

WiSe 2009/2010

Büro für Gleichstellung
und Gender Studies



LEOPOLDINE – FRANCISCA

Die weibliche Seite unserer Universität



UNIVERSITAS
LEOPOLDINE - FRANCISCA

Inhalt

Editorial	3
Leopoldine freut sich	4
Wirtschaftspolitik in der Perspektive feministischer, politischer Ökonomie	5
Gender Budgeting	8
„Bereiten Sie Ihre Tochter auf ihre Zukunft vor! Geben Sie ihr weniger Taschengeld als Ihren Söhnen“	12
Blick in Österreichs Haushalte. Über die Verteilung von bezahlten und unbezahlten Arbeiten in Partnerschaften	15
Wissenschaftlerinnen der Universität Innsbruck im Interview: Ass.-Prof. Mag. Dr. Heike Welte	19
Engagierte Frauen sind sichtbar, sie setzen sich für Gleichstellung ein (Vereinsportrait: Business and Professional Women)	22
Preis für frauen-/geschlechtsspezifische Forschung der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck	24
Ein Sommer an der Uni	26
Frauen und Geld – ein Quiz	28

Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt der Leopoldine Francisca sind:

Dr. Sabine Engel
Büro für Gleichstellung und Gender Studies
Bereich Gleichstellung
Innrain 52, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 (0)512 / 507-9046 oder 9045
e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at

Mag.^a Elisabeth Grabner-Niel, Mag.^a Alexandra Weiss
Büro für Gleichstellung und Gender Studies
Bereich Gender Studies
Innrain 52, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 (0)512 / 507-9810 bzw. 9063
e-mail: gender-studies@uibk.ac.at

Autorinnen dieser Ausgabe: Business and Professional Women (BPW), Sabine Engel, Sabine Fischler, Elisabeth Grabner-Niel, Barbara Pernfuss, Kristina Weber, Alexandra Weiss.

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die aktuelle Ausgabe der Leopoldine Francisca befasst sich mit den Themen Wirtschaft, Einkommen, Gender Budgeting – Bereichen also, die die Frage der Einkommensdiskriminierung von Frauen, deren wirtschaftspolitische Hintergründe sowie Maßnahmen und Instrumente zu einer geschlechtergerechteren Gestaltung von Wirtschaftspolitik und Einkommensverteilung thematisieren. Anlass dafür ist nicht zuletzt die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise sowie die einschlägige Berichterstattung in den Medien.

Ein Artikel über Wirtschaftspolitik aus der Perspektive feministischer politischer Ökonomie problematisiert die unterschiedliche Bewertung von Arbeit, die einer geschlechterhierarchischen Spaltungslinie folgt und Frauenarbeit systematisch unterbewertet. Das führt einerseits zu einer Nicht-Beachtung von Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit in der Volkswirtschaft und andererseits zu einer Diskriminierung von Frauen beim Einkommen. Ein Phänomen, das diese Situation noch verschärft, ist die Zunahme atypischer Beschäftigung und der parallel dazu stattfindende Abbau sozial- und arbeitsrechtlicher Schutzmaßnahmen.

Ein Instrument, um dem entgegenzuwirken, ist das Gender Budgeting, dessen Konzept und Wirkungsweise in einem weiteren Artikel vorgestellt wird. Grundannahme ist, dass öffentliche Budgets nie geschlechtsneutral sind, sondern auf Frauen und Männer unterschiedlich wirken, bzw. dass öffentliche Ressourcen sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Auch an der LFU gibt es eine Arbeitsgruppe zum Thema Gender Budgeting, die sich mit den unterschiedlichen Zugangsbedingungen von Frauen und Männern zu beruflichen Positionen und den geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen befasst.

Mit Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern in Österreich befasst sich ein Artikel, der anhand einer Studie der WU Wien zeigt, dass sich auch bei gänzlich gleichen Ausgangsbedingungen enorme Unterschiede auf tun. Vorgestellt wird hier auch eine Initiative – der Equal Pay Day – die auf die problematische Situation in Österreich aufmerksam macht. Ein wichtiger Punkt in dieser Debatte – vor kurzem auch von der Frauenministerin gefordert – ist die Transparenz von Gehältern, denn Intransparenz ist ein wesentlicher Grund, warum sich an den Einkommensunterschieden so wenig verändert.

Die Umverteilung der unbezahlten Arbeit in den Haushalten ist ein weiterer wesentlicher Punkt, der im Zusammenhang mit der Einkommensdiskriminierung von Frauen diskutiert werden muss. Nicht zuletzt deshalb initiierte die ehemalige Frauenministerin Helga Konrad im Jahr 1996 die Kampagne „Halbe/Halbe“, mit der sie zu einer gerechten Aufteilung der Hausarbeit beitragen wollte. Mehr als zehn Jahre später hat sich allerdings wenig an der Überbelastung von Frauen in der unbezahlten Arbeit verändert.

Mit Heike Welte wird in dieser Ausgabe eine Wissenschaftlerin vorgestellt, die sich in ihrer Forschung mit betrieblicher Gleichstellungspolitik, mit konkreten Maßnahmen und Ansatzpunkten zur Erhöhung der Chancengleichheit in Organisationen befasst.

Im Vereinsportrait stellt sich diesmal das internationale Frauennetzwerk Business and Professional Women (BPW) vor, das sich vor allem für die Gleichstellung von Frauen im Beruf engagiert.

Außerdem finden Sie in dieser Ausgabe einen Bericht über die diesjährige Verleihung des Preises für frauen-/geschlechtsspezifische Forschung der Leopold Franzens Universität, der heuer bereits zum neunten Mal vergeben wurde.

Ein Bericht über die Betreuungsmöglichkeiten in den Sommerferien an der Universität Innsbruck gibt Ihnen einen Einblick in das abwechslungsreiche Programm der SpielRäume.

Nicht fehlen darf das Leopoldine-Quiz, das sich diesmal selbstverständlich mit dem Thema Frauen und Geld beschäftigt.

Wir danken den Autorinnen für ihre Beiträge und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen für den Druckkostenbeitrag!

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen der Leopoldine Francisca sowie erholsame, stressfreie Weihnachtsfeiertage.



Dr. Sabine Engel



Mag.^a Elisabeth Grabner-Niel



Mag.^a Alexandra Weiss

Leopoldine freut sich ...

... über die neu Habilitierten:

Dr. Claudia Garetto, Fach: Mathematik, Bescheid: 23.06.2009

Dr. Michaela Ralser, Fach: Erziehungswissenschaften, Bescheid: 23.06.2009

Dr. Barbara Weber, Fach: Informatik, Bescheid: 17.09.2009

Dr. Christine Vallaster, Betriebswirtschaftslehre, 18.09.2009

Neu berufene Professorinnen:

Univ.-Prof. Dr.-Ing. Anke Bockreis, Abfallbehandlung und Ressourcenmanagement, Dienstantritt 01.10.2009

Univ.-Prof. Dipl.Kff. Dr. M.B.A. Nicola Stokburger-Sauer, BWL mit Schwerpunkt Tourismus und Dienstleistungsbetriebe, Dienstantritt 01.08.2009

Wirtschaftspolitik in der Perspektive feministischer, politischer Ökonomie

Leopoldine Francisca befasst sich – nicht zuletzt aufgrund der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise – in dieser Ausgabe mit Fragen der Wirtschaft, konkret der politischen Ökonomie. Der Begriff weist darauf hin, dass Wirtschaftsweisen immer auch verbunden sind mit Fragen der Lebensweise von Menschen, der Arbeitsteilung und der Verteilung von Ressourcen. Der größte Teil der Theorien zur politischen Ökonomie ist aber geschlechterblind, d. h. die Verteilung der Arbeit, der bezahlten als auch der unbezahlten Arbeit, zwischen den Geschlechtern oder die Rolle der Kleinfamilie als „Wohlfahrtsproduzentin“ im sogenannten sozialstaatlich regulierten Nachkriegskapitalismus und deren Veränderung unter den heutigen Umständen neoliberaler Politik bleiben unberücksichtigt. (A. W.)

Der Wert der Arbeit und die Hierarchie im Geschlechterverhältnis

Kritisiert wird von der feministischen Ökonomie an den herkömmlichen Wirtschaftstheorien verschiedener Richtungen, dass sie den Markt als neutrales Gebilde betrachten. Die Politikwissenschaftlerin Birgit Sauer konstatiert dazu, dass Märkte auf sozialen Beziehungen beruhen, die wiederum mit gesellschaftlichen Normen verbunden sind. Sie sind also keine ‚natürlichen‘ Sphären, wie dies etwa die neoklassische Wirtschaftstheorie postuliert, sondern herrschaftlich durchtränkt und sie haben hierarchische Geschlechter-, Klassen- und ethnische Verhältnisse zur Grundlage.¹ Für das Geschlechterverhältnis ist dabei die Trennung von produktiver Arbeit (Berufsarbeit) und reproduktiver Arbeit (die unbezahlte Arbeit im Haus, in der Erziehung und Pflege, Nachbarschaftshilfe etc.) von zentraler Bedeutung. Mit dieser historischen Trennung ging eine systematische Entwertung aller unbezahlten Arbeit einher, die in der Regel von Frauen geleistet wird. Obwohl es sich dabei selbstverständlich um gesellschaftlich notwendige Arbeit handelt, die auch wesentliche „Produkte“ für die Wirtschaft herstellt (die Versorgung von Erwerbstätigen mit Nahrung, Kleidung, Fürsorge, also auch emotionale Leistungen, die Erziehung von Kindern, der nächsten Generation von Erwerbstätigen u. v. m.), bekommt diese Arbeit keinen Wert beigemessen.

Auch von Seiten der Politik kommt allenfalls rhetorische Anerkennung für die überlebensnotwendige Reproduktionsarbeit. 2003 errechnete das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, dass, würde diese unbezahlte Arbeit der Frauen zum Bruttoinlandsprodukt² hinzugerechnet, Frauen 55% und Männer 45% zur volkswirtschaft-

¹ Birgit Sauer, „Gender makes the world go round“. Globale Restrukturierung und Geschlecht, in: Albert Scharenberg/Oliver Schmidtke (Hg.): Das Ende der Politik? Globalisierung und der Strukturwandel des Politischen, Münster 2003, 98–126.

² Das Bruttoinlandsprodukt gibt Auskunft über den Gesamtwert aller Güter (Waren und Dienstleistungen), die innerhalb eines Jahres in einer Volkswirtschaft hergestellt wurden.



lichen Wertschöpfung beitragen. Man weiß also, dass Frauen in der Regel in allen Volkswirtschaften mehr als die Hälfte des Bruttoinlandsproduktes erwirtschaften, allerdings findet dies keine Entsprechung in der Verteilung von Einkommen und Vermögen. Die Ignoranz gegenüber dieser Arbeit steht letztlich auch damit im Zusammenhang, dass männlich dominierte Wirtschaftstheorie von einer Faszination für technische Umwälzungen und industrielle Revolutionen geprägt sind, die mit Rationalisierungen und Steigerung der Produktivität verbunden sind. Die Care-Ökonomie – sorgende und versorgende Tätigkeiten – so zentral sie für menschliche Gesellschaften auch sind, kommen dabei nicht in den Blick.³

Umwälzungen neoliberaler Politik

Während es Ende der 1970er Jahre gelungen ist, die Diskriminierung von Frauen durch die Erwerbszentriertheit des Sozialstaates und ungleichen Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt zu thematisieren und Reformen für mehr Geschlechtergerechtigkeit einzuleiten, kam es mit dem Wechsel von einer nachfrageorientierten hin zu einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik zu fundamentalen Umwälzungen, die auch das Geschlechterverhältnis nachhaltig beeinflussten und neu strukturieren. Baute der sozialstaatliche Kapitalismus noch auf zwei Normalitätsannahmen – nämlich (1) das männliche Normalarbeitsverhältnis (eine Vollzeitbeschäftigung mit keinen oder wenigen Unterbrechungen und der „Freistellung“ von Reproduktionsarbeiten) und (2) die Einbindung der Frauen in Familien- und Sorgearbeit, in ökonomischer Abhängigkeit vom Ehemann, allenfalls erweitert um eine Zuverdienst-Erwerbstätigkeit – so werden diese Annahmen heute grundsätzlich in Frage gestellt. Männerlöhne sind immer weniger Familienlöhne ohne, dass ein Ausgleich auf der Seite der Frauen stattgefunden hätte, vielmehr nimmt die Einkommensdiskriminierung von Frauen wieder zu. Obwohl Frauen nun zunehmend in den Erwerbsarbeitsmarkt integriert werden, werden immer mehr soziale Dienstleistungen wieder an die Familien delegiert. Auch wenn dies meist nur implizit angedeutet und nicht offen als Aufgabe von Frauen formuliert wird, so weisen die realen Entwicklungen genau in diese Richtung. Familien, konkret Frauen, sollen – vor dem Hintergrund des Sozialstaatsabbaus, einer allgemeinen Verunsicherung und Entsolidarisierung – der vorrangige Ort der Sicherheit sein. Gleichzeitig löst sich aber die traditionelle Kernfamilie zunehmend auf. Vor allem gering qualifizierte Frauen werden prekär in den Arbeitsmarkt integriert, bleiben aber auf Ehe/Partnerschaft und Familie als „Institutionen“ der sozialen Sicherung verwiesen.

Einige AutorInnen verweisen darauf, dass neoliberale Politik „letztlich die Reproduktion der Gattung völlig außer Acht“⁴ lässt bzw. dass davon ausgegangen wird, dass sich dies in der Familie von selbst reguliert, sich quasi „natürliche“ Bedürfnisse von selbst durchsetzen. Offenbar

³ Mascha Madörin, Care Economy: Die Ökonomie des Sorgens und Pflegens, in: WOZ, Die Wochenzeitung 3/2001, <http://www.woz.ch/dossier/femoek/12386.html> (03.11.2009).

⁴ Birgit Sauer, „Feminisierung“ eines männlichen Projekts? Sozialstaat im Zeitalter der Globalisierung, in: Erna Appelt/Alexandra Weiss (Hg.): Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten, Hamburg 2006, 67–83, hier 73.





wird von einer nie versiegenden Quelle von (weiblicher) Arbeitskraft und sozialer Hilfe ausgegangen.⁵ Die sinkenden Geburtenraten zeigen aber, dass sich die Verunsicherung durchaus auch dahingehend auswirkt, dass Kinderwünsche und Familiengründung hintangestellt werden. Die Diskussion um den sogenannten Pflegenotstand machte ebenfalls deutlich, wie sehr der Staat seine soziale Verantwortung aufgegeben hat. Stillschweigend wird vom Funktionieren der „alten“ Familienkonstellationen ausgegangen: Der Sozialabbau soll offenbar von Frauen sozial verträglich gestaltet werden. Die Arbeit im Haus, in der Nachbarschaftshilfe, in der Erziehung – die ganze unbezahlte Arbeit – wird den Frauen wieder ganz selbstverständlich zugewiesen. So bleibt das alte Familienernährermodell – wenn auch modifiziert – immer noch in der politischen Regulierung und der Denkweise der Menschen dominant, während sich das ökonomische und soziale Verhältnis, zu dessen Regulierung es durchgesetzt wurde, in Auflösung befindet.⁶

Die große Krise und ihre geschlechterpolitischen Implikationen

Angesichts der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise titelten die Zeitungen im Frühjahr 2009 „Sind Frauen die Profiteurinnen der Krise?“. Grund für diese Frage war die schlichte Tatsache, dass Frauen vorerst weniger von Arbeitslosigkeit betroffen waren als Männer. Da die Krise zuerst vor allem die Industrie traf, wo in erster Linie Männer beschäftigt sind, war dies eine logische Konsequenz. Dass die Arbeitslosigkeit in der Industrie mittelfristig eine Arbeitslosigkeit im Dienstleistungsbereich, wo überwiegend Frauen beschäftigt sind, nach sich ziehen wird, darauf wiesen feministische Ökonominen hin. Eigenartig mutet an, dass die erhöhte Arbeitslosigkeit von Männern als „Erfolg“ oder „Profitieren“ von Frauen interpretiert wurde. Die feministische Ökonomin Gabriele Michalitsch wies in einem Interview darauf hin, dass arbeitslose Männer Angst machen – mehr als arbeitslose Frauen. Dem entsprechend wurden die Konjunkturprogramme zur Ankurbelung der Wirtschaft – nicht nur in Österreich – vor allem darauf ausgerichtet, männliche Arbeitsplätze zu fördern und zu stabilisieren. Wenn sich die Krise aber ausweitert und die Konsumnachfrage zurückgehen wird, werden auch „Frauenbranchen“ davon betroffen sein und es wird wieder geschehen, was inzwischen schon lange Praxis ist: Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich werden in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden. Das bedeutet nicht zuletzt ein Fortschreiten der Atypisierung von Beschäftigungsverhältnissen, was geringe Einkommen, schlechten sozial- und arbeitsrechtlichen Schutz vor allem für Frauen zu Folge hat.⁷

Profitieren könnten Frauen von dieser Krise allenfalls, wenn es zu einem fundamentalen Umdenken kommt und etwa der ganze Bereich der Care-Ökonomie (Pflege, Kinderbetreuung usw.) aufgewertet und mit angemessenen Einkommen versehen wird.

⁵ Isabella Bakker, Geschlechterverhältnisse im Prozeß der globalen Umstrukturierung, in: Helga Braun/Dörthe Jung (Hg.): Globale Gerechtigkeit? Feministische Debatte zur Krise des Sozialstaats, Hamburg 1997, 66–73, hier 72.

⁶ Iris Nowak, Feminismus für die Elite – Familie fürs Volk, in: Argument H 4/2002, 44. Jg., 459–472, hier 461.

⁷ Gabriele Michalitsch, „Arbeitslose Männer machen Angst“, Interview, in: diestandard, 03.03.2009, <http://www.diestandard.at> (03.11.2009).



Gender Budgeting

Leopoldine Franziska präsentiert einen kurzen Überblick zum Thema Gender Budgeting. Welche Überlegungen stecken hinter diesem Terminus? Wozu soll Gender Budgeting gut sein? Welche Initiativen gibt es bereits? Wie kann Gender Budgeting entwickelt und umgesetzt werden? (B. P.)

Einnahmen und Ausgaben bestimmen das Ausmaß öffentlicher Aktivitäten im modernen Staatswesen und verleihen der Politik die Gestalt monetärer Größen. An budgetären Entwicklungen lassen sich aktuelle politische Prioritäten ebenso ablesen wie langfristige Tendenzen politökonomischen Wandels. **Öffentliche Finanzen** stellen also nicht nur ein wesentliches Instrument politischer Regulation dar, das lenkende staatliche Eingriffe in Wirtschaft und Gesellschaft ermöglicht, sondern **spiegeln** auch **Verschiebungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse wider**. Öffentliche Budgets sind nie „geschlechtsneutral“, sondern wirken unterschiedlich auf Frauen und Männer und (re-)produzieren folglich „Geschlecht“.¹

Gender Budgeting bedeutet, öffentliche Finanzen, Einnahmen wie Ausgaben, auf geschlechtsspezifische Effekte hin zu überprüfen und gleichstellungsorientiert zu re-strukturieren.² Als Anwendung von Gender Mainstreaming schließt Gender Budgeting eine umfassende, auf Geschlechtergleichstellung zielende Budgetgestaltung unter Berücksichtigung möglicher geschlechtsspezifischer Budgeteffekte im Zuge des gesamten Budgetprozesses ein. Sämtliche Politikfelder sind Gegenstand von Gender Budgeting, auch wenn bislang als „erster Schritt“ zu umfassendem Gender Budgeting vielfach nur als besonders gender-sensitiv geltende Bereiche wie der Arbeitsmarkt oder das Bildungswesen analysiert wurden. Darüber hinaus hat Gender Budgeting auf allen politischen Ebenen – national, regional und lokal – anzusetzen.³

Gender Budgeting zielt grundsätzlich auf die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Demokratisierung von (Budget-)Politik. Darüber hinaus soll Gender Budgeting Bewusstsein für geschlechtsspezifische Aspekte und Wirkungsweisen öffentlicher Ausgaben und Einnahmen schaffen. Transparenz des Budgetprozesses und Partizipation an diesem stellen ebenso wie Offenlegung gender-spezifischer Implikationen von öffentlichen Finanzen, Wirtschaftspolitik und diesen zugrundeliegenden Macht- und Interessenkonstellationen zentrale Ziele von Gender Budgeting dar. Aufgrund der ressortübergreifenden Stellung öffentlicher Budgets bildet Gender Budgeting auch ein wesentliches Instrument zur Spezifizierung und Kontrolle von Gender Mainstreaming.

¹ Gabriele Michalitsch, Kein Haushalt ist geschlechtsneutral, in: Bündnis 90/Die Grünen im Landtag Nordrhein-Westfalen (Hg.), Gender Budgeting in NRW – Dem Ziel näher kommen, Düsseldorf 2005, S 11.

² CoE (Council of Europe), Guidelines on Gender Budgeting for the Member States of the Council of Europe, Final Report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (EGS-GB (2005) rap fin), Strasbourg 2005.

³ Gabriele Michalitsch, Kein Haushalt ist geschlechtsneutral, S. 11.

Schon 1984 setzte die australische Regierung auf Betreiben von Frauen-Beauftragten **die weltweit erste Gender Budgeting-Initiative** auf nationaler wie einzelstaatlicher Ebene. Die Erstellung von Women's Budgets bedeutete ein umfassendes Gender-Audit des Staatshaushaltes, das in weiterer Folge als Teil des Gesamtbudgets präsentiert wurde. Sämtliche Regierungsbehörden hatten entsprechende Budget-Prüfungen durchzuführen und Rechenschaft über ihre Programme abzulegen.

Seit 1989 veröffentlicht in Großbritannien die aus Expertinnen von Universitäten, Gewerkschaften und „non-governmental organisations“ (NGOs) bestehende „Women's Budget Group“ (WBG) jährliche Kommentare zum Staatsbudget. Bis heute gewann die WBG an Einfluss, der sich in regelmäßigen Kontakten mit der Regierung – insbesondere zum Finanzministerium – manifestiert.

Mittlerweile haben sich in einer Vielzahl von Staaten – von Schweden bis Tansania – Gender Budgeting-Initiativen etabliert. An der Entwicklung führend beteiligt waren und sind weiterhin das „Commonwealth Secretariat“ sowie der „United Nations Development Fund for Women“ (UNIFEM). Weiters setzte sich die Aktionsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 für die Integration von Geschlechterperspektiven in Budgetprozessen ein, insbesondere um Regierungen für deren Bekenntnisse zur Geschlechtergleichstellung verstärkt zur Verantwortung zu ziehen und konkrete Maßnahmen zu forcieren. In weiterer Folge engagierten sich auch andere internationale Organisationen wie das „United Nations Development Programme“ (UNDP), die Weltbank, der Internationale Währungsfonds (IMF), die „Organisation for Economic Cooperation and Development“ (OECD) und zuletzt der Europarat, das Europäische Parlament und die Europäische Kommission.⁴ **In Europa** entstanden in den letzten Jahrzehnten vielfältige Initiativen, Budget- und Wirtschaftspolitik auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer auszurichten. Es sind insbesondere zivilgesellschaftliche Initiativen, die das Thema Gender Budgeting bzw. Geschlechtergerechte Budgetgestaltung in den einzelnen Ländern bekannt gemacht und etabliert haben. Ein Blick auf die Vielfalt dieser Arbeiten zeigt, dass vieles in Bewegung gekommen ist.⁵

Mit einem entsprechenden Ministerratsbeschluss im Frühjahr 2004 bekannte sich auch die **österreichische Bundesregierung** zu Gender Budgeting. Das Bundesland Oberösterreich war federführend und initiierte ein Pilotprojekt zur Gender-Analyse der Bereiche Bildung, Gesundheit und Sport des Landesbudgets. Für die Einführung von Gender Budgeting in Österreich sind folgende rechtliche Regelungen relevant: Die Österreichische Bundesverfassung mit Arti-

⁴ Gabriele Michalitsch, Geschlechterpolitische Defizite: Staatsfinanzen und Gender Budgeting, in: Ruperta Lichtenegger, Gudrun Salmhofer (Hg.), Gender Budgeting, Theorie und Praxis im internationalen Vergleich, Studien Verlag, Wien 2006, S. 13–28, hier S. 21.

⁵ Elisabeth Klatzer, Michaela Neumayr, Vorwort, in: Elisabeth Klatzer, Michaela Neumayr (Hg.), Gender Budgeting in Europa, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 99, Herausgegeben von der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2006.

kel 7, Absatz 2, in dem die Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie das Diskriminierungsverbot festgeschrieben ist, wie vor allem Artikel 13, Absatz 3, in dem festgelegt wurde, dass Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben haben; eingeführt wurde dies durch die Haushaltsrechtsreform 2007. Der mit 1. Jänner **2013** in Kraft tretende Artikel 51 Abs. 8 B-VG schreibt vor: „Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.“

Im Folgenden werden fünf verschiedene *Methoden zur Umsetzung geschlechtsspezifischer Budgetpolitik* vorgestellt:

- 1) Die *Analyse eines Budgetkapitels* zielt darauf ab, unterschiedliche Auswirkungen anscheinend geschlechterneutraler Maßnahmen auf Frauen und Männer aufzuspüren, diese sichtbar zu machen und messbar abzubilden. Geleitet wird die Untersuchung von der Frage: Wer sind die NutznießerInnen dieser Maßnahme? Dieser Zugang eignet sich besonders, wenn noch keine speziellen Vorkenntnisse über geschlechtsspezifische Wirkungen der Maßnahmen in einem Bereich vorliegen und ein eventueller Genderbias (geschlechtsspezifische Ungleichheitsstrukturen) erst identifiziert werden muss. Das Ausmaß dieser Ungleichverteilungen soll in der Folge durch Indikatoren beschrieben werden.
- 2) Mit der *zielorientierten Budgetanalyse* wird sichtbar gemacht, welche gesellschaftspolitischen bzw. frauenpolitischen Vorstellungen den Budgetarbeiten zugrunde liegen. Für einzelne Bereiche werden Alternativen zu den bestehenden Politiken formuliert. Daraus ergibt sich eine klare Orientierung für die Zielrichtung der Analyse und die anzustrebenden Änderungen. Mit dieser Schwerpunktsetzung ist es relativ leicht möglich, deutlich zu machen, welchen ideologischen Linien die gegenwärtige Budgetpolitik folgt und welche budgetpolitischen Veränderungen die Realisierung alternativer Vorstellungen impliziert. Die Anwendung dieses Zuganges eignet sich besonders, wenn die Ergebnisse an ein breites Publikum gerichtet sind und grundlegende budgetpolitische Prioritätensetzungen zur Diskussion gestellt werden sollen.
- 3) Ziel der *Analyse der Entscheidungsprozesse* ist es, zu erfahren, wer welche Entscheidungsbefugnisse hat. Dazu sind in einem ersten Schritt die gesetzlichen Grundlagen heranzuziehen. Das hat den Vorteil, dass Frauen wissen, wer wann für welche Entscheidungen zuständig ist und, dass Budgetvoranschlag und Rechnungsabschluss einer demokratischen Einflussnahme unterliegen. In einem zweiten Schritt ist der informelle Entscheidungsprozess heranzuziehen. Damit sind die EntscheidungsträgerInnen bekannt, die angesprochen werden können.

- 4) **Zeitbudgetanalysen** beschäftigen sich mit der Frage, wie viel Zeit Frauen und Männer jeweils für bezahlte sowie für unbezahlte Tätigkeiten verwenden. Der Fokus liegt dabei auf der Erhebung und teilweise auch der Bewertung der unbezahlten Arbeit, da diese, immer noch größtenteils von Frauen verrichtet, in den herkömmlichen Messungen der gesellschaftlichen Leistungserstellung untergeht. Ziel ist es, die wirtschaftliche Bedeutung des informellen, unbezahlten Sektors darzulegen, damit dieser und die darin beschäftigten Personen bei wirtschaftspolitischen Fragestellungen nicht länger ausgeblendet bleiben. Diese Methode bietet sich an, wenn der direkte Einfluss der Budgetgestaltung auf die Zeit- und Lebensgestaltung von Frauen und Männern gezeigt werden soll.
- 5) Die Arbeit an Gender Budgets sollte auf allen Ebenen stattfinden. In der Anfangsphase ist es wertvoll und wichtig, dass engagierte Frauen und Gruppen die Idee aufnehmen, Wege aufzeigen und das Thema in der Öffentlichkeit bekannt machen. Allerdings ist eine umfassende kontinuierliche Befassung mit Gender Budgets ein zeitaufwändiges Unterfangen, das an Grenzen ehrenamtlichen Engagements stößt. Daher sollte von Beginn an darauf abgezielt werden, geschlechtergerechte Budgetpolitik möglichst konkret auf der politischen Agenda zu verankern also zu **institutionalisieren**. Um die Umsetzung von „Engendering Budgets“ als integralen Bestandteil des Budgetprozesses zu etablieren, wird es nötig sein, verpflichtende Beschlüsse der zuständigen Gremien herbeizuführen.⁶

Auch an der **Universität Innsbruck** (LFU) gibt es seit dem Frühjahr dieses Jahres eine vom Rektorat eingerichtete Arbeitsgruppe zum Thema „Gender Budgeting“. Beteiligt sind das Vizerektorat (VR) für Personal, das VR für Lehre, die Stabstelle Strategisches Informationsmanagement (SIM), die Leitung der Organisationseinheit „Budget und Controlling“ sowie eine Mitarbeiterin des Büros für Gleichstellung und Gender Studies. Gemeinsam wird versucht den Zugang zu Positionen und die Einkommenssituation von Frauen und Männern aller Verwendungsgruppen und Qualifikationsstufen zu analysieren und zielführende Pilotprojekte im Sinne des Gleichstellungsauftrages der LFU zu entwickeln, umzusetzen und zu institutionalisieren.

⁶ Nadja Bergmann, Luise Gubitzer, Elisabeth Klatzer, Eva Klawatsch-Treitl, Michaela Neumayr, Gender Budgeting – Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung, Institut für Volkswirtschaftstheorie und -politik, Abteilung für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie, Wien 2004. S. 35–50.

„Bereiten Sie Ihre Tochter auf ihre Zukunft vor! Geben Sie ihr weniger Taschengeld als Ihren Söhnen“*

Sind Lohndiskriminierungen von Arbeitnehmerinnen wie sie Medienberichten hin und wieder zu entnehmen sind oder auch von politischer Seite manchmal thematisiert werden tatsächlich immer noch auf der Tagesordnung? Wir leben nun doch schon lange genug in einer gleichberechtigt verfassten Gesellschaft, dass sich diese früheren Ungleichheiten wohl schon von selbst aufgelöst haben. Oder etwa doch nicht? Leopoldine-Francisca befasste sich einmal näher mit dieser Angelegenheit. (E. G.-N.)

„Diskriminierung von Frauen beim Gehalt? Das war früher – das ist doch heute schon längst kein Thema mehr!“ so tönt es von jungen Frauen, wenn sie selbstbewusst auf ihre Bildungsabschlüsse verweisen. Stimmt, auf dieser Ebene haben sie gleichgezogen – wenn nicht gar ihre männlichen Altersgenossen überholt. Es gibt mehr Maturantinnen als Maturanten, Schülerinnen haben im Durchschnitt die besseren Zeugnisnoten und müssen weniger oft eine Klasse wiederholen. Aber was bleibt von diesem schulischen Erfolg *nach* der beruflichen Ausbildung? Schließt sich nun konsequenterweise die Lohnschere allmählich zwischen den Geschlechtern, da sich ja nun verstärkt die besser ausgebildeten jungen Frauen in den Arbeitsmarkt einbringen?

Die Statistik berichtet vom Gegenteil: Österreich ist EU-weit an vorletzter Stelle, was das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern angeht – die Differenz im EU-Durchschnitt beträgt 17,4%, in Österreich gar 25,5%. Im Zeitverlauf hat sich zwar EU-weit der Gehaltsunterschied von 2006 auf 2007 um 0,3% verringert, nicht so in Österreich.¹

Eine Ursache dafür ist die in Österreich recht ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregierung des Arbeitsmarktes („weibliche“ Lehrberufe sind Frisörin, Einzelhandel, Bürokräft; das „männliche“ Spektrum ist umfassender und lukrativer) sowie an der fehlenden expliziten Förderung von Frauen in gehobene Positionen und in der unterschiedlichen Bewertung von Arbeitsleistungen.

Diskriminierung im Alltag

Exemplarisch dafür kann eine wissenschaftliche Untersuchung herangezogen werden: An der Wirtschaftsuniversität Wien wurde in einer Langzeitstudie über 10 Jahre genau diesen Alltagsdiskriminierungen nachgegangen, die im Effekt diese Lohnunterschiede verursachen. „Eine Frau

* Leopoldine-Francisca durfte diesen Beitrag aus den AEP-Informationen Heft 03/09 übernehmen. Vielen Dank!

¹ Der Standard 4. März 2009 S. 19 „Lohngefälle: Österreich EU-weit an vorletzter Stelle“.

muss ein Mann sein, um Karriere machen zu können“ bringt der Studienleiter Dr. Guido Strunk das Ergebnis markant auf den Punkt. Sein Forschungsteam begleitete seit 1999 Absolventinnen und Absolventen der WU Wien auf ihren jeweiligen Karrierewegen. Für diese Untersuchung wurden 52 „Zwillingspaare“ ausgewählt, die sich in ihrem Alter, ihrer sozio-ökonomischen Herkunft, ihrer Persönlichkeitsmerkmale, ihren beruflichen Ambitionen, ihrem Studienerfolg und auch in ihren konkreten Karriereschritten glichen, sich in ihrer Geschlechtszuordnung jedoch unterschieden. Innerhalb dieser 10 Jahre verdienten die Frauen um 71.000,- Euro weniger als ihre männlichen Pendanten. Ein weiterer Befund: Die viel zitierten Karriereunterbrechungen von Frauen wegen Kinderbetreuung machen nur einen geringen Teil dieses gewaltigen Einkommensunterschieds aus. Wenn dieses Faktum herausgerechnet wird, bleibt immer noch eine Diskrepanz von 61.000 Euro übrig. Diese Unterschiede treten ca. 3–4 Jahre nach dem Berufseinstieg auf und vergrößern sich in der Folge maßgeblich.

Also: Auch bei gleicher Qualifikation und gleicher Arbeitszeit erhalten Frauen substantiell weniger Geld für ihre Arbeit, haben damit eine geringere soziale Absicherung und in der Folge eine geringere Alterspension – eine eindeutige geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung.

Equal Pay Day – in Österreich erst am 16. April

Seit 1996 wird in einzelnen Ländern der jeweilige „Equal Pay Day“ errechnet: das ist jener Tag, bis zu dem Frauen arbeiten müssen, um über das gleiche Einkommen zu verfügen, das die Männer mit Ende des Vorjahres erreicht haben. Für die Schweiz war dies heuer der 10. März, für Deutschland der 20. März, in Österreich der 16. April und in den USA ist es überhaupt erst der 28. April. In Innsbruck luden die BPW-Frauen (Business & Professional Women Club Tirol) anlässlich dieses Tages zu einer Abendveranstaltung ein. Einer der dort vorgebrachten konkreten Vorschläge zur Verringerung dieses Einkommensunterschieds lautete: „Machen wir den jungen Frauen vor ihrem ersten Einstellungsgespräch klar, dass ihr Gegenüber bereit ist ihnen ohne jede Bedenken 20% weniger zu bezahlen als ihren männlichen Mitbewerbern. Das soll ihnen den Rücken stärken, selbstbewusst ihre Gehaltsvorstellungen vorzubringen und auch darauf zu beharren.“ Ein weiteres Instrument kann die verpflichtende Offenlegung von Betrieben ihrer ausbezahlten Einstiegsgehälter je nach Geschlecht sein. Mehr Transparenz bei den Einkommen könnte vielen Frauen die Augen öffnen und ihre Forderung nach „gleichem Lohn für gleiche Arbeit“ stützen. Diese Offenlegung muss ja nicht individualisierte und namentlich zuordenbare Einkommen aufzeigen, sondern soll Frauengehälter jenen der Männer gegenüberstellen. Das Ergebnis kann die Handlungsmotivation jeder einzelnen Arbeitnehmerin aber auch kollektiver Interessensvertretungen stärken.

Konkrete Zahlen dieser Einkommensdifferenzen für Tirol wurden vom BPW Club Tirol zusammengestellt und können im Internet abgerufen werden.²

² http://www.frauenerfolgsmesse.at/deutsch/daten_und_fakten/fakten.html.

Mehr Einkommensgerechtigkeit

Das EU-Projekt „KLARA! Netzwerk für Equal Pay Day und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt“, das von 2005–2007 im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL lief, hatte sich zum Ziel gesetzt diese Situation zu ändern. Bewusstseinsarbeit durch Wanderausstellungen, Radiosendungen, Newsletter und Pressearbeit, Weiterbildungsangebote für MultiplikatorInnen, Mentoringprogramme für Frauen mit Migratongeschichte zur Unterstützung von Frauen aus anderen Kulturkreisen bei der Verbesserung ihrer Einkommenssituation sollen dazu beitragen, mehr Einkommensgerechtigkeit zu schaffen.

Die Sozialwissenschaftlerin Marion Breiter³ nennt als Hindernisse für gleiche Entlohnung die Machtverteilung zwischen Männern und Frauen, den Mangel an Transparenz sowie geschlechtsspezifische Rollenbilder, die Frauen nicht als gleichwertig gelten lassen. Was Männer tun, wird grundsätzlich als wertvoller eingeschätzt; dies wirkt sich unmittelbar auf ihre Einstufung und Bezahlung aus. Weiters geistert immer noch das Bild vom Mann als alleinigem Familienernährer und der Frau als Dazuverdienerin in den Köpfen herum.

Es wird wohl noch lange dauern, bis Töchter als Vorbereitung auf ihr Erwerbsleben das gleiche Taschengeld wie ihre Brüder bekommen sollen und der Equal Pay Day auf den 31. Dezember fällt.

Quellen

WU Alumni-Club – <http://www.alumni.at>

CeiberWeiber – [erstes.frauen.onlinemagazin http://www.ceiberweiber.at](http://www.ceiberweiber.at)

<http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara/>

³ Marion Breiter: Kursunterlagen für Equal-Pay-Akteurinnen, „Frauen verdienen mehr“, 2008.

Blick in Österreichs Haushalte – Über die Verteilung von bezahlten und unbezahlten Arbeiten in Partnerschaften*

von Kristina Weber

Halbe-Halbe

Mehr als zehn Jahre sind nun vergangen, seit die österreichische Vorweihnachtsidylle im Jahr 1996 durch eine Kampagne des Frauenministeriums jäh gestört wurde. Halbe-Halbe, so die unvergessene Forderung, die vermeintlich ganze Männer in Rage versetzte. Was hat sich getan, seit die damalige Frauenministerin Helga Konrad die Öffentlichkeit mit der Ungleichverteilung von Versorgungstätigkeiten – das Nichterledigen der häuslichen Pflichten durch die Ehefrau galt als legitimer Scheidungsgrund – und der Forderung nach Fairness auch im Ehe- und Familienrecht konfrontierte.

Im 1999 dahingehend reformierten Ehegesetz haben diese „egalitären“ Normen schon Eingang gefunden, wie aber sieht die Praxis jenseits dieser Normen aus? Ist es gelungen traditionell weiblich konnotierte Aufgaben in eine partnerschaftliche Aufteilung zu übersetzen?

Bezahlte und unbezahlte Arbeit

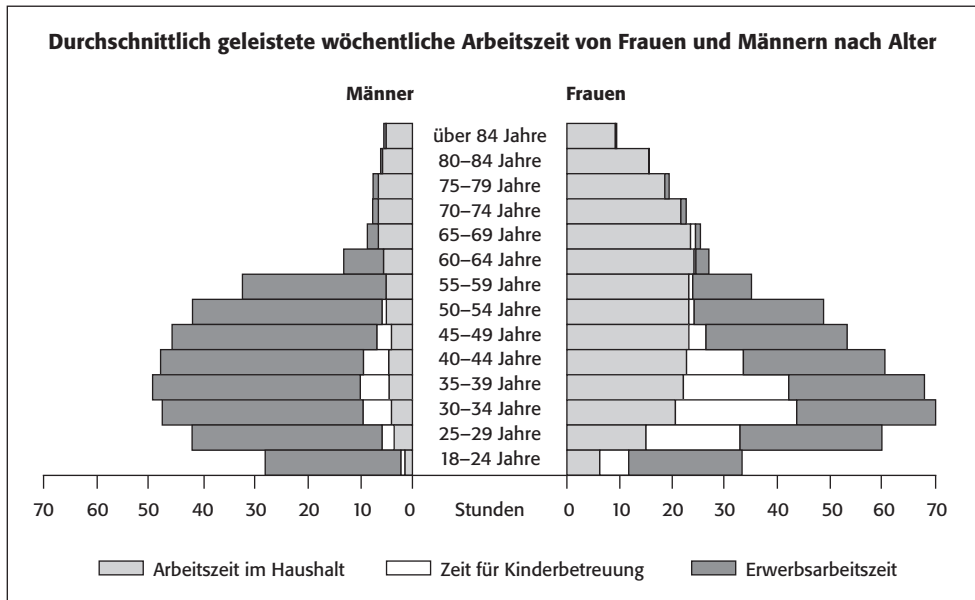
Zwei Kategorien von Arbeit sind für diese Fragestellung von Interesse. Zum einen ist dies klassischerweise die Erwerbsarbeit. Diese ist gesetzlich geregelt, wird entlohnt und ist hierzulande auch eng verknüpft mit staatlichen Wohlfahrtsleistungen zur Absicherung zentraler Lebensrisiken wie Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter etc. Auf der anderen Seite stehen unbezahlte Arbeiten, deren Kern im Familienverband geleistete Haushaltstätigkeiten und Versorgungs- oder Betreuungsarbeiten bilden. Während Erwerbsarbeit mittlerweile durch beide Geschlechter erschlossen ist, lässt sich dies für Reproduktionstätigkeiten nicht behaupten. Obwohl österreichische Frauen mittlerweile 40 Prozent der gesamten geleisteten Erwerbsarbeitsstunden erbringen, ist das Engagement auf Seiten der Männer, nun auch einen größeren Anteil der anfallenden unbezahlten Tätigkeiten zu übernehmen, nicht entsprechend gewachsen. Dies führt schlichtweg dazu, dass Frauen pro Tag und Woche insgesamt viel mehr Stunden mit Arbeit verbringen als Männer.

* Dieser Beitrag erschien in den AEP-Informationen (www.aep.at) im Heft 03/09. Leopoldine-Franziska dankt herzlich für die Überlassung dieses Artikels!

Wie ist die Arbeitsbelastung zwischen den Geschlechtern verteilt?

Eine Erhebung der Statistik Austria im Jahr 2002 bringt Folgendes ans Licht. Frauen arbeiten mit 45, 2 Stunden pro Woche um ca. 10 Stunden mehr als Männer. Dies ist jedoch ein Mittelwert, der alle Altersgruppen berücksichtigt. So beträgt beispielsweise die gesamte Arbeitsbelastung von berufstätigen Alleinerzieherinnen über 68 Wochenstunden.

Genauer anhand der Graphik ersichtlich wird das Ausmaß und Zusammensetzung der wöchentlichen Arbeitszeit von erwachsenen Frauen und Männern. Während bei Frauen ab 25 Jahren klar die unbezahlten Arbeiten Kinderbetreuung und Haushalt den Löwenanteil der Gesamtarbeitsstunden stellen, dominiert bei Männern bis ins hohe Alter die Erwerbsarbeit.



Quelle: Statistik Austria (2003)

Ursachen: Von Schmutzschwellen, Trägheiten und – Kindern

Wie können traditionelle Rollenbilder sich so stark in den Beziehungsalltag „einschleichen“ und trotz gegenteiliger Absichten von hartnäckigem Bestand sein? „Eine fatale Verflechtung von Ursachen, die zugleich Wirkungen haben, und Wirkungen, die zugleich Ursachen sind.“ bringt die Politikwissenschaftlerin Eva Fleischer (2005, 90) die verworrene Situation auf den Punkt und weist auf verschiedene Stolpersteine und Hindernisse auf dem Weg zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung hin, die sowohl von Frauen als auch von Männern als gerecht und erstrebenswert empfunden wird. Dabei beschreibt sie ein kleines Steinchen, das schon viele Stürze verursacht hat: Die ominöse „Schmutzschwelle“, die Männer oft in schier unerreichbarer Höhe anzusiedeln scheinen und dadurch eine einfache Rechtfertigungsstrategie für die Nichtübernahme von Säuberungs- bzw. Ordnungstätigkeiten zur Hand haben. Praktischerweise werden durch diese Strategie die Putzarbeiten des Gegenübers als dessen Erfüllung individueller Sonderwünschen eingestuft und somit nicht als wichtiger Beitrag zum gemeinsamen Leben gewertet.

Eine weitere Schwierigkeit stellen Können und Kompetenz dar. Wie erwähnt, werden Frauen vielfach schon im Kindes- und Jugendalter zur Verrichtung von häuslichen Aufgaben herangezogen und erledigen somit anfallende Arbeiten tendenziell effizienter als Männer, die diese Kompetenzen erst entwickeln müssten. Hier lassen sich sowohl eine Trägheit seitens der Männer hinsichtlich des Erwerbs einschlägiger Fähigkeiten, wie auch ein paradoxes Unbehagen von Frauen beim Abgeben dieser traditionell weiblichen Metiers konstatieren.

Das größte Hindernis einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung jedoch birgt der Übergang zur Elternschaft. Waren zuvor beide Elternteile berufstätig, sind es nun meist die Mütter, die ihre Berufstätigkeit zumindest temporär aufgeben um die Betreuung von Kleinkindern zu übernehmen. Im Gegensatz dazu spiegelt sich die Familiengründung in der Erwerbskarriere der meisten Männer nicht wider. Karenzierte Väter stellen noch immer eine Seltenheit dar, im Regelfall verläuft ihre Erwerbstätigkeit geradlinig und ohne Unterbrechung. Diese Tatsache ist eng verknüpft mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und einer ökonomischen Kalkulation, die dem höheren Einkommen des Mannes nicht nur das aktuelle, niedrigere Einkommen der Partnerin, sondern tragischerweise allzu oft auch deren berufliche Zukunftsaussichten opfert.

Wie geht's anders?

Das Bamberger Institut für Familienforschung wollte es genau wissen. In einer Studie wurden Familien untersucht, die eine nichttraditionelle Aufgabenverteilung praktizierten, und Strukturen wie auch Ursachen dieser Arrangements erforscht. Neben dem Vorhandensein von Kindern, war bei der Auswahl der Paare darauf geachtet worden, dass die Frauen ein etwa gleiches oder aber höheres Einkommen als ihre Partner erzielt hatten.

Unter diesen Voraussetzungen entschieden 40 Prozent der Paare nach der Geburt des ersten Kindes, es sei vernünftiger, die Karriere der Frau zu bestärken, und der Vater, dessen berufliche Perspektiven nicht entsprechend aussichtsreich waren, sollte kürzer treten und einen Großteil der Betreuungsaufgaben übernehmen. Diese Paare gelangten vor allem situationsbedingt und weniger aufgrund von persönlichen Einstellungen zu dieser Art von Aufgabenteilung. Im Gegensatz dazu gab ein Viertel der Befragten an, dass die egalitären Arrangements aus ihren Idealen und Einstellungen hervorgegangen war.

Gleichverteilung macht glücklich

Eine komplette Rollenkehr, also die weibliche Alleinernährerin und der „Nur-Hausmann“, lebten die wenigsten. Die Mehrheit der Paare teilte sich die Karenzzeit, damit keiner der Partner wegen zu langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt Nachteile einstecken musste und beide eigenständig Zeit mit den Kindern verbringen konnten. Vor allem die Männer wiesen darauf hin, welche wichtige Erfahrung die Zeit mit ihren Kindern für sie bedeutet hat. Nicht nur die Zuständigkeit für Kinder, sondern auch die Hausarbeit war in diesen Familien nicht klassisch-geschlechtsspezifisch organisiert. In den meisten Fällen übernahm der Elternteil, der mehr Zeit zuhause verbrachte, auch einen größeren Anteil der Hausarbeit; diese wurde übrigens ganz klar als „unliebsame“ Arbeit eingestuft. Besonders bemerkenswert ist die Feststellung, dass sich egalitäre Arbeitsteilung sehr positiv auf die Partnerschaft und die Zufriedenheit mit der Beziehung auswirkt. Am glücklichsten sind jene Paare, die – durch beidseitige reduzierte Berufstätigkeit – zu einer wirklichen Gleichverteilung von Erwerbs- und Familienarbeit gefunden haben.

Literatur

- Baur, Christine/Eva Fleischer/Paul Schober (2005). „Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt. Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik“, Innsbruck, Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (2003). Bamberger-Ehepaar-Panel, Ort.
- Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (2002). „Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nicht-traditioneller Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit.“
- Statistik Austria (2003). Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002.

Wissenschaftlerinnen der Universität Innsbruck im Interview: Ass.-Prof. Mag. Dr. Heike Welte

Leopoldine Francisca stellt immer wieder Forscherinnen und ihre Forschungsbereiche vor. Für diese Ausgabe führten wir ein Gespräch mit Ass. Prof. Dr. Heike Welte. Von 1991 bis 1993 war sie Vertragsassistentin am Institut für Wirtschaftspädagogik und Personalwirtschaft der Universität Innsbruck, 1993 bis 1994 wechselte sie als Vertragsassistentin an das Institut für Pädagogik und Psychologie der Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Linz, um 1994 als Universitätsassistentin wieder an das Institut für Wirtschaftspädagogik und Personalwirtschaft der Universität Innsbruck zurückzukehren. Seit 2004 ist sie Assistenzprofessorin am Institut für Organisation und Lernen an unserer Universität. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Gender und Organisation mit besonderem Blick auf Gleichstellungspolitik und GleichstellungsakteurInnen, Lehr- und Lernprozesse in Organisationen, Sozialisations- und Identitätsprozesse im Kontext wirtschaftspädagogischer Fragestellungen sowie im Themenbereich industrielle Beziehungen.



Wann war für Sie klar, dass Sie eine wissenschaftliche Karriere einschlagen möchten?

Nach meinem Studium ergab sich am Institut für Wirtschaftspädagogik und Personalwirtschaft (heute: Institut für Organisation und Lernen) die Möglichkeit bei einem Forschungsprojekt mitzuarbeiten. Ich habe diese Gelegenheit ergriffen und war dann gemeinsam mit noch zwei Kolleg/innen für dieses Projekt verantwortlich. Durch die Übernahme der Projektverantwortung habe ich viel gelernt und habe diese Art des Arbeitens für mich „entdeckt“. Aus diesem Projekt haben sich dann weitere Aktivitäten am Institut ergeben, bis ich schließlich über verschiedene Karenzstellen 1994 meine erste „ordentliche“ Assistentinnenstelle und die Möglichkeit zu dissertieren erhalten habe und sich die Frage im Hinblick auf Karriere nicht mehr gestellt hat. Eigentlich war es keine bewusste Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere.

Was war ausschlaggebend die Wissenschaft/Wirtschaftspädagogik als Berufsfeld zu wählen?

Die Wirtschaftspädagogik hat mich schon in meiner Schulzeit fasziniert. Diese Kombination von „Fakten und Zahlen“, was traditionellerweise mit Wirtschaft verbunden wird, und das „Arbeiten mit Menschen“ war und ist für mich ein interessantes Spannungsfeld. Gereizt hat

mich die Kombination zweier – scheinbar – so unterschiedlicher „Disziplinen“ und damit auch die Breite und Vielfalt des Faches Wirtschaftspädagogik. Das wissenschaftliche Arbeiten an der Universität Innsbruck hat es mir ermöglicht, meinen eigenen inhaltlichen Weg zu gehen. So konnte ich bspw. einen Schwerpunkt im Bereich Gender und Organisationen setzen, obwohl diese Thematik in der Wirtschaftspädagogik quasi kaum vorkommt.

Ausschlaggebend war auch, dass ich in meiner Arbeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit sehr unterschiedlichen Tätigkeiten und damit auch Anforderungen konfrontiert bin: Während es bei Forschungsarbeiten um das vertiefte Arbeiten an einer bestimmten, neugierig machenden Fragestellung geht, steht im Mittelpunkt der Lehre die Auseinandersetzung mit Lernenden und kommt quasi das eigentliche Berufsfeld einer Wirtschaftspädagogin zum Tragen. Und die Aktivitäten in der universitären (Selbst)Verwaltung bieten nicht nur die Möglichkeiten, aktiv am Management der Organisation teilzunehmen, sondern auch mit zu gestalten und sich für bestimmte Bereiche/Themen einzusetzen.

Wo waren in Ihrem persönlichen Werdegang für Sie Hindernisse spürbar und welche Strukturen und/oder Persönlichkeiten wirkten für Sie unterstützend?

Hindernisse in meiner Berufskarriere lagen u. a. sicherlich darin, dass das Institut für Wirtschaftspädagogik ein sehr kleines Institut war, das Anfang der 1990er Jahre damit konfrontiert war, dass die Studienrichtung Wirtschaftspädagogik mit stark steigenden Studierendenzahlen zu kämpfen hatte und die personelle Aufstockung nicht in gleichem Ausmaß stattfand. Wir sind das einzige Institut, das für dieses Studium organisatorisch und inhaltlich verantwortlich ist. Daraus haben sich zahlreiche Notwendigkeiten und Aktivitäten ergeben, die viel Arbeitszeit gebunden haben, an denen ich mich aber auch weiterqualifiziert habe.

Ein ähnlich zweischneidiges Schwert war die personelle Ausstattung des Instituts. Da wir nur zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Bereich Wirtschaftspädagogik waren, die Professur für Wirtschaftspädagogik relativ spät eingerichtet wurde und dann immer wieder unbesetzt war, haben ich sehr viele Managementaufgaben – meist informell – übernommen, die oft auf Kosten des eigentlichen wissenschaftlichen Arbeitens gingen. Gleichzeitig habe ich mir durch diese Tätigkeiten Kompetenz in verschiedensten Bereichen angeeignet, Netzwerke geknüpft usw., die in Summe sehr hilfreich waren.

Unterstützend waren auf alle Fälle die produktive und sich gegenseitig fordernde Zusammenarbeit mit Kolleg/innen im Bereich der Forschung sowie die Freiheit, Schwerpunkte/Interessen selbst bestimmen zu können. Weitere zentrale Elemente waren aber auch Professor/innen, die mich in Forschungsprojekte eingebunden haben, mir verschiedenste Aufgaben und Funktionen zugetraut haben und so mein Selbstvertrauen gestärkt haben, sowie eine Arbeitssituation, in der ich nicht in zu starren (Zeit)Strukturen gefangen war.

Sie waren und sind in zahlreichen Gremien der akademischen Selbstverwaltung – auch gleichstellungspolitisch – tätig. Welche Chancen und Risiken sehen Sie in Hinblick auf die aktuelle universitäre Gleichstellungspolitik?

Im Rahmen der aktuellen universitären Gleichstellungspolitik ist für mich die spannende Frage, wie sich die UG-Novelle konkret auswirkt. Universitäten haben, wie andere öffentliche Institutionen, durch das Bundesgleichbehandlungsgesetz einen guten rechtlichen Rahmen, in dem sie agieren können. Die alltägliche Praxis zeigt aber, dass die rechtliche Basis alleine zu wenig ist. Es geht auch darum, wie diese gesetzlichen Bestimmungen gelebt/interpretiert werden, auf welche organisationale, soziale, kulturelle und schlussendlich gesellschaftliche Strukturen sie treffen. Um nur ein Beispiel kurz zu erwähnen: Die 40%-Klausel, die die UG-Novelle für Gremien jetzt vorsieht, kann dazu führen, dass Frauen präsenter werden, in Netzwerke eingebunden werden, mehr Informationen erhalten usw. Gleichzeitig wird diese Klausel aber auch dazu führen, dass die Kommissions- und Gremienarbeit für Frauen u. U. enorm steigt, da es ja in manchen Bereichen keinen hohen Frauenanteil gibt. Das führt dazu, dass die Arbeitszeit für andere „Dinge“ (sprich Forschung) fehlt.

Ich erlebe zwar zahlreiche Initiativen auf unterschiedlichsten Ebenen. Prognosen über Auswirkungen sind aber schwierig im Hinblick auf den Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse, die Planbarkeit und Vielfältigkeit von Karrierewegen, die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben, die Förderung der Freiheit der Wissenschaft und Flexibilität der Lehre – um nur einige aus meiner Sicht vor allem auch für universitäre Gleichstellungspolitik wichtige Aspekte zu nennen.

Das Thema Gleichstellungspolitik ist auch in Ihrer Forschung präsent. Welche Fragestellungen sind dabei für Sie – gerade in Hinblick auf Organisationen – zentral?

In meinen Forschungsarbeiten steht betriebliche Gleichstellungspolitik im Mittelpunkt. Gemeint sind damit einerseits die normative Gestaltung der Geschlechterbeziehungen und -dynamik in Organisationen und damit die möglichen Ansatzpunkte und Maßnahmen zur Erhöhung von Chancengleichheit. Diese Dimension stellt das Management von Gleichstellung in den Vordergrund. Andererseits geht es aber auch um die (mikro)politischen Bedingungen und Wirkungen von betrieblichen Gleichstellungsaktivitäten; hier stehen die (kritische) Analyse solcher Maßnahmen sowie ihre Einbettung in Organisationsstrukturen, -kulturen und -praktiken im Vordergrund. Schwerpunkte liegen in der Analyse der sozialen Positionierung von Gleichstellungsakteur/innen sowie in der Analyse von Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben.

Vielen Dank für das Gespräch.

Engagierte Frauen sind sichtbar, sie setzen sich für Gleichstellung ein

Das internationale Frauennetzwerk Business and Professional Women – BPW – ist weltweit eines der größten Frauennetzwerke und seit 2001 in Tirol vertreten. 1919 gründete Lena Madesin Philips nach erfolgreichem Kampf um ihr Jusstudium und die Erlaubnis den Beruf auch auszuüben die Federation of Business and Professional Women in den USA. Zehn Jahre später erfolgte die Gründung des ersten BPW Clubs Österreichs durch Dr. Marianne Beth, selber Anwältin und Philosophin. 1930 wurde in Genf die International Federation of Business & Professional Women in Europa gegründet. Mittlerweile ist das Frauennetzwerk in mehr als 100 Ländern vertreten.

BPW hat beratende Funktionen im Europarat in Straßburg, bei der Europäischen Frauenlobby in Brüssel und bei der UNO mit ständigen Vertreterinnen in Wien, Genf und New York, bei der UNESCO in Paris, der WHO und ILO in Genf, der UNIDO in Wien und der FAO in Rom.

In Tirol gibt es den BPW Club seit 2001. Mit den 65 von österreichweit 550 Mitgliedsfrauen ist er der zweitgrößte Club Österreichs. Der neue Vorstand des BPW Club Tirol, der am 31.03.2009 seine Arbeit aufgenommen hat, ist mit den Werten Menschlichkeit, Ehrlichkeit,



Verlässlichkeit und Gemeinsamkeit angetreten. Unsere Ziele: Den Bekanntheitsgrad von BPW als professionelles Netzwerk für berufstätige Frauen in Tirol zu erhöhen. Wir verfolgen Equal Pay als zentrales Thema. Wir pflegen das Netzwerken innerhalb unseres Clubs und vertiefen bestehende Kontakte zu anderen BPW Clubs und zu anderen (Frauen-)Netzwerken. Wir setzen uns dafür ein, dass wir auch in Tirol Young BPW ansprechen und aufbauen können. Die Gruppe der YBPWs ist ein Teil des BPW Club Tirol. Die Mitglieder des YBPW sollen nicht älter als 35 Jahre alt sein. Sie werden von den BPWs auf ihrem Weg in das Berufsleben unterstützt. Wir bemühen uns ihnen zur Seite zu stehen und ihnen so Fehler zu ersparen, die wir selber in unserem Arbeitsleben gemacht haben, ohne ihnen ihre Eigenständigkeit zu rauben. Es ist uns wichtig, dass die YBPWs sich selbst zu einer Gruppe finden und wir nur als ein Sicherheitsnetz fungieren. Wir sind im Hintergrund da und leisten Hilfestellung, aber nur wenn sie erwünscht ist. Zum Beispiel mit einem Mentoring-Programm. Wir stehen für Mut, Kraft und Optimismus, das Vorantreiben, Bewegen von Dingen und ihre Entwicklung zum Besseren. Wir arbeiten professionell und verfolgen unsere Ziele mit Engagement.

Das Frauennetzwerk BPW will Frauen unterstützen, ein beruflich und wirtschaftlich erfolgreiches und damit selbstverantwortliches und selbstbestimmtes Leben zu führen.

Das geschieht auf zwei Ebenen: zum einen dadurch, dass BPW zu politischen und gesellschaftspolitischen sowie frauenpolitischen Fragen Stellung bezieht und auch Forderungen stellt (BPW ist in der AG der Regierung zum Nationalen Aktionsplan, die Vorschläge für den Ministerratsbeschluss erarbeitet, vertreten) und zum anderen durch Basisarbeit in Form von regelmäßigen Clubabenden, Vorträgen, Seminaren etc.

Wir freuen uns über reges Interesse, denn: Engagierte Frauen sind sichtbar! Ganz sicher am **13. April 2010**, dem **2. Equal Pay Day** Österreichs.

Kontakt:

Mag. (FH) Birgit Töchterle
Präsidentin des BPW Business & Professional Women Club Tirol
Mail: birgit.toechterle@bpw.at
Mobil: 0664 133 8488
www.bpw.at

Interessentinnen-Treff und Clubabend:

Letzter Dienstag im Monat

Mittagstreff:

Zweiter Donnerstag im Monat (außer Feiertag)

Interessentinnen können sich auf der Homepage unter www.bpw.at Clubs, Club Tirol informieren und sich zu einem Interessentinnen-Treff anmelden.

Preis für frauen-/geschlechtsspezifische Forschung der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Zum neunten Mal wird heuer vom Rektor im Rahmen eines akademischen Festaktes der „Preis für frauen- und geschlechtsspezifische Forschung“ verliehen. Zwei an der Fakultät für Bildungswissenschaften eingereichte Diplomarbeiten wurden am 23. November 2009 ausgezeichnet. (E. G.-N.)

Die Frauen- und Geschlechterforschung hat an unserer Universität einen Platz gefunden: Zur Ausschreibung 2009 wurden insgesamt 18 Arbeiten eingereicht, die in den Fachrichtungen Politikwissenschaft, Pädagogik, Philosophie, Literaturwissenschaften, Theologie, Betriebswirtschaft sowie Psychologie geschrieben wurden. Die diesjährige Entscheidung der Jury macht deutlich, dass in Fächern, in denen feministische Wissenschaft/Geschlechterforschung bereits eine gewisse Tradition hat und von einer größeren Zahl von Lehrenden an die Studierenden vermittelt wird, die Qualität der einschlägigen studentischen Arbeiten stark profitiert. Beide Abschlussarbeiten wurden am Institut für Erziehungswissenschaften eingereicht und bearbeiten ihre jeweilige Forschungsfrage auf hohem Niveau.

Unser Alltagswissen über Weiblichkeit und Männlichkeit

In ihrer Diplomarbeit „Kampfzone Geschlechterwissen. Kritische Analyse populärwissenschaftlicher Konzepte von Männlichkeit und Weiblichkeit“ bearbeitet Andrea Moser ein hochaktuelles Thema: Populärwissenschaftliche Bücher über die Geschlechterdifferenz zählen zu den Bestsellern. Sie berufen sich scheinbar auf einschlägige Fachforschung, vereindeutigen, simplifizieren und vereinheitlichen jedoch wissenschaftliche Ergebnisse und lösen sie aus dem Diskurszusammenhang; sie suggerieren Eindeutigkeit und Sicherheit über die Kenntnis von Männlichkeit und Weiblichkeit. Mit qualitativer Inhaltsanalyse dreier einschlägiger prominenter Sachbücher zeigt die Verfasserin in ausgezeichneter Weise diese Konstruktion auf.

Die aus Lienz stammende Mag.^a Andrea Moser absolvierte neben ihrem Studium an der Universität Innsbruck eine Ausbildung zur Sonderschullehrerin an der Pädagogischen Akademie Innsbruck und war als Integrationslehrerin tätig. Von 2004–2009 absolvierte sie das Studium Erziehungswissenschaften an der Universität Innsbruck, das sie mit ihrer nun ausgezeichneten Diplomarbeit abschloss.

Gesellschaft Macht Raum

Die zweite für diesen Preis ausgewählte Arbeit greift Forschungsansätze auf, die sich mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen in räumlichen Strukturen befassen. Der Raum wird als gesellschaftsstrukturierendes Element aufgefasst, das den Individuen einen bestimmten Platz zuweist. In ihrer Diplomarbeit mit dem Titel „Baustelle Betreten erbeten! Feministisch-queere Raumkonstruktionen am Beispiel von Ladyfest Wien“ bearbeitet Mag.^a Barbara Maldoner-Jäger die feministische Theoriebildung zur Raumdiskussion und analysiert alternative Raumkonzepte am konkreten Beispiel der Ladyfeste. Das sind mehrtägige Kunst-Veranstaltungen, die zumeist von Frauen und Transgender-Personen organisiert werden, mit der Zielsetzung, einer Unterrepräsentation von Frauen und Mädchen innerhalb der Musik- und Kunstszene entgegenzutreten. Die Verfasserin stammt aus den Außerfern und begann an der Universität Innsbruck ein Psychologie-Studium, wechselte dann zur Pädagogik und wählte im 2. Studienabschnitt den Studienschwerpunkt „Kritische Geschlechter- und Sozialforschung“. In diesem Rahmen verfasste sie ihre Diplomarbeit. Sie engagierte sich als Studienrichtungsvertreterin und in mehreren autonomen Frauengruppen. Derzeit ist sie in einem sozialökonomischen Betrieb in Innsbruck als Sozialarbeiterin tätig.

Leopoldine-Francisca gratuliert beiden Absolventinnen aufs Herzlichste!



Rektor Karlheinz Töchterle, Barbara Maldoner-Jäger, Andrea Moser und Elisabeth Grabner-Niel

Ein Sommer an der Uni

Bereits zum zweiten Mal boten die Spielräume während der Sommerferien eine flexible Betreuungsmöglichkeit für Kinder von Angehörigen der Universität Innsbruck an. Zwischen 27. Juli und 4. September 2008 nahmen insgesamt 48 Kinder an einem abwechslungsreichen Programm teil, das vom Kinderbüro organisiert wurde. (S. F.)

Viele Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meldeten sich auch dieses Jahr wieder zu den themenorientierten Wochen, die in den Räumlichkeiten der Spielräume stattfanden, an. Nachdem das flexible Ferienbetreuungsangebot bereits im Vorjahr so gut angekommen ist, wurde es heuer auf sechs Wochen ausgedehnt.

Für die Kinder wurde ein möglichst abwechslungsreiches Programm organisiert: Neben vielen Spielen und Bastelarbeiten, wurde der Garten der Spielräume intensiv genutzt und die Wiese hinter dem Universitätshauptgebäude kurzfristig zum Fußballplatz umfunktioniert. Wir unter-





nahmen zahlreiche Ausflüge, zum Beispiel zur Muttereralm, zum Flughafen, zu einem Bauernhof und in ein Schwimmbad. Außerdem konnten die Kinder an den vielfältigen Programmen die an der Universität für Kinder angeboten werden, teilnehmen. So schauten wir mit den Dendrochronologen durch die Lupe und inspizierten das kleinste Buch der Unibibliothek und wir erlangten Einblick in die Welt der fleischfressenden Pflanzen.

Mit der Verlängerung des Angebotszeitraumes auf sechs Wochen und der Möglichkeit dieses Angebot wochenweise oder nur für einzelne Tage (ganz- oder halbtags) zu buchen wurde den Bedürfnissen vieler Universitätsangehörigen mit Kinderbetreuungspflichten entgegengekommen. Die zahlreichen Anmeldungen verdeutlichen, dass dieses arbeitsplatznahe Betreuungsangebot den Eltern sehr entgegenkommt und geschätzt wird!

Wir hoffen, dass wir mit Unterstützung des Rektorats die Ferienbetreuung im nächsten Jahr fortführen können und freuen uns auf ihre/eure Kinder und einen SOMMER AN DER UNI!

PS: Informationen zum Betreuungsangebot während der Semesterferien 2010 finden Sie in Kürze auf unserer Homepage (<http://www.uibk.ac.at/leopoldine/kinderbuero/angebot/>). Herzlichen Dank den BetreuerInnen Benjamin, Elisabeth, Felicias, Jennifer, Sofia und Sarah für ihr Engagement!

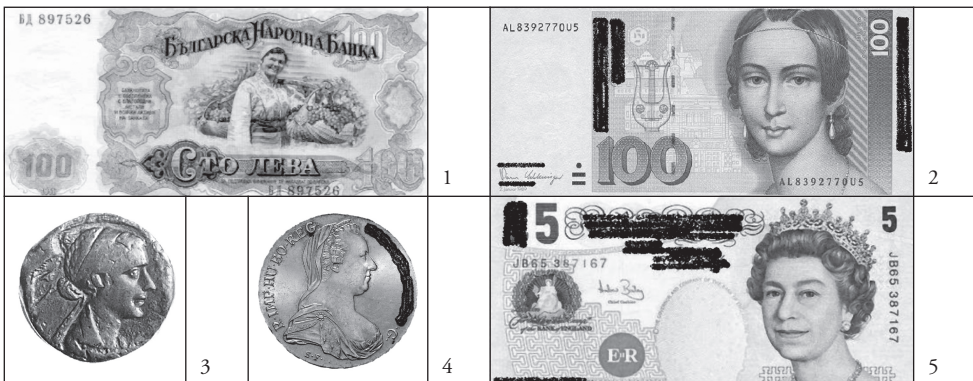
Frauen und Geld – ein Quiz

Jeder will es, wenige haben viel davon, und niemand hat genug: Es geht ums Geld! Das Verhältnis vieler Frauen zum Geld hat sich aus historisch-gesellschaftlichen Gründen geschlechtsspezifisch entwickelt. Dies bildet sich bis heute in manchen individuellen Verhaltensmustern ab. Traditionell waren Männer für Geld und materielle Güter zuständig und Frauen für die Beziehungen und Gefühle. Wenn Frauen also über Geld sprechen und Geld fordern, dann bewegen sie sich in „männlichen“ Verhaltensmustern. Stellen sie aktiv Ansprüche, dann wird das in der Fremd- und Selbstwahrnehmung leicht als „Gier“, „Undankbarkeit“, „Egoismus“ oder „unweiblich“ interpretiert. Ein deutsches Manager-Magazin titelte in diesem Zusammenhang „Geld macht Frauen nicht sexy.“¹ Allerdings „durften“ Frauen schon seit der Antike immer wieder Münzen und Geldscheine zieren, sei es als Herrscherinnen, sei es in Würdigung wissenschaftlicher, künstlerischer oder politischer Leistungen, zum Transport von Rollenbildern oder auch als Symbol zur Personifizierung der nationalen Identität.

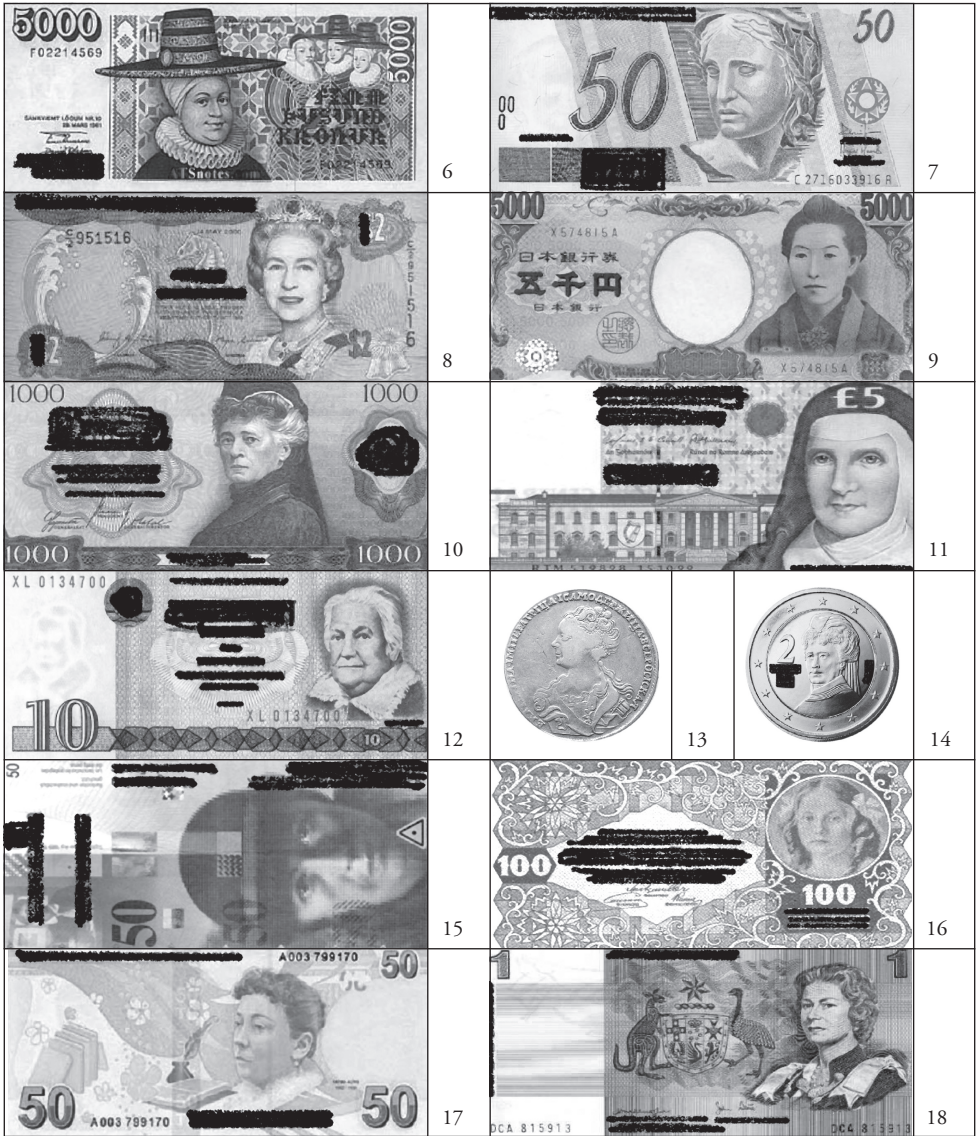
Leopoldine hat sich „weibliches“ Geld angesehen und lädt Sie ein, zu erraten, welche Abbildung von Geldscheinen oder Münzen zu welchem Land gehört und zu rätseln, wer die abgebildeten Frauen sind. Und natürlich wünschen wir Ihnen – egal ob Frau oder Mann – immer genügend Geld. Das Risiko, dass Sie das nicht „sexy“ macht, können Sie – denken wir – locker tragen. (S. E.)

Welche Münzen/Banknoten stammen woher?

Land	Nr.	Land	Nr.
Australien		Irland	
Bermudas		Island	
Brasilien		Japan	
Bulgarien		Ptolemäerreich (Ägypten)	
Bundesrepublik Deutschland		Republik Deutschösterreich	
Deutsche Demokratische Republik		Republik Österreich	
Erzherzogtum Österreich		Russland	
Europäische Union		Schweiz	
Großbritannien		Türkei	



¹ manager-magazin.de <http://www.manager-magazin.de/geld/geldanlage/0,2828,524825,00.html>, abger. 06.11.2009.



Lösung:

Australien 18, Bermudas 8, Bulgarien 7, Bulgarien 1, Bundesrepublik Deutschland 2, Deutsche Demokratische Republik 3, Europäische Union (Österreich) 14, Großbritannien 5, Irland 11, Island 6, Japan 9, Proletenreich (Ägypten) 17, Republik Österreich 16, Republik Österreich 10, Römisch Deutsches Reich 4, Russland 13, Schweiz 15, Türkei 17

hielt sie beim Gründungskongress der Zweiten Internationale am 19. Juli 1889 ein berühmtes gewordenes Referat, in dem sie die Forderungen der bürgerlichen Frauenbewegung nach Frauenwahlrecht, freier Berufswahl und besonderen Arbeitsschutzgesetzen für Frauen kritisierte: „Die Emanzipation der Frau wie die des ganzen Menschenschlechtes wird ausschließlich das Werk der Emanzipation der Arbeit vom Kapital sein. Nur in der sozialistischen Gesellschaft werden die Frauen wie die Arbeiter in den Vollbesitz ihrer Rechte gelangen.“ Damit postulierte Zerkin die fehlende Gleichberechtigung der Geschlechter als einen Nebenwiderspruch der herrschenden sozialen und ökonomischen Bedingungen, den sie dem Hauptwiderspruch zwischen Kapital und Arbeit unterordnete. Später revidierte sie diese rigide Haltung und trat nun ebenfalls für das Frauenwahlrecht ein.

Nach der Machtergreifung durch die NSDAP und dem Ausschluss der KPD aus dem Reichstag ging sie ins Exil in die Sowjetunion, wo sie bereits von 1924 bis 1929 ihren Hauptwohnsitz gehabt hatte. Sie starb wenig später am 20. Juni 1933 im Alter von fast 76 Jahren.

13. Die Frau, die auf der **russischen** Rubelmünze von 1726 abgebildet ist, hätte vielleicht vom späteren Ehrengrab für Clara Zerkin in Moskau wenig gehalten. Es handelt sich um **Katbarina I.** (* 15. April 1683 oder 1684 in Jakobsstadt, Lettland; † 17. Mai 1727 in Sankt Petersburg), die zweite Frau des Zaren Peter des Großen. Sie war von 1724 bis zu Peters Tod 1725 dessen Mitregentin und von 1725 bis zu ihrem Tod Kaiserin des Russischen Reiches.

14. Während sie 1966 noch einen Wert von 1000 ATS repräsentierte, muss sich **Bertha von Suttner** in *Euro*-Zeiten mit einem Portät auf der österreichischen 2 € Münze begnügen.

15. 50 **Schweizer Franken** aus der Serie von 1995 zeigen **Sophie Tauber-Arp** (* 19. Januar 1889 in Davos; † 13. Januar 1943 in Zürich). Sie war eine Schweizer Künstlerin, Malerin und Bildhauerin.

16. Der 100 Kronen Schein der ersten Republik von 1922 gibt Ratsel auf: Angeblit? zeigt er eine „**Prinzessin Roban**“, Nun gab sich 1922 die **Republik Deutschösterreich** streng republikanisch, der Adel war abgeschafft. Warum also sollte auf einer republikanischen, österreichischen Banknote eine Prinzessin aus einem französischen Adelsgeschlecht abge-
bildet worden sein? Im Reichsgesetzblatt? Hinder man folgende allgemeine Beschreibung dieser Banknote: „Die Mitte des Rahmens trägt im kreisrunden Ausschnitt einen idealen Kinderkopf...“ Die Beantwortung der Frage, wer tatsächlich auf der Note abgebildet ist, dürfte vermutlich schwierig sein, zumal man zu dieser Zeit die Namen der dafür Modell gestandenen Personen meist nicht veröffentlichte. Soweit Leopoldine überblicken kann, ist die Frage nach der Identität der Abgebildeten nach wie vor ungeklärt – aber schön ist dieser alte Geldschein allemal.

17. Erstmals ist auf der Rückseite des neuen **türkischen** 50 Lirascheins auch der Kopf einer Frau abgebildet. Es ist die bekannte türkische Schriftstellerin **Fatma Aliye Hanım** (* 9. Oktober 1862 in Istanbul; † 13. Juli 1963 in Istanbul). Die Tochter eines Historikers veröffentlichte 1892 als erste Frau überhaupt im damaligen Osmanischen Reich einen Roman. Fatma Aliye Hanım war eine Frau, die sich nicht leicht einordnen lässt: Sie machte sich stark für Frauenrechte und Mädchenerziehung und war das erste weibliche Mitglied der Hilfsorganisation „Roter Halbmond“, propagierte aber auch konservativ-islamische Familienwerte.

18. Der Abwechslung halber zeigen wir Ihnen auf der **australischen** Banknote – richtig: **Queen Elizabeth II.** Die Queen ist in den zahlreichen Commonwealth Staaten (Antigua und Barbuda, Australien, Bahamas, Barbados, Belize, Grenada, Jamaika, Kanada, Neuseeland, Papua-Neuguinea, Salomonen, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und Grenadinen, Tuvalu und Vereinigtes Königreich) unter verschiedenen Titeln das Staatsoberhaupt. Und daher findet sich ihr Konterfei naturgemäß auf diversen Banknoten, allerdings nur in Australien in Begleitung eines Kangurus. Wir hätten also auch einen Quiz ausarbeiten können unter dem Motto: „Welche der folgenden Banknoten zeigt nicht Queen Elizabeth II?“ Wir hoffen aber, Sie hatten auch mit diesem „Bilderrätsel“ ein wenig Spaß!

² Katalog der österreichischen Banknoten ab 1900, 2008, Nr. 59.
³ VIII. Stück, 18. Erlass des Finanzministeriums vom 14.02.1905.
⁴ Die Abbildung einer Banknote, die Elizabeth I. zeigt, hätten wir sogar gehabt ...

1. Die *vulgarische* Banknote, 100 Lewa, von 1951 zeigt die symbolische Darstellung „Frau mit Weintrauben“.

2. Hier handelt es sich um eine Banknote der *Bundesrepublik Deutschland* im Wert von 100 DM aus dem Jahr 1989 (dem Jahr der sog. „Wende“), die die bekannte deutsche Pianistin und Komponistin *Clara Schumann* (geborene Wicks; * 13. September 1819 in Leipzig; † 20. Mai 1896 in Frankfurt am Main; Ehefrau des Komponisten Robert Schumann) zeigt.

3. Alexandrinisches Münzbild der *Kleopatra VII. Philopator* (* 69 v. Chr.; † 12. August 30 v. Chr. in Alexandria), die als letzte Königin des *ägyptischen Ptolemäerreiches* und zugleich als letzter weiblicher Pharao von 51 v. Chr. bis 30 v. Chr. herrschte.

4. Taler mit dem Brustbild *Maria Theresias* (* 13. Mai 1717 in Wien; † 29. November 1780 in Wien) wurden seit 1741 geprägt. Der Begriff Maria Theresia Taler (MTT) wurde allerdings erst seit der im September 1753 mit dem Kurfürsten von Bayern abgeschlossenen Münzkonvention verwendet. Seit dem Tod Maria Theresias im Jahr 1780 wurde der Taler mit Jahrezahl 1780 als Handelsmünze nachgeprägt. Der Taler wurde von verschiedenen Münzstätten des *Römisch-Deutschen Reiches* geprägt, so z. B. in Hall in Tirol, Karlsruhe, Mailand, Prag, Venedig und Wien). Auch außerhalb des Reiches erfolgte die Prägung unter anderem in Birmingham, Bombay, Brüssel, London, Paris, Rom und Utrecht. Der Taler war bis zum 31. Oktober 1858 gesetzliches Zahlungsmittel im Kaisertum Österreich. Bis weit ins 20. Jahrhundert war er anerkanntes Zahlungsmittel in weiten Teilen Afrikas und Asiens bis in den indischen Raum.

5. *Englischer* Geldschein von 2004 über 5 £, der *Queen Elizabeth II.* (* 21. April 1926 in London) zeigt.

6. Die *islandsische* Banknote von 2001 stellt *Ragnheiður Jónsdóttir* (1646–1715) dar. Sie war die Witwe des Bischofs von Hólar, Gísli Þorláksson (der im Hintergrund mit seinen ersten beiden Frauen abgebildet ist). Bekannt war sie für die Gestaltung von Stickmotiven.

7. Die *brasilianische* Note im Wert von 50 Reals zeigt keine reale Frau, sondern das „Bildnis der Republik“, das Anfang des 19. Jahrhunderts als ein porzepublikanisches Symbol (ähnlich der Marianne in Frankreich) diente. Nach der Ausrufung der Republik im Jahre 1889 wurde es zur nationalen Personifizierung Brasiliens. Die Darstellung einer jungen Frau, welche im römischen Stil mit einem Lorbeerkranz gekrönt ist, findet man in zahlreichen allegorischen Malereien und Skulpturen an verschiedenen Regierungsgebäuden in ganz Brasilien und eben als Motiv auf brasilianischen Münzen und Banknoten.

8. Wieder begegnen wir *Queen Elizabeth II.*, dieses Mal auf der 2-Dollarnote der *Bermudas* aus dem Jahr 2000.

9. Auf dem *japanischen* 5000 Yen-Schein befindet sich ein Bild von *Ichijo Higuchi* (eigentlich Higuchi Natsuko; * 2. Mai 1872 in Tokio; † 23. November 1896 in Tokio), einer Schriftstellerin der Meiji-Zeit. Sie starb im Alter von nur 24 Jahren an Tuberkulose. Bekannt wurde sie vor allem durch ihre Erzählungen Takekurahe („Höhenvergleich“) und Nigori-e („Trübe Wasser“), sie hinterließ aber auch zahlreiche Tanka-Kurzgedichte, Essays und ein Tagebuch.

10. Wohl den meisten noch bekannt ist der alte *österreichische* 1000 Schilling-Schein (hier aus dem Jahr 1966) mit dem Kontertitel *Bertha von Suttners* (geborene Gräfin Kinsky von Wechinitz und Tettau; * 9. Juni 1843 in Prag; † 21. Juni 1914 in Wien), der österreichischen Schriftstellerin, Pazifistin und Trägerin des Friedensnobelpreises (1905).

11. Aus Irland im Jahr 1999 stammt die Banknote, die Sister Catherine McAuley (* 29. September 1778 in Dublin; † 11. November 1841 in Dublin) zeigt. Sie gründete 1831 die Gemeinschaft der Barmherzigen Schwestern von Alma.

12. Die Banknote aus der *DDR* im Jahr 1971 zeigt *Clara Zetkin* (geb. Eisner; * 5. Juli 1857 in Wiederau; † 20. Juni 1933 in Archangelsk bei Moskau), eine der historischen Leitfiguren der SED-Propaganda. Clara Zetkin war eine einflussreiche sozialistische deutsche Politikerin. Einer ihrer politischen Schwerpunkte war die Frauenpolitik. Hierzu

Einrichtungen für (angehende) Wissenschaftlerinnen und Studentinnen

Büro für Gleichstellung und Gender Studies	<p>Bereich Gleichstellung: http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gleichstellung</p> <p>Bereich Gender Studies: http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies • e-mail: gender-studies@uibk.ac.at</p> <p>Bereich Kinderbüro: ADV Gebäude Eingang Ost, Innrain 52b, 6020 Innsbruck • http://www.uibk.ac.at/leopoldine/kinderbuero/ Tel. 0512/507-9048 bzw. 9047 • Tel. SpielRäume: 507-9079 Fax 0512/507-9886 • e-mail: kinderbetreuung@uibk.ac.at</p>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	<p>Innrain 52, 6020 Innsbruck http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/ Tel. 0512/507-9046 • e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at</p>
ÖH-Frauenreferat	<p>Josef-Hirn-Str. 7/2, 6020 Innsbruck http://www.oehweb.at/ Tel. 0512/507-4910 • e-mail: Frauenreferat-oeh@uibk.ac.at</p>
FIT – Frauen in die Technik	<p>Josef-Hirn-Str. 5-7/9. Stock, Zi. 917, 6020 Innsbruck http://www.fit-tirol.at/ • Tel. 0512/507-7945 • e-mail: office@fit-tirol.at</p>
AEP-Frauenbibliothek	<p>Öffentliche Frauenbibliothek AEP Müllerstraße 26, 6020 Innsbruck • http://www.aep.at/ Tel. 0512/58 36 98 • e-mail: aep.frauenbibliothek@aon.at Öffnungszeiten: Mo. und Do.: 16.30-19.30 Uhr, Fr.: 10.00-13.00 Uhr</p>
ARCHFEM	<p>Interdisziplinäres Archiv für Feministische Dokumentation Zollerstraße 7, 6020 Innsbruck Öffnungszeiten: Mo. 17.00-19.00 Uhr sowie nach telefon. Vereinbarung Tel. 0512/58 12 26 • e-mail: archfem@aon.at • www.archfem.at</p>
Interfakultäre Forschungsplattform Geschlechterforschung	<p>Sprecherin der Forschungsplattform: a.o. Prof. Erna Appelt, Institut für Politikwissenschaft, Fakultät für Politikwissenschaft und Soziologie, Universität Innsbruck, Universitätsstraße 15, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507-7058 • http://www.geschlechterforschung.at</p>