexuell – das Sternchen steht dabei für weitere Varianten von Geschlechtsidentitäten und Begehren, die dadurch noch nicht abgedeckt sind. Der Begriff umfasst (so wie auch der Begriff *queer*) alle Menschen, die nicht einer heterosexuellen und/oder binären Norm (also entweder weiblich oder männlich) entsprechen. Obwohl alle Menschen – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Geschlechts-Identität – das Recht auf ein gleichberechtigtes und diskriminierungsfreies Leben haben, werden gerade LGBTQI\*-Personen überall auf der Welt sehr häufig Opfer von Ungerechtigkeiten, Diskriminierung und Gewalterfahrungen. Und auch wenn in Österreich in den letzten Jahren einzelne Schritte in die richtige Richtung passiert sind (z.B. dürfen nach einem Urteil des Verfassungsgerichtshofes homosexuelle Paare seit 2019 heiraten), so ist der Weg zur wirklichen Gleichberechtigung und Diskriminierungsfreiheit noch weit.

#### LGBTQI\* | Die BJV fordert:

- Fächerübergreifende Verankerung von **LGBTQI\*-Themen** und Sichtbarkeit in allen schulischen Lehrinhalten und Schulmaterialien.
- Effektive Maßnahmen gegen **Hate Crimes** gegen LGBTQI\*-Personen (von der polizeilichen und justiziellen Erfassung über Schulung von Beamt\*innen bis zur öffentlichen Awareness).
- Aufhebung des **Blutspendeverbots** für Männer, die Sex mit Männern hatten.<sup>53</sup>
- **Trans- und Intergeschlechtlichkeit sowie Nicht-Binarität** müssen in der Gesellschaft sichtbar gemacht und anerkannt werden. Rasche Umsetzung des VfGH-Urteils vom 15. Juni 2018 sowie Schaffung des barrierefreien Zugangs zur Änderung des Geschlechtseintrages – insbesondere in Hinblick auf den dritten Geschlechtseintrag „inter/divers“, der wahlweise auch transidenten Personen offenstehen soll.

<sup>53</sup> Derzeit sind in Österreich Männer, die in den letzten 12 Monaten Sex mit Männern hatten, von einer Blutspende ausgeschlossen.



- **Depathologisierung** von Trans- und Intergeschlechtlichkeit im Schulunterricht.
- **Sichtbarkeit und Akzeptanz** von Patchwork-Familien und nicht heteronormativen Familien und Lebensmodellen erhöhen (homosexuelle Ehen und Familienformen, "Regenbogenfamilien", polyamoröse Lebensformen, etc.). Förderung der Darstellung solcher Modelle in Kinderbüchern und Unterrichtsmaterialien.
- **Rechtliche Gleichstellung** von nicht-monogamen Partnerschaften oder "Netzwerken" in Bezug auf Kinderbetreuung. Derzeit können maximal zwei Personen erziehungsberechtigt sein, was andere Lebensmodelle und Patchworkmodelle erschwert.
- Verbot von **nicht überlebensnotwendigen Operationen** an intersexuellen Kindern gleich nach der Geburt.
- Nicht überlebensnotwendige normierende, angleichende Interventionen (hormonell/chirurgisch/psychologisch) an **intersexuellen Kindern und Jugendlichen** dürfen nur mit einem "informed consent"<sup>54</sup> durchgeführt werden.

## 4.5 Medizin

Auch der Bereich der Medizin war lange Zeit eine reine Männerdomäne. Frauen wurden in Österreich erst im Jahr 1900 zum Studium der Medizin zugelassen. An der Medizin Uni Wien gibt es erst seit 2010 eine Professur für Gender-Medizin in Österreich.<sup>55</sup>

Bis heute wird in der medizinischen Forschung, Diagnose und Behandlung der männliche Körper als Maßstab angenommen. Das hat zur Folge, dass die Medizin über Männer mehr weiß als über Frauen, was sich wiederum bei Diagnose und Behandlung negativ für Frauen auswirken kann. So äußern sich Krankheiten bei Frauen oftmals mit anderen Symptomen als bei Männern, wodurch manche Krankheiten bei Frauen gar nicht oder zu spät erkannt werden. Umgekehrt werden bei Frauen psychische Erkrankungen wie Depressionen viel häufiger erkannt und diagnostiziert. Auch Medikamente wirken häufig mit geschlechtsspezifischen Unterschieden, lange Zeit sind aber Frauen bei Medikamenten-Studien gar nicht vorgekommen, bis heute sind sie unterrepräsentiert. Die angegebenen Nebenwirkungen beschreiben derzeit häufig nur Nebenwirkungen für Männer.

Geschlechtsspezifische Unterschiede müssen in der Medizin und in der Pharmaindustrie endlich als solche anerkannt und aktiv beforscht werden. Frauen müssen ihren geschlechtsspezifischen körperlichen Bedürfnissen entsprechend behandelt werden.

---

<sup>54</sup> Patient\*in muss urteilsfähig sein und die Tragweite der Entscheidung kennen und die Entscheidung freiwillig treffen können.

<sup>55</sup> Medizin Uni Wien: Gender Medicine: <https://www.meduniwien.ac.at/hp/gender-medicine/>



### Medizin | Die BJV fordert:

- Förderung von **medizinischer Wissenschaft** in Bezug auf frauenspezifische Themen und Unterschiede, um den Gender Bias in der Medizin zu verringern.
- Gezielte Förderung und ausreichende Finanzierung von **Forschung im Bereich Gendermedizin**.
- Sensibilisierung angehender Mediziner\*innen sowie Ausbau und Förderung der medizinischen Forschung im Bereich **Intersexualität**.
- Abkehr vom binären Modell der **Krankenkassen** und Abbau von bürokratischen Hürden, bspw. bei Gynäkolog\*innen.
- Schulung und Bewusstseinsbildung bei Angehörigen von **Gesundheitsberufen** sowie Verhängung von Disziplinarstrafen und Berufsverboten bei Missachtung des gebotenen Umgangs mit Betroffenen von Sexualdelikten.

## 5. Bildung und Ausbildung

Bildung, formale und non-formale, und Ausbildung sind Schlüsselemente für gesellschaftliche Chancengleichheit. Nach Artikel 28 der UN-Kinderrechtskonvention haben alle Kinder das Recht auf Bildung auf Grundlage dieser Chancengleichheit.<sup>56</sup> Die Mobilität im Bildungswesen ist in Österreich aber immer noch sehr gering, Österreich weist diesbezüglich einen der niedrigsten Werte der OECD-Länder auf.<sup>57</sup> Der Weg zur Chancengleichheit im Bildungssystem ist damit in Österreich noch ein weiter.

Ein diskriminierungsfreies und inklusives Bildungssystem zielt darauf ab, alle Kinder und Jugendlichen zu erreichen und zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen. Je früher Kinder und Jugendliche die Möglichkeit haben, sich mit stereotypen Rollenbildern auseinanderzusetzen und Alternativen dazu auszuprobieren und zu erlernen, desto höher ist die Chance, dass sie Ausbildungsentscheidungen und Berufswahl entlang ihrer Talente und Interessen treffen und nicht entlang von genderstereotypen Rollenbildern.

Wichtige gleichstellungsrelevante Probleme im Bildungsbereich sind unter anderem früher Bildungsabbruch und Bildungsarmut, insbesondere für junge Frauen mit Migrationshintergrund. Allerdings gibt es in Österreich noch keine weiterführenden Untersuchungen über die Gründe für deren hohe Schulabbruchsquote. Es ist aber davon auszugehen, dass soziale Herkunft durch Bildungsvererbung und Geschlechterrollen für

<sup>56</sup> UN-Kinderrechtskonvention

<sup>57</sup> Vgl. OECD: *Bildung auf einen Blick*.



die Risikogruppe der Frauen mit Migrationshintergrund eine noch größere Rolle spielen, als dies allgemein bei Bildungsabbrecher\*innen der Fall ist, womit klar ersichtlich wird, dass es sich auch hierbei wieder um ein intersektionales Problem handelt.<sup>58</sup>

### Bildung und Ausbildung | Die BJV fordert:

- Förderung von **gendersensibler Pädagogik** ab der Elementarstufe. Aufbrechen von **Geschlechterstereotypen** bereits in Kindergarten und Schule, bspw. durch Überarbeitung von Bildungsmaterialien und verstärkte geschlechtersensible Berufsorientierung.
- Ausbau von **Ganztagschulen**, Freizeitangeboten und ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Sichtbarmachen von **Geschlechtervielfalt** und Sexualitäten im Schulalltag.
- Sensibilisierung für frauen- und genderpolitische Themen in der **Ausbildung aller Pädagog\*innen**.
- Proaktives Aufbrechen von strukturell bedingten stereotypen Fächervorlieben von Mädchen und Buben und **individuelle Begleitung und Förderung bei der Studien- und Berufswahl**.
- Gezielte Förderung einer **besseren Durchmischung in Lehrberufen**: Förderung von Mädchen in atypischen Lehrberufen. Ausreichende Finanzierung und Unterstützung für Organisationen und Initiativen, die Mädchen in atypischen Lehrberufen fördern.<sup>59</sup> Anreizsystem für Unternehmen, ein **ausgewogenes Geschlechterverhältnis ihrer Lehrlinge** anzustreben.
- Gezielte Förderung junger Frauen in **Studium, Forschung und Lehre**.

## 6. Politik und Wirtschaft

Auch wenn Österreich mit Brigitte Bierlein nun die erste weibliche Bundeskanzlerin hatte (wenn auch nur übergangsweise und als „eingesetzte Vertreterin“) und es mittlerweile endlich mehr Bürgermeisterinnen (169) als Bürgermeister mit dem Vornamen Josef (134) gibt<sup>60</sup>, so ist Österreich trotzdem im Bereich der politischen Repräsentation und der Wirtschaft von echter Gleichberechtigung leider immer noch weit entfernt. Auch gerade deshalb zeigt die BJV mit der geschlechterparitätischen Besetzung ihrer gewählten Gremien vor, dass ein geschlechtergerechter Zugang zu repräsentativen Positionen möglich ist.

<sup>58</sup> Vgl. CEDAW: NGO-Schattenbericht 2019. S.13

<sup>59</sup> Wie z.B. Verein Sprungbrett und der amaZone Award. Der amaZone Award ist eine Auszeichnung für Unternehmen, die in ihrer Ausbildung weiblicher Lehrlinge vorbildlich sind.

<sup>60</sup> Vgl. Österreichischer Gemeindebund: 8 Prozent Bürgermeisterinnen in Österreich.



Auch im Bereich der Wirtschaft hinkt Österreich hinsichtlich der Geschlechtergleichberechtigung im internationalen Vergleich hinterher: Im Global Gender Gap Report 2020 des Weltwirtschaftsforums erreicht Österreich in der Frage der wirtschaftlichen Partizipation von Frauen unter 157 Ländern lediglich den 86. Rang. Die in Österreich seit 1. Januar 2018 verbindliche Quote von mindestens 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsratsgremien großer und börsennotierter Unternehmen zeigt zwar ihre Wirkung, allerdings bleiben die Ebenen von Vorstand und Geschäftsführung weiterhin deutlich männerdominiert: In den an der Wiener Börse notierten Unternehmen waren im Januar 2020 nur 15 von 222 Vorstandspositionen mit Frauen besetzt (6,8 Prozent). In den 200 umsatzstärksten Unternehmen des Landes liegt der Geschäftsführerinnenanteil bei 8 Prozent und das bei sinkender Tendenz (2019: 8,2 Prozent, 2018: 8,4 Prozent). Vor dem Hintergrund, dass in der österreichischen Politik in letzter Zeit der Frauenanteil zumindest ein bisschen steigt, ist es überraschend, dass die heimische Wirtschaft fast gänzlich ohne Frauen an der Unternehmensspitze auskommt: Börsennotierte Gesellschaften werden immer noch zu 93,2 Prozent von Männern geführt, in den 200 umsatzstärksten Unternehmen sind nach wie vor 81,3 Prozent der insgesamt 2.369 Spitzenpositionen (Geschäftsführung, Aufsichtsrat) mit Männern besetzt.<sup>61</sup>

## Politik und Wirtschaft | Die BJV fordert:

- Gezielte Maßnahmen und Förderprogramme für **Frauen in Politik und Wirtschaft**.
- Bessere **finanzielle Absicherung** von frauen- und genderpolitisch tätigen Organisationen und Institutionen.
- **Geschlechterparität** im österreichischen Parlament, der Bundesregierung und den leitenden Gremien aller staatlichen Institutionen.
- **Quotenregelung** (50/50) für **Wahllisten** auf allen Ebenen (Gemeinde, Land, Bund etc.).
- Koppelung der **Parteienförderung** an die Einhaltung der Quote.
- **Quotenregelungen** bei allen Interessenvertretungen und Sozialpartnern.
- Wirksame **Quotenregelungen** für Leitungs- und Kontrollgremien bei Aktiengesellschaften, GmbHs, Genossenschaften und sonstigen Unternehmensformen.<sup>62</sup>
- Verpflichtende **Anti-Sexismus-Schulungen** in Unternehmen bzw. für Führungskräfte.

<sup>61</sup> Arbeiterkammer: *Frauen, Politik, Medien*.

<sup>62</sup> keine untauglichen Regelungen wie § 88 Abs 2a AktG oder § 86 Abs 7 AktG

- Es braucht ein starkes und ausfinanziertes, möglichst eigenständiges **Frauenministerium** und eine Stärkung der frauen- und genderpolitischen Agenden in Verbindung mit einer wirksamen Aufstockung des Frauenbudgets.
- **Gender Budgeting** muss in Politik und Wirtschaft nachhaltig und vorbildlich umgesetzt werden.
- Mehr **Transparenz** bei Stellenausschreibungen und Besetzungen. Gewährleistung der Einhaltung der verpflichtenden Transparenz bei Stellenausschreibungen. In Zukunft außerdem Verpflichtung der Unternehmen zu anonymisierten Lebensläufen, um Diskriminierungen z.B. aufgrund von intersektionalen Merkmalen vorzubeugen.
- Konsequente **Aufstockung der Mittel und jährliche Inflationsanpassung** für Fraueneinrichtungen und frauen- bzw. genderspezifische Projekte.

## 7. Sprache und Medien, Kunst und Kultur

Mit Sprache bilden wir unsere Welt ab. Gleichzeitig schaffen wir mit unserer Sprache aber auch Wirklichkeit und Fakten und formen damit insofern auch unsere Welt. Dinge, die wir nicht benennen können, sind sehr schwer zu denken. Sprache ist außerdem ständig im Wandel, so wie auch unsere Umwelt sich stetig verändert. Gesellschaftliche Strukturen bilden sich in unserer Sprache ab, wie zum Beispiel die männliche Vorherrschaft in vielen Bereichen oder patriarchale Denkmuster. Neben Text und Wort sind auch Bilder ein wirkmächtiges Kommunikationsmittel. Auch Bildersprache formt unsere Umwelt und Wahrnehmung maßgeblich. Nach wie vor wird in den Medien ein sehr enges, grafisch nachbearbeitetes und oft unrealistisches Bild von Attraktivität und Schönheit vermittelt. Die so vermittelte vermeintliche Norm (meist jung, schlank, weiß, able-bodied<sup>63</sup>) entspricht nur einem winzigen Ausschnitt der Gesellschaft. Das Nacheifern solcher Bilder kann zu sehr früher Ablehnung des eigenen Körpers führen und in weiterer Folge auch zu Essstörungen und psychischen Belastungen. Werbung muss endlich damit aufhören, sexistische Muster immer wieder zu reproduzieren und stattdessen endlich Bilder verwenden, die die Vielfalt der Menschheit, unserer Körper und Lebensweisen abbildet.

Medien arbeiten auch mit Texten und Bildern, ihnen kommt besonders viel Deutungsmacht und damit auch Möglichkeit zur Veränderung zu. Es ist dabei nicht nur eine wichtige Frage, wie die verwendete Sprache Geschlechter abbildet und Zuschreibungen reproduziert (oder eben nicht). Genauso relevant sind die Fragen, wer in den Medien zu Wort kommt (z.B. als Moderator\*in oder als Expert\*in) und auch, über wen und über welche Themen berichtet wird und welche Bilder dafür verwendet werden. Nach wie

---

<sup>63</sup> D.h. körperlich gesund und mit keiner Behinderung



vor gibt es im Medienbereich einen eklatanten Überhang an Männern, sowohl in Leitungspositionen von Medienhäusern als auch in der Berichterstattung, Bebilderung und Bildschirmpräsenz. Je stärker es in einem Bereich um Macht, Einfluss und Geld geht, desto auffälliger wird dieses Gender-Gefälle.<sup>64</sup> Zusätzlich gibt es bei Frauen in den Medien, aber auch im Film, einen massiven Age Gap – Frauen kommen umso seltener vor, je älter sie sind. Auch dabei handelt es sich um eine Form der intersektionalen Diskriminierung – bei Männern spielt das Alter hinsichtlich der medialen Präsenz vergleichsweise keine Rolle.

Auch im Bereich von Kunst und Kultur sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert, einen Überhang an weiblichen und LGBTQI\*-Personen gibt es oft nur in feministischen oder genderspezifischen Projekten und Institutionen. Künstlerinnen haben bei gleicher Ausbildung und Arbeitszeit geringere Jobchancen und geringere Einkommen als ihre männlichen Kollegen. Sie verfügen seltener über eigene Arbeitsräume. Intersektionale Mehrfachdiskriminierungen aufgrund von z.B. Staatsbürger\*innenschaft oder Hautfarbe verschärfen die Situation.<sup>65</sup> Nach wie vor gibt es zu wenige Frauen in Führungspositionen in Kultureinrichtungen. Ziel der Kulturpolitik sollte die Herstellung von echter Gleichstellung in allen Bereichen des künstlerischen und kulturellen Lebens sein. Dazu gehört die Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, des Alters, der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft und Lebenszusammenhänge, der Staatsbürger\*innenschaft, des Migrationshintergrunds, der Konfession und individueller Beeinträchtigungen. Es braucht im Kunst- und Kulturbereich gezielte Frauenförderung, Unterstützung frauenspezifischer Aktivitäten und die Etablierung von Gender Mainstreaming. Außerdem muss Kunst und Kultur generell als gesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen werden. Und nur die ausreichende Finanzierung durch die öffentliche Hand kann die Entfaltung vorhandener Potentiale der Kulturschaffenden in Österreich – insbesondere der Frauen – gewährleisten.<sup>66</sup>

## Sprache und Medien, Kunst und Kultur | Die BJV fordert:

- Gesetzliches Verbot von **sexistischer Werbung** und effektive Strafen bei Nichteinhaltung, Aufwertung des Österreichischen Werberates.
- Gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung von **Schönheitsidealen** in der Werbung und Social Media, die Essstörungen und psychische Belastungen besonders bei (weiblichen) Jugendlichen fördern.
- **Koppelung der Presseförderung** an antisexistische Berichterstattung.
- **Streichung der Presseförderung** für Tageszeitungen bei sexistischen, stereotypen oder rassistischen Artikeln. Der Presserat darf kein "zahnloser Tiger" bleiben, sondern muss Durchgriffsrecht bekommen.

<sup>64</sup> Arbeiterkammer: *Frauen, Politik, Medien*.

<sup>65</sup> Vgl. Kulturrat Österreich: *Gleichberechtigung! Und Feminismus*.

<sup>66</sup> Vgl. FiftituProzent: *Positionspapier Förderungen von Frauen in Kunst und Kultur*.



- **Sicherstellung der geschlechterparitätischen Besetzung** durch Maßnahmen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in den Medien und im Bereich Kunst und Kultur, z.B. mit einer Koppelung von Frauenquoten an Förderungen oder verpflichtender paritätischer Besetzung von Beiräten und Jurys.
- Gezielte Förderung **feministischer und genderspezifischer Medien-, Kultur und Kunstprojekte**.
- Gezielte Förderung von feministischen, frauen- und genderspezifischen Projekten und Programmen in **freien Medien** (z.B. freie Radios, OktoTV) zur Förderung der medialen Vielfalt.
- Ernennung einer\*eines offiziellen **Beauftragten der Bundesregierung** für die Bekämpfung von Hate Speech, Diskriminierung und Gewalt im Internet.
- Gezielte Maßnahmen gegen **Hate Speech und Übergriffe im Internet**, insbesondere Maßnahmen zu entsprechendem Schutz von Frauen und LGBTQI\*-Personen.
- Bewusstseinsbildung zum Thema **sexualisierte Sprache** (z.B. in Rap-Texten) in der Schule, in Freizeit- und öffentlichen Einrichtungen.

## 8. Rollenbilder und Männlichkeiten

Fixe Vorstellungen von Rollenbildern begleiten uns leider immer noch durch unseren Alltag. Dass man als Frau häuslich, fürsorglich und emotional zu sein hätte, ist in den Köpfen vieler Menschen nach wie vor tief verankert, ebenso das Bild des starken, machoiden Mannes mit Führungsanspruch. Diese Stereotype müssen dann oft als Erklärung für „typisch weibliche“ und „typische männliche“ Interessen, Berufswahl, Verhaltensmuster, Begehren und vieles mehr herhalten. Auch wenn die Arbeitswelt und die Gesellschaft einem steten Wandel unterliegen und manche Bereiche heute eben nicht mehr nur Frauen oder Männern vorbehalten sind, so sind die alten Rollenbilder und Muster in vielen Bereichen immer noch offensichtlich.

Stereotype und Rollenbilder greifen in sehr viele unterschiedliche Lebensbereiche ein. Frauenkörper werden in Werbung und Medien nach wie vor häufig sexualisiert und in unrealistischen, bearbeiteten Varianten dargestellt. Dass mittlerweile auch Männerkörper häufig so dargestellt werden und auch hier ein Drang zur Makellosigkeit und Perfektion entsteht, ist dabei nicht als Angleichung und Fortschritt zu werten, sondern im Gegenteil als ebenso wenig erstrebenswert anzusehen.

Wichtig dabei ist, dass ein Aufbrechen von fixen Geschlechterrollen in jedem Fall Vorteile für alle Geschlechter mit sich bringt. Im gesellschaftlichen Diskurs wird geschlechtersensible Arbeit und Feminismus oft als weibliches Thema oder Frauenförderung verstanden. Aber nicht nur Mädchen und Frauen profitieren davon, wenn sich ihr Handlungsspielraum in männlich konnotierte Räume erweitert. Auch für Buben und Männer eröffnet sich dadurch ein viel größerer Raum für ihre eigene (Geschlechts-)Identität.





Außerdem wird dadurch klar, dass es nicht nur zwei Geschlechter gibt, sondern eine Vielzahl von geschlechtlichen Identitäten: queere, trans, inter und nicht-binäre Identitäten sollen endlich gleichberechtigt sichtbar werden.

### Rollenbilder und Männlichkeiten | Die BJV fordert:

- Image-Förderung von **Care-Berufen für Männer**, wie z.B. in der Kinderbetreuung, Lehrtätigkeit oder Pflege, um Kindern diverse Vorbilder anstatt klassischer Rollenbilder zu vermitteln.
- **Beseitigung von stereotypen Geschlechterbildern** in sämtlichen Lehrplänen und Bildungsmaterialien durch konsequente Richtlinien für Schulbuchverlage sowie Erstellung einer Empfehlungsliste mit Literatur und Filmen, die mit Geschlechterbildern und Stereotypen brechen, für alle Schulstufen seitens des für Bildung zuständigen Ministeriums.
- **Verstärkte kritische Buben- und Männerarbeit** beginnend ab dem elementarpädagogischen Bereich. Kritische Männlichkeitsarbeit soll in der pädagogischen Ausbildung verankert werden.
- **Organisationen**, die kritische Buben-/Männerarbeit machen, müssen finanziell abgesichert werden.
- **Förderungen im Kunst und Kulturbereich** sollen auch an nicht-stereotype Geschlechterbilder geknüpft werden.
- Lehrpersonen, Schulpsycholog\*innen und Jugend- und Sozialarbeiter\*innen sollen auf **stereotype Rollenbilder und Männlichkeiten** sensibilisiert und geschult werden. So kann mit Stereotypen zusammenhängendes Mobbing besser thematisiert und bearbeitet werden.

## 9. Frauen und Armut

Frauen sind nach wie vor auch in Österreich stärker armutsgefährdet oder von Armut betroffen als Männer, ganz besonders gilt das für alleinstehende Frauen, Alleinerzieherinnen und ältere Frauen. Laut EU-SILC 2018 liegt die Armutsgefährdungsquote für Frauen bei 18 Prozent und damit über der von Männern (15 Prozent). 2018 waren 26 Prozent der alleinlebenden Pensionistinnen und 15 Prozent der alleinlebenden Pensionisten armutsgefährdet.<sup>67</sup> Ein-Eltern-Haushalte – dies sind fast ausschließlich Frauen mit ihren Kindern – haben mit 37 Prozent das höchste Armutsrisiko aller Haushaltstypen.<sup>68</sup> Dabei sind immer auch die im Haushalt lebenden Kinder und Jugendlichen ar-

<sup>67</sup> Vgl. Statistik Austria: *EU-SILC*

<sup>68</sup> Statistik Austria: *Gender Statistik*.



mutsgefährdet, was nachweislich negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit und Entwicklung hat. (Die BJV hat sich im Jahr 2018 in ihrer Kampagne *Armut ist kein Kinderspiel* intensiv mit den Ursachen und Folgen von Kinderarmut auseinandergesetzt und starke Forderungen zur Bekämpfung von Kinderarmut an die Politik gerichtet.)

Gründe für die geschlechtsspezifisch höhere Armutsquote lassen sich in beinahe allen vorangegangenen Kapiteln dieses Papiers finden. Dazu gehören unter anderem: Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede (Gender Pay Gap), die höhere Teilzeitquote von Frauen, geschlechtsspezifische Berufswahl aufgrund von gesellschaftlichen Rollenbildern und die ungleiche branchenspezifische Entlohnung, strukturelle Benachteiligung am Arbeitsmarkt und nicht zuletzt die ungleiche Verteilung von Care- und Pflegearbeit. Nur strukturelle Veränderungen in all diesen Bereichen können langfristig die höhere Armutsgefährdung von Frauen verringern.

## Frauen und Armut | Die BJV fordert:

- Schließung der Lücken bei staatlichem **Unterhaltsvorschuss**: Anspruch für Kinder auch in Fällen, in denen der unterhaltspflichtige Elternteil bspw. leistungsunfähig, unbekannt oder verstorben ist.
- Sofortige staatliche **Vorleistungen** bei Unterhaltsrückständen.
- Koppelung der **Anspruchslaufzeit** des Unterhaltsvorschusses an Familienbeihilfe statt Minderjährigkeit.
- **Unterhaltsgarantie**: Garantierter Mindestunterhalt in ausreichender Höhe. Neuberechnung auf Basis einer aktualisierten **Kinderkostenstudie**.
- Überarbeitung und **Neubemessung von familienpolitischen Maßnahmen**, wie der Familienbeihilfe, auf Basis einer aktuellen Kinderkostenstudie.
- **Existenzsicherung** und finanzielle Unabhängigkeit: Rasche und unbürokratische Gewährung von Sozialhilfe für Frauen ohne eigenes Einkommen, rasche Durchführung von Unterhaltsverfahren, eigenständige Ansprüche auf Sozialleistungen.
- Rasche und effektive **Maßnahmen und Programme** gegen die Arbeitslosigkeit und zur Förderung der Aus- und Weiterbildung von Frauen.
- Einführung einer bundesweit einheitlichen echten **Grundsicherung bzw. Mindestsicherung**. Rücknahme der besonders für Frauen und Kinder diskriminierenden „Sozialhilfe neu“.
- Unterstützungsmaßnahmen für **wohnungslose Frauen**.
- **Alleinerziehende** müssen in allen Lebenslagen stärker und gezielter unterstützt werden.

- Maßnahmen gegen Kinderarmut, z.B. Einführung einer **Kindergrundsicherung**.<sup>69</sup>

## 10. Intersektionalität

Intersektionalität will sichtbar machen, dass Frauen häufig nicht nur von Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts betroffen sind, sondern mit Verschränkungen, Zuspitzungen und Schnittstellen verschiedener Formen von Diskriminierung kämpfen, z.B. Women of Color oder Frauen mit Behinderungen. Neben der Diskriminierung aufgrund von Gender gilt es auch noch viele andere Arten der Ausgrenzung einzubeziehen – zum Beispiel aufgrund von sozio-ökonomischem Hintergrund, Ethnizität, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, sexuellem Begehren oder anderem. Intersektionalität bedeutet, dass diese sozialen Strukturkategorien nicht isoliert voneinander betrachtet und additiv aneinandergereiht werden können, sondern ineinander verwoben sind und zusammenwirken. Diese Verschränkungen gilt es, sichtbar zu machen, zu thematisieren und mit gezielten Maßnahmen aktiv immer wieder dagegen anzukämpfen. Die intersektionale Perspektive kann als Weiterentwicklung der Geschlechterforschung betrachtet werden und ermöglicht es, multiple Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnisse zu analysieren, die über die Kategorie Geschlecht allein nicht erklärt werden könnten.<sup>70</sup>

Bestimmte Problemlagen betreffen z.B. vor allem Frauen mit Migrationshintergrund sowie Frauen, die ein Kopftuch tragen, wieder andere vor allem LGBTQI\*-Personen. Das Wesen von intersektionalen Verflechtungen macht es unmöglich, alle potenziellen Diskriminierungsformen und -gründe zu benennen, da diese eben nicht nebeneinander stehen, sondern zusammenwirken. Insofern ist besonders das Thema Intersektionalität vielmehr eine Perspektive auf frauen- und genderpolitische Handlungsfelder als ein eigener politischer Bereich. Dass das Thema hier trotzdem als eigenes Kapitel angeführt wird, soll einerseits seine Bedeutung herausstreichen. Andererseits werden hier noch zwei wichtige Bereiche in Ergänzung angeführt: Rassismus und Diskriminierung aufgrund von Fluchterfahrungen, Migrationsbiografien, Religionszugehörigkeit u.Ä. und Frauen mit Behinderungen.

### 10.1 Mädchen und Frauen mit Fluchterfahrungen

Im Jahr 2019 waren laut UNHCR über 70 Millionen Menschen weltweit auf der Flucht, mindestens die Hälfte davon sind weiblich. Mädchen und Frauen auf der Flucht sind stärker von Gewalt, Ausbeutung und sexueller Belästigung und Gewalt betroffen als Männer.<sup>71</sup> Sie sind häufiger von männlichen Angehörigen abhängig und müssen sich oft um mitfliehende Kinder kümmern. Auch kann sexualisierte Gewalt Teil der geschlechtsspezifischen Fluchtursache sein, wenn sie bspw. gezielt als Waffe und Konfliktstrategie in Kriegen und Krisen eingesetzt wird. Sexualisierte Gewalt wird zum Beispiel

<sup>69</sup> Vgl. Forderungen zur BJV-Kampagne *Armut ist kein Kinderspiel*.

<sup>70</sup> Vgl. Gender Glossar

<sup>71</sup> Vgl. UNHCR: *Zahlen im Überblick*.



eingesetzt, um Menschen aus ihren Gemeinden zu vertreiben oder um umkämpftes Land und andere Ressourcen zu erobern. Darüber hinaus wird sexuelle Gewalt zum Zwecke der Unterdrückung, des Terrors und der Kontrolle genutzt.<sup>72</sup>

Auf der Flucht droht Mädchen und Frauen nicht nur sexualisierte Gewalt und Ausbeutung, sondern auch Opfer von Zwangsprostitution oder Menschenhandel zu werden. Selbst an den Orten, an denen geflüchtete Menschen Schutz suchen, sind vor allem Mädchen und Frauen häufig noch lange nicht in Sicherheit: Auch in Lagern für Geflüchtete oder Vertriebene werden Mädchen und Frauen häufig Opfer sexualisierter Gewalt oder Ausbeutung. Und selbst in vermeintlich sicheren (Aufnahme-)Ländern werden Frauen mit Fluchterfahrungen z.B. in Asylverfahren häufig diskriminiert und re-traumatisiert.

#### Mädchen und Frauen mit Fluchterfahrung | Die BJV fordert:

- Der Zugang zu staatlich finanzierter, geschlechtsspezifischer, medizinischer und psychologischer **Therapie und Beratung** für Geflüchtete und Folterbetroffene muss sichergestellt werden.
- Bessere Schulungen von **Beamt\*innen im Asylverfahren** bei sexualisierter Gewalt.
- Frauen- und LGBTQI\*-spezifische **Fluchtgründe** müssen im Asylgesetz verankert werden.
- **Kinderbetreuung im Asylverfahren**, z.B. bei Befragungen, da sonst die Gefahr für (Re-)Traumatisierung der Kinder oder Verschweigen der Fluchtgründe bei Müttern besteht.
- **Verpflichtende Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen** für Polizei, Dolmetscher\*innen sowie behördliche und gerichtliche Entscheidungsträger\*innen hinsichtlich der speziellen Situation von Frauen und LGBTQI\*-Personen mit Fluchterfahrung.
- **Sensibilisierung von Sachbearbeiter\*innen** bzgl. der Bedürfnisse und Herausforderungen von Frauen und LGBTQI\*-Personen mit Fluchterfahrung und Ausbau der Recherche und Beachtung der frauenspezifischen Situationen bei Länderberichten, die für Asylverfahren relevant sind.
- Verbesserter **Zugang zum Recht** und zu Schutzmaßnahmen von Migrantinnen und geflüchteten Frauen, besonders auch wenn sie gewaltbetroffen sind. Zugang zu mehrsprachigen Informationen und Materialien mit Aufklärung über juristische, gesellschaftliche und politische Prozesse.

<sup>72</sup> NCR Flüchtlingshilfe: *Zehn Fakten über die Gefahren für Frauen auf der Flucht.*

- Sicherstellung von **geschlechtergetrennter Unterbringung** und speziellen Schutzräumen für Frauen und Kinder.
- Recht auf schnelle und sichere **Familienzusammenführung**.
- Ausbau von Resettlement Programmen für Frauen und Kinder.
- Aufstockung des Budgets für **Entwicklungszusammenarbeit** (EZA) für frauen- und genderspezifische Projekte.

## 10.2 (Migrations-)Biografien und Religionszugehörigkeit

Gerade entlang von intersektionalen Merkmalen werden Menschen häufig und schnell in verschiedene Schubladen gesteckt. Aber besonders im intersektionalen Kontext ist es wichtig zu betonen, dass Menschen und ihre Biografien sehr divers und unterschiedlich sind. Viele gängige Bilder und Diskriminierungslinien sind häufig schlichtweg falsch: People of Color müssen keine Migrationsbiografie haben, sichtbar muslimische Frauen oder Frauen mit Kopftuch müssen keine Migrationsbiographie haben, Menschen mit Migrationsbiografie müssen keine (gläubigen) Muslime sein, geflüchtete Menschen müssen keine People of Color sein und so weiter. Es ist falsch, die Geschichten von Menschen mit intersektionalen Strukturmerkmalen einfach in einen Topf zu werfen und gemeinsam zu verhandeln. Wenn aber bei Personen mehrere intersektionale Strukturkategorien zusammenkommen, so wirken immer intersektionale Verflechtungen und diese führen häufig zu den angeführten Mehrfachdiskriminierungen.

Viele der Forderungen in diesem Papier beziehen sich auf Mädchen und Frauen mit unterschiedlichen intersektionalen Strukturmerkmalen. In diesem Kapitel werden noch einige spezifische Forderungen dazu ergänzt.

### (Migrations-) Biografien und Religionszugehörigkeit | Die BJV fordert:

- **Selbstbestimmung** von Frauen hinsichtlich ihrer Kleiderwahl, die auch das Tragen eines Kopftuches einschließt. Keine Diskriminierung einer einzelnen Religion hinsichtlich ihrer Symbole oder Glaubenspraktiken und daher ein klares Nein zum Kopftuchverbot auf allen Ebenen!
- **Nein zur Instrumentalisierung** des Kopftuchs für politische Entscheidungen!
- Eigenständiger von Ehemännern **unabhängiger Aufenthaltstitel und Arbeitsmarktzugang** für zugewanderte Frauen.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Ehefrauen mit Familieneinreiserecht sind fünf Jahre lang ohne ein eigenständiges Recht auf Aufenthalt – in dieser Zeit sind sie vom Aufenthaltsrecht ihres Ehemannes abhängig. Für Frauen, die in ihrer Ehe misshandelt werden, bedeutet das häufig, der Gewalt ausgeliefert zu sein, der Schritt aus der Gewaltbeziehung ist durch diese zusätzliche Abhängigkeit vom Gewalttäter oft nicht oder nur erschwert (Nachweis eines Mindesteinkommens, einer ortsüblichen Wohnung und einer bestehenden Krankenversicherung) möglich.



### 10.3 Mädchen und Frauen mit Behinderungen

Mädchen und Frauen mit Behinderungen sind nach wie vor mit mehrfachen Diskriminierungen konfrontiert. Viele Formen von Diskriminierungen, denen Frauen wegen ihres Geschlechts ausgesetzt sind, wirken sich auf Frauen mit Behinderungen aufgrund ihres Unterstützungsbedarfs im Alltag noch stärker aus. Und es gibt wenig öffentliches Bewusstsein für die Bedürfnisse und Anliegen von Frauen mit Behinderungen.<sup>74</sup> Außerdem sind Frauen mit Behinderung in der Öffentlichkeit kaum sichtbar und kommen oft weder in politischen Maßnahmen für Frauen noch in politischen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen explizit vor. Frauen und Mädchen mit Behinderungen sind öfter von physischer, psychischer und sexueller Gewalt betroffen als Frauen ohne Behinderungen und auch die Opferschutzeinrichtungen für Betroffene von Gewalt sind meist nicht barrierefrei zugänglich. Darüber hinaus erhalten Frauen und Mädchen mit Behinderungen, vor allem jene mit Lernschwierigkeiten, oft keine sexuelle Aufklärung, wodurch sie sexuelle Übergriffe in all ihren Formen oft nicht erkennen und damit nicht anzeigen können. Frauen mit Behinderungen haben weniger Chancen auf eine bezahlte Erwerbsarbeit als Männer mit Behinderungen und Frauen ohne Behinderungen. Armut ist oft die Folge. Es fehlt an Daten, die sowohl nach Geschlecht als auch nach Behinderungen aufgeschlüsselt sind.<sup>75</sup>

In Österreich gibt es nach wie vor keine bundesweite Regelung für bedarfsgerechte Persönliche Assistenz, die unabhängig von der Beeinträchtigung in Anspruch genommen werden kann. Damit könnten aber viele Probleme abgewendet werden, da Menschen mit Persönlicher Assistenz weniger auf Unterstützung durch ihr soziales Umfeld abhängig ist (was wiederum eine Form von Abhängigkeit ist, die psychische und physische Gewalt begünstigt) und weniger häufig in Einrichtungen der Behindertenhilfe leben müssen (wo Frauen mit Behinderungen häufig struktureller Gewalt ausgesetzt sind).<sup>76</sup>

#### Mädchen und Frauen mit Behinderung | Die BJV fordert:

- Ausbau von **spezifischen Bildungsangeboten** für Frauen mit Behinderungen zu Themen wie Empowerment und selbstbestimmtem Leben.
- Bundesweite Regelung zu bedarfsgerechter, einkommensunabhängiger **Persönlicher Assistenz**, unabhängig von der Beeinträchtigung.
- Die **öffentliche Sichtbarkeit** von Frauen mit Behinderungen muss mit bewussten bildenden Maßnahmen und Datenerhebungen nach den Merkmalen Behinderung und Geschlecht hergestellt werden.

<sup>74</sup> Vgl. CEDAW: *NGO-Schattenbericht 2019*. S.6

<sup>75</sup> Vgl. Behindertenrat: *Positionspapier 2019*.

