

## Landtagsenquete zum Thema

### "Chancengleichheit als Standortfaktor für Salzburg" – Präsentation des Leitbildes für Chancengleichheit von Frauen und Männern

Donnerstag, 8. April 2010, 09:00 Uhr

Plenarsaal der Wirtschaftskammer, Julius-Raab-Platz 1, 5027 Salzburg

#### Tagesordnung

- 09:00 Uhr Begrüßung und Eröffnung durch den Landtagspräsident Ök.-Rat Simon Illmer:  
"Strukturen schaffen, Bewusstsein bilden – für eine echte Wahlfreiheit für Frauen"
- Zweite Präsidentin Gudrun Mosler-Törnström als Antragstellerin der Enquete  
"Auftrag und Nutzen des Leitbildes im nationalen und EU-Kontext"
- 09:20 Uhr Dr.<sup>in</sup> Margit Schratzenstaller (Wifo):  
Präsentation der Ergebnisse und Empfehlungen für den Standort Salzburg
- 09:45 Uhr SC Dr. Gerhard Steger, Leiter der Budgetsektion – Bundesministerium für Finanzen:  
Die Bedeutung der Chancengleichheit für öffentliche Haushalte
- 10:15 Uhr Pause
- 10:45 Uhr Dr.<sup>in</sup> Sonja Hammerschmid, Innovation & Technologie, Austria Wirtschaftsservice, Technologie und Innovation, Wien,  
Gender-Strategie – Inputs seitens einer Förderagentur
- 11:15 Uhr Diskussion und Anfragen bzw. Stellungnahmen durch die Mitglieder des Salzburger Landtages, Stellungnahmen ressortzuständiger Mitglieder der Landesregierung
- 12:15 Uhr Podiumsgespräch mit je einem Vertreter/einer Vertreterin der Landtagsparteien  
Moderation: Dr.<sup>in</sup> Sabina Mistlberger, Org. Beratung Land Salzburg

**Vorwort**  
**Landtagspräsident Ök.-Rat Simon Illmer**  
**Broschüre: Chancengleichheit als Standortfaktor für Salzburg –**  
**Präsentation des Leitbildes für Chancengleichheit von Frauen und Männern**

Liebe Leserinnen und Leser!

Zu den wichtigsten Aufgaben eines Abgeordneten zählt die Informationsbeschaffung. Neben der Zuständigkeit eines Parlaments als Gesetzgeber, als Organ zur Wahl der Landesregierung und verantwortlich für die Kontrolle über Regierung und Verwaltung, können das Mandat und die Aufgaben der Abgeordneten nur bei optimaler Information über Vorgänge in Staat und Gesellschaft gesichert werden. Neben der Holschuld aller Abgeordneten stehen den Damen und Herren Abgeordneten des Salzburger Landtages dafür verschiedene Instrumente zur Verfügung. Ohne diese hier vollständig aufzählen zu wollen, nenne ich folgende Möglichkeiten:

- Dringliche mündliche Anfrage,
- dringliche schriftliche Anfrage,
- schriftliche Anfrage,
- mündliche Anfrage (Fragestunde),
- Aktuelle Stunde,
- parlamentarische Enquete,
- Enquetekommission und
- parlamentarischer Untersuchungsausschuss.

Wenden sich die verschiedenen Formen der Anfragen unter Einschluss der Aktuellen Stunde direkt an die Landesregierung oder einzelne, für bestimmte Ressortbereiche jeweils zuständige, Mitglieder der Landesregierung, so dienen Parlamentarische Enqueten, Enquetekommission und der Parlamentarische Untersuchungsausschuss der Informationsbeschaffung des Landtages durch Experten, Zeugen und Auskunftspersonen.

Das Instrument der Parlamentarischen Enquete und das der Enquetekommission wurden durch eine Geschäftsordnungsreform des Salzburger Landtages unmittelbar nach den Wahlen 1989 eingeführt. Seit 21 Jahren sind nunmehr 40 derartige parlamentarische Enqueten abgehalten worden.