<sup>76</sup> Vgl. CEDAW: *NGO-Schattenbericht 2019*. S.6



- **Opferschutzeinrichtungen und -angebote** müssen umfassend **barrierefrei** eingerichtet sein und vor allem auch im ländlichen Bereich bedarfsgerecht zur Verfügung stehen.
- Schaffung von spezifischen **Förder- und Unterstützungsmaßnahmen** für Menschen mit Behinderungen, die geschlechtsspezifisch angepasst sind, um gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt und damit ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

## 11. Weitere Forderungen

### 11.1 Mädchen

Viele frauen- und genderpolitische Themen und Problemfelder haben gleichzeitig Implikationen auf Mädchen und junge Frauen. Auch die Themen Mädchenrechte und Mädchenförderung sind Querschnittsthemen – viele der oben gestellten Forderungen betreffen Frauen aller Altersstufen und somit auch Mädchen, die an dieser Stelle noch um einzelne – dezidiert Mädchenspezifische – Forderungen ergänzt werden:

**Mädchen | Die BJV fordert:**

- **Rückzugsorte** und Treffpunkte für Mädchen im öffentlichen Raum (gendergerechte Raumplanung).
- Kostenlose **Selbstverteidigungskurse** für Mädchen und junge Frauen, die in den Schulunterricht integriert werden.
- **Verankerung von Mädchenrechten** bereits im elementarpädagogischen Bereich und im schulischen Unterricht.
- Gezielte Präventionsarbeit und Bekämpfung von **Zwangsheirat & Kinderehe**.

### 11.2 Frauen und Klimakrise

Die Klimakrise ist nicht geschlechtsneutral, sie hat spezifische nachteilige Auswirkungen auf Frauen und Mädchen. Dabei zeigen Studien, dass Frauen durch einen umweltschonenderen Lebensstil weniger zur Erhitzung des Klimas beitragen als Männer.<sup>77</sup> Die mit der Klimakrise verbundenen Risiken verstärken die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und stellen eine akute Bedrohung für die Ausübung der Menschenrechte durch Frauen und Mädchen dar. Frauen tragen also weniger zur Klimakrise bei, sind aber – vor allem global gesehen – von den negativen Auswirkungen häufiger und intensiver betroffen.

<sup>77</sup> Vgl. Rätty, Riitta und Annika Carlsson-Kanyama: *Energy consumption by gender in some European countries*.





Am meisten betroffen sind Frauen mit niedrigen sozioökonomischen Ressourcen. Weit mehr Frauen als Männer sterben bei Naturkatastrophen, 80 Prozent der durch den Klimawandel Vertriebenen sind Frauen.<sup>78</sup> Schwangere und stillende Frauen sind durch den Klimawandel einer Ernährungsunsicherheit ausgesetzt. Auch geschlechtsspezifische Gewalt steigt in Krisenzeiten und Katastrophen nachweislich an.<sup>79</sup>

Umso wichtiger ist es, dass Frauen endlich auch in den Kampf gegen die Klimakrise gleichermaßen eingebunden werden. Die derzeitigen Lösungen sind sehr oft patriarchal geprägt z.B. sogenannte Greenjobs, also grüne Arbeitsplätze, die im Rahmen der Klimaanpassung neu entstehen sollen. Diese fallen meist in von Männern dominierten Sektoren an – bspw. erneuerbare Energien. Diese Branchen gelten in der Klimadebatte oft als „richtige Arbeit“ – wogegen unbezahlte Versorgungsarbeit oder der soziale Sektor, in dem mehr Frauen tätig sind, marginalisiert werden.

## Frauen und Klimakrise | Die BJV fordert:

- **Maßnahmen gegen die Klimakrise** und zur Prävention von Extremwetterereignissen und Naturkatastrophen müssen immer auch hinsichtlich ihres **Genderaspektes** geprüft werden.
- **Zusätzlich finanzielle Mittel** im Kampf gegen die Klimakrise, die speziell für **gleichstellungsbezogene Projekte** eingesetzt werden.
- Bewusstsein für **verstärkte Auswirkungen der Klimakrise auf Frauen** muss geschaffen und Forschung in diesem Bereich gezielt gefördert werden.
- Frauen müssen verstärkt in **Entscheidungen zur Bekämpfung der Klimakrise** eingebunden werden, z.B. in politischen Entscheidungspositionen, da diese stärker von den Auswirkungen betroffen sind.

## 11.3 Frauen im Sport

Es gibt auch in Österreich nach wie vor eine Diskrepanz im Ausmaß der sportlichen Aktivität zwischen Frauen und Männern. Vor allem Mädchen und jüngere Frauen unter 30 sind wesentlich weniger körperlich aktiv als Buben bzw. Männer in derselben Altersgruppe. Das hat u.a. auch gesundheitliche Auswirkungen.<sup>80</sup>

Auch der Profi-Sport ist von Gleichberechtigung weit entfernt: Auf einer Liste der 100 am besten verdienenden Profisportler befand sich im Jahr 2019 gerade einmal eine einzige Frau.<sup>81</sup> Erst kürzlich scheiterte eine Klage auf gleiche Bezahlung von Fußballerinnen in den USA.<sup>82</sup> Es ist endlich Zeit für gleichberechtigte Bedingungen im Sport: Es

<sup>78</sup> Vgl. Wide Update: *Klimawandel*.

<sup>79</sup> Das zeigt z.B. die groß angelegte Studie: Castañeda Camey, Itza et al.: *Gender-based violence and environment linkages: The violence of inequality*.

<sup>80</sup> Statistik Austria: *Gesundheitsdeterminanten*

<sup>81</sup> Forbes: *The world's highest paid athletes*.

<sup>82</sup> Vgl. Der Standard: *US-Fußballerinnen scheitern mit Klage auf gleiches Gehalt*.





braucht gleichen Zugang zu weiblichen Trainerinnen, gleiches Preisgeld und gleiche Trainingsbedingungen.

## Frauen im Sport | Die BJV fordert:

- Förderung von **Frauen im Sport**, Awareness-Raising und Fokus auf Frauensport (Fußball etc.).
- Maßnahmen gegen **ungleiche Bezahlung** im Sport.
- **Sportunterricht** in Bildungseinrichtungen **abseits von Stereotypen**.
- **Frauensportereignisse** dürfen nicht diskriminiert werden (bessere Sendeplätze, mehr Werbung etc.).
- Verpflichtende **Gleichbehandlungsbeauftragte** in allen Sportverbänden.
- **Öffentliche Förderungen** von Sportvereinen und Sportinstitutionen sollen an Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen geknüpft sein.

## 11.4 Frieden und Sicherheit

Im Jahr 2000 verabschiedete der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen die Resolution 1325 zu Frauen, Frieden und Sicherheit. Die Resolution hebt die besonderen Auswirkungen von Konflikten auf Frauen hervor und betont die wesentliche und aktive Rolle von Frauen in allen Phasen von Friedensbemühungen – von Friedensverhandlungen bis zum Wiederaufbau zerstörter Gesellschaften. Die Resolution hält die Vereinten Nationen und ihre Mitgliedstaaten dazu an, Geschlechtergleichstellung und Frauenanliegen in allen Aspekten ihrer Arbeit im Bereich der internationalen Sicherheitspolitik und in ihren Bemühungen zu Konfliktprävention, -management und -lösung zu integrieren. Neben der verstärkten Einbindung von Frauen in politische Entscheidungsprozesse und Friedensoperationen verankert die Resolution auch den Schutz von Frauen und Mädchen vor sexueller Gewalt und Vergewaltigung in bewaffneten Konflikten.<sup>83</sup>

Gleichzeitig ist es in allen Formen von Sicherheitspolitik wichtig, geschlechtsspezifische Aspekte zu beachten, so müsste bspw. die nationale Sicherheitsstrategie einer genderspezifischen Analyse unterzogen werden. Aber auch Sicherheitskonzepte sehr konkreter einzelner Veranstaltungen oder generell für den öffentlichen Raum benötigen immer das Bewusstsein für Genderaspekte.

## Frieden und Sicherheit | Die BJV fordert:

- Verstärkte Frauenförderung beim **Bundesheer**.

---

<sup>83</sup> Vgl. Bundesministerium für Europäische und Internationale Angelegenheiten: *Rechte der Frau – Geschlechtergleichstellung*.



- Maßnahmen zur **Erhöhung des Anteils** an Frauen und LGBTQI\*-Personen bei der Polizei.
- **Verstärkte Förderung und Maßnahmen** zur Erhöhung des Anteils von People of Color beim Bundesheer und bei der Polizei.
- Quote für Frauen in **Friedenseinsätzen**.
- Spezielle Auswirkungen von **Kriegen bzw. Konflikten** auf Frauen und LGBTQI\*-Personen müssen beachtet und in außenpolitische Praxis sowie die Entwicklungszusammenarbeit eingebaut werden.
- Erhöhung der **Sicherheit bei Veranstaltungen**: Auf öffentlichen Veranstaltungen sollen sichere Räume für Frauen und LGBTQI\*-Personen zur Verfügung stehen, die auf Lageplänen ersichtlich und einfach und barrierefrei zugänglich sind.
- Sicherheit bei **Festivals und Großveranstaltungen**: Es braucht Informations- und Beratungsstellen, welche auf dem Gelände ausgeschildert und auf dem Geländeplan markiert sind. Außerdem braucht es direkte Hilfe für Betroffene von sexualisierter Gewalt vor Ort: Neben Ärzt\*innen und Sanitäter\*innen soll speziell bei Großveranstaltungen geschultes Personal vor Ort sein, an welches sich Personen mit Gewalterfahrungen wenden können und das neben der medizinischen auch psychologische Hilfe leisten kann.



## 12. Quellen und weiterführende Links

**A&W Blog:** *Neue digitale Arbeitswelt, alte hierarchische Geschlechterverhältnisse.* <https://awblog.at/gender-divide-digitalisierung/> [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]

**A&W Blog:** *Sie nennen es Liebe, wir nennen es systemerhaltende Arbeit.* <https://awblog.at/sie-nennen-es-liebe-wir-nennen-es-systemerhaltende-arbeit/> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**A&W Blog:** *Wie profitieren Frauen vom digitalen Wandel?* <https://awblog.at/frauen-und-digitalisierung/> [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]

**Agenda Austria:** *Der Gender Pay Gap ist eigentlich ein Motherhood Pay Gap.* <https://www.agenda-austria.at/grafiken/der-gender-pay-gap-ist-eigentlich-ein-motherhood-pay-gap/> [zuletzt aufgerufen: 19.05.2020]

**Apa Science:** [https://science.apa.at/rubrik/kultur\\_und\\_gesellschaft/Corona-Krise trifft Frauen laut Studie doppelt/SCI\\_20200514\\_SCI39351351654586762](https://science.apa.at/rubrik/kultur_und_gesellschaft/Corona-Krise_trifft_Frauen_laut_Studie_doppelt/SCI_20200514_SCI39351351654586762) [zuletzt aufgerufen: 19.05.2020]

**Arbeit Plus:** *Statistik: Arbeitslosigkeit & Langzeitbeschäftigungslosigkeit im April 2020.* <https://arbeitplus.at/statistiken/entwicklung-arbeitslosigkeit-aktuelles-monat/> [zuletzt aufgerufen: 26.06.2020]

**Arbeit und Wirtschaft Magazin:** *Arbeitszeit verkürzen.* <https://www.arbeit-wirtschaft.at/arbeitszeit-verkuerzen/> [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]

**Arbeit und Wirtschaft Magazin:** *Wie Frauen die Digitalisierung als Freiheit verkauft wird.* <https://www.arbeit-wirtschaft.at/digitalisierung-frauen-keine-freiheit/> [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]

**Arbeiterkammer:** *Frauen.Management.Report 2020.* [https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/AK\\_Frauen.Management.Report.2020.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/AK_Frauen.Management.Report.2020.pdf) [zuletzt aufgerufen: 24.05.2020]

**Arbeiterkammer:** *Frauen, Politik, Medien.* [https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/Frauen\\_Politik\\_Medien\\_2018.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/Frauen_Politik_Medien_2018.pdf) [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Autonome Österreichische Frauenhäuser:** *Zahlen und Daten.* <https://www.aoeff.at/index.php/zahlen-und-daten> [zuletzt aufgerufen: 27.05.2020]

**Behindertenrat:** *Positionspapier 2019.* [https://www.behindertenrat.at/wp-content/uploads/2020/02/POSITIONSPAPIER-2019\\_-20191015.pdf](https://www.behindertenrat.at/wp-content/uploads/2020/02/POSITIONSPAPIER-2019_-20191015.pdf) [zuletzt aufgerufen: 25.05.2020]

**Bundesjugendvertretung:** *Forderungen zur Kampagne „Armut ist kein Kinderspiel“.* [https://bjv.at/wp-content/uploads/2018/02/forderungen\\_kampagne\\_armut.pdf](https://bjv.at/wp-content/uploads/2018/02/forderungen_kampagne_armut.pdf)

**Bundesjugendvertretung:** Positionspapier *Arbeitsmarkt*, 2015

**Bundesjugendvertretung:** Positionspapier *Jugend und Internet*, 2016

**Bundesjugendvertretung:** Positionspapier *Sexualität*, 2014

**Bundesjugendvertretung:** Toolbox *Alles Gender, aber wie?*, 2020

**Bundeskanzleramt:** *Einkommen und der Gender Pay Gap.* <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> [zuletzt aufgerufen: 20.05.2020]

**Bundeskanzleramt:** *ESC – Gewalt im Netz gegen Frauen und Mädchen in Österreich.* [https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:fc6cf4be-0eb0-4210-b6a1-09440334f07a/Bestandsaufnahme\\_Gewalt\\_im\\_Netz\\_gegen\\_Frauen\\_und\\_Maedchen\\_in\\_oesterreich.pdf](https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:fc6cf4be-0eb0-4210-b6a1-09440334f07a/Bestandsaufnahme_Gewalt_im_Netz_gegen_Frauen_und_Maedchen_in_oesterreich.pdf) [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Bundeskanzleramt:** *Gewalt gegen Frauen.* <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Bundeskanzleramt:** *Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen.* <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/konvention-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frauen.html> [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]

**Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend:** <https://www.frauen-familienjugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld-ab-1.3.2017.html> [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]

**Bundesministerium für Europäische und Internationale Angelegenheiten:** *Rechte der Frau – Geschlechtergleichstellung.* <https://www.bmeia.gv.at/europa-aussenpolitik/menschenrechte/schwerpunktthemen/rechte-der-frau-geschlechtergleichstellung> [zuletzt aufgerufen: 23.05.2020]

**Bundesregierung Deutschlands:** *Ehemündig ab 18 Jahren.* <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/ehemuendig-ab-18-jahren-481606> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Castañeda Camey, Itza et al.:** *Gender-based violence and environment linkages: The violence of inequality.* Wen, J. (ed.). Gland, Schweiz, IUCN. 2020. <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2020-002-En.pdf> [zuletzt aufgerufen: 24.05.2020]

**CEDAW:** Abschließende Bemerkungen zum 9. Bericht Österreichs vor dem UN-Cedaw-Komitee, 2019. [https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:b842019b-3db4-46ca-89eb-d0c93037bd6a/cedaw\\_Abschliessende\\_Bemerkungen\\_2019\\_Deutsch.pdf](https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:b842019b-3db4-46ca-89eb-d0c93037bd6a/cedaw_Abschliessende_Bemerkungen_2019_Deutsch.pdf) [zuletzt aufgerufen: 19.05.2020]

**CEDAW:** NGO-Schattenbericht, 2019. [https://www.klagsverband.at/klav/wp-content/uploads/2018/06/Schattenbericht\\_deutsch.pdf](https://www.klagsverband.at/klav/wp-content/uploads/2018/06/Schattenbericht_deutsch.pdf) [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Der Standard:** *US-Fußballerinnen scheitern mit Klage auf gleiches Gehalt.* <https://www.derstandard.at/story/2000117241831/us-fussballerinnen-scheitern-mit-klage-auf-gleiches-gehalt> [zuletzt aufgerufen: 24.05.2020]

**Erdbeerwoche:** *Umfrage zu Menstruation unter Jugendlichen zeigt eklatante Wissenslücken.* [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20170704\\_OTS0065/1-umfrage-zu-menstruation-unter-jugendlichen-zeigt-eklatante-wissensluecken](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20170704_OTS0065/1-umfrage-zu-menstruation-unter-jugendlichen-zeigt-eklatante-wissensluecken) [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Eurostat:** *Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit.* <http://appsso.eu-rostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [zuletzt aufgerufen: 26.06.2020]

**FiftituProzent:** *Positionspapier Förderungen von Frauen in Kunst und Kultur.* <https://fiftitu.at/kulturpolitik/forderungen-positionspapier/foerderungen-von-frauen-kunst-und-kultur> [zuletzt aufgerufen: 23.05.2020]

**Flecker, Jörg und Carina Altreiter:** *Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll ist.* [https://www.renner-institut.at/fileadmin/user\\_upload/images\\_pdfs/veranstaltungen/veranstaltungen\\_2015/2015-02-20\\_22\\_Gutes\\_Leben\\_fuer\\_alle/Weiterfuehrende\\_Literatur/Flecker\\_Altreiter\\_WISO37.pdf](https://www.renner-institut.at/fileadmin/user_upload/images_pdfs/veranstaltungen/veranstaltungen_2015/2015-02-20_22_Gutes_Leben_fuer_alle/Weiterfuehrende_Literatur/Flecker_Altreiter_WISO37.pdf) [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]

**Forbes:** *The world's highest paid athletes.* <https://www.forbes.com/athletes/list/> [zuletzt aufgerufen: 24.05.2020]

**Gender Equality Strategie der EU-Kommission 2020-2025:** [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights\\_gender-equality-strategy-2020-2025\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_gender-equality-strategy-2020-2025_en.pdf) [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Gender Glossar:** <https://gender-glossar.de/glossar/item/25-intersektionalitaet> [zuletzt aufgerufen: 23.05.2020]

**Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.:** *Glossar.* <https://www.idaev.de/researchtools/glossar/> [zuletzt aufgerufen: 18.06.2020]

**Kohlrausch, Bettina und Aline Zucco:** *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit.* [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_40\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf) [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Kübler, Dorothea et al.:** *Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions*, 2017. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Kulturrat Österreich:** *Gleichberechtigung! Und Feminismus*. [https://kulturrat.at/agenda/brennpunkte/sommer2018/201808\\_27](https://kulturrat.at/agenda/brennpunkte/sommer2018/201808_27) [zuletzt aufgerufen: 23.05.2020]

**Lillemeier, Sarah:** *Der ‚Comparable Worth‘-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen*, 2016. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_wp\\_205.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_205.pdf) [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Medizin Uni Wien:** *Gender Medicine*: <https://www.meduniwien.ac.at/hp/gender-medicine/> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Momentum Institut:** *Corona-Krise: Wer darf in den Medien sprechen*. <https://www.moment.at/story/corona-krise-wer-darf-den-medien-sprechen> [zuletzt aufgerufen: 27.05.2020]

**Momentum Institut:** *Corona: Die wichtigsten Berufe sind weiblich und schlecht bezahlt*. <https://www.moment.at/story/corona-wichtigste-berufe-weiblich-schlecht-bezahlt> [zuletzt aufgerufen: 27.05.2020]

**NCR Flüchtlingshilfe:** *Zehn Fakten über die Gefahren für Frauen auf der Flucht*. <https://www.nrc-hilft.at/nachrichten/2019/oktober/zehn-fakten-uber-die-gefahren-fur-frauen-auf-der-flucht/> [zuletzt aufgerufen: 25.05.2020]

**OECD:** *Bildung auf einen Blick*. <https://www.oecd.org/austria/Education-at-a-glance-2015-Austria-in-German.pdf> [zuletzt aufgerufen: 23.05.2020]

**Orf.at:** *Halbe-halbe bei Sorge-Arbeit gefordert*. <https://orf.at/stories/3155008/> [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]

**Österreichischer Gemeindebund:** *8 Prozent Bürgermeisterinnen in Österreich*. <https://gemeindegund.at/acht-prozent-buergermeisterinnen-in-oesterreich/> [zuletzt aufgerufen: 23.05.2020]

**Österreichische Gesellschaft für Familienplanung:** *Sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte*. <https://oegf.at/wissen/reproduktive-gesundheit/> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Österreichisches Institut für Familienforschung:** *Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld. Österreichische Prävalenzstudie zu Gewalt an Frauen und Männern*. Wien 2011.

**Österreichs digitales Amt:** *Heirat von Jugendlichen*. <https://www.oesterreich.gv.at/themen/jugendliche/jugendrechte/5/Seite.1740311.html> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Potkanski-Palka, Monika:** *Zwangsheirat in Österreich. Ergebnisse der qualitativen Studie „(...) da war keine Liebe: Zwangsheirat und geschlechts-bezogene Gewalt in Österreich.* In: SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (4),47-58. [https://bmi.gv.at/104/Wissenschaft\\_und\\_Forschung/SIAK-Journal/SIAK-Journal-Ausgaben/Jahrgang\\_2018/files/Potkanski\\_4\\_2018.pdf](https://bmi.gv.at/104/Wissenschaft_und_Forschung/SIAK-Journal/SIAK-Journal-Ausgaben/Jahrgang_2018/files/Potkanski_4_2018.pdf) [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Räty, Riitta und Annika Carlsson-Kanyama:** *Energy consumption by gender in some European countries.* In: Energy Policy, Elsevier, vol. 38(1), pages 646-649. 2010. <https://ideas.repec.org/a/eee/enepol/v38y2010i1p646-649.html> [zuletzt aufgerufen: 24.05.2020]

**Schweizer Bundesrat:** *Bundesgesetz über die Hilfe an Opfer von Straftaten.* <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20041159/index.html> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Stadt Wien:** *Zahlen zu Gewalt gegen Frauen.* <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gewalt/zahlen.html> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Statistik Austria:** *EU-SILC:* [https://www.statistik.at/web\\_de/frageboegen/private\\_haushalte/eu\\_silc/index.html](https://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/eu_silc/index.html) [zuletzt aufgerufen: 25.05.2020]

**Statistik Austria:** *Familienleistungen.* [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/sozialleistungen\\_auf\\_bundesebene/familienleistungen/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/familienleistungen/index.html) [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]

**Statistik Austria:** *Gender Statistik.* [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html) [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Statistik Austria:** *Gesundheitsdeterminanten.* [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/gesundheit/gesundheitsdeterminanten/koerperliche\\_aktivitaet/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/gesundheit/gesundheitsdeterminanten/koerperliche_aktivitaet/index.html) [zuletzt aufgerufen: 24.05.2020]

**Statistik Austria:** *Statistics Brief – Frauen am Arbeitsmarkt.* [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html) [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Stellungnahme:** Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie zum Gewaltschutzpaket: [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/SNME/SNME\\_05053/imfname\\_758384.pdf](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/SNME/SNME_05053/imfname_758384.pdf) [zuletzt aufgerufen: 17.06.2020]

**Süddeutsche Zeitung Magazin:** *Ist es radikal, alle Care-Arbeit selbst zu erledigen?* <https://sz-magazin.sueddeutsche.de/freie-radikale-die-ideenkolumne/gleichberechtigung-haushalt-pflege-88262> [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]



**Sustainable Development Goals, SDGs:** <https://sustainabledevelopment.un.org> oder: [www.unis.unvienna.org/unis/de/topics/sustainable\\_development\\_goals.html](http://www.unis.unvienna.org/unis/de/topics/sustainable_development_goals.html) [zuletzt aufgerufen: 18.05.2020]

**UNHCR:** *Zahlen im Überblick.* <https://www.unhcr.org/dach/at/ueber-uns/zahlen-im-ueberblick> [zuletzt aufgerufen: 25.05.2020]

**UN-Kinderrechtskonvention:** [https://www.kinderhabenrechte.at/fileadmin/download/Kinderrechtskonvention\\_deutsch\\_langfassung.pdf](https://www.kinderhabenrechte.at/fileadmin/download/Kinderrechtskonvention_deutsch_langfassung.pdf) [zuletzt aufgerufen: 23.05.2020]

**UN Women:** *The United Nations Fourth World Conference on Women.* <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/health.htm> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Verein Sprungbrett:** <https://sprungbrett.or.at/amazone/> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Vienna Center for Electoral Research:** *Von Kurzarbeit und Kündigungen sind sozial schwächere Personen am meisten betroffen: Die Arbeitssituation der Österreicher\*innen seit der Corona-Krise.* <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog09/> [zuletzt aufgerufen: 22.05.2020]

**Wide Update:** *Klimawandel.* <http://www.wide-netzwerk.at/images/publikationen/2020/WIDE-Update-1-2020-Klimawandel.pdf> [zuletzt aufgerufen: 24.05.2020]

**WU ZBP Career Center:** *Care-Arbeit oder: was arbeitet Schneewittchen eigentlich?* <https://blog.zbp.at/care-arbeit-oder-was-arbeitet-schneewittchen-eigentlich/> [zuletzt aufgerufen: 26.05.2020]

**Youth Goals:** <https://jugenddialog.at/youthgoals> [zuletzt aufgerufen: 19.05.2020]