Das heißt, der Landtag hat im Schnitt, über einen langen Zeitraum hinweg gesehen, jährlich zwei solche Enqueten abgehalten. Dies beweist auch das rege Interesse des ganzen Landtages an dieser Form der Informationsbeschaffung. Ich kann auf die Fülle der Themen nur ver-

weisen. Im Anhang befindet sich eine Liste der abgehaltenen Enqueten. Der Themenbogen reicht vom Transitverkehr über den Schutz und die Vorräte des Wassers, die Frage der Verwendung von Holz als Baustoff bis hin zur Infrastruktur des Verkehrs und zum funktionellen Analphabetismus.

Ich möchte mich bei dieser Gelegenheit auch für das höchst kooperative Verhalten von Experten einerseits im Landesdienst und andererseits außerhalb der öffentlichen Verwaltung bedanken.

So standen immer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universitäten, Expertinnen und Experten von Kammern und Interessensorganisationen, freiberufliche Sachverständige, öffentliche Bedienstete und Behördenorgane des Bundes und der Gemeinden zu Verfügung.

Im Jahr 2010 konnte sich der Landtag bereits mit zwei Enqueten befassen; zum Einen mit dem Thema "Chancengleichheit als Standortfaktor für Salzburg – Präsentation des Leitbildes für Chancengleichheit von Frauen und Männern" am 8. April 2010 und "Widerstandskraft und Arbeitslosigkeit – Anstöße 2010 zur Bewältigung" am 26. Mai 2010.

Ich hoffe, dass mit dieser abermaligen Publikation der Öffentlichkeit interessantes Grundlagenmaterial sowie ein Ausschnitt aus der aktuellen politischen Diskussion zur Verfügung gestellt werden konnte.

Ich bedanke mich beim Landespressebüro für die Herausgabe dieser Broschüre, namentlich bei Herrn Chefredakteur Dr. Roland Floimair und Herrn Redakteur Mag. Gerhard Scheidler, aber auch – für das stete Bemühen in solchen Angelegenheiten – bei Herrn Landtagsdirektor Hofrat Dr. Karl Edtstadler mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Landtagsdirektion einschließlich den Mitarbeiterinnen im stenographischen Dienst.

Ök.-Rat Simon Illmer  
Landtagspräsident

**(Beginn: 9:04 Uhr)**

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Ich darf einen schönen guten Morgen wünschen und wir werden mit der Tagung beginnen.

Sehr geehrte Frau Landeshauptfrau Mag. Burgstaller! Sehr geehrte Frau Vize-Präsidentin Neuwirth! Sehr geehrte Frau Landesrätin Scharer! Sehr geehrte Frau Zweite Präsidentin Mosler-Törnström!

Sehr geehrter Herr Klubvorsitzender Mag. Roland Meisl! Sehr geehrte Frau Klubobfrau Mag. Gerlinde Rogatsch! Sehr geehrter Herr Klubobmann-Stellvertreter Lukas Essl! Sehr geehrte Frau Abgeordnete Dr. Rössler von den Grünen! Meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordneten zum Salzburger Landtag!

Sehr geehrter Herr Landesamtsdirektor Hofrat Dr. Marckhgott! Sehr geehrter Herr Magistratsdirektor Dr. Bachmaier! Sehr geehrte Frau Abgeordnete zum Nationalrat Lohfeyer! Sehr geehrte Damen Gemeinderätinnen der Landeshauptstadt! Sehr geehrter Herr Landesgeschäftsführer-Stellvertreter Dr. Költringer! Sehr geehrte Damen und Herren aus dem Amt der Salzburger Landesregierung und den anderen an der Studienerstellung beteiligten Institutionen!

Sehr geehrte Interessierte am Thema, sehr geehrte Teilnehmende, die Sie heute gekommen sind, weil Sie aus beruflichem oder gesellschaftlichem Interesse heute zuhören und mitdiskutieren wollen!

Seien Sie alle bei der heutigen Enquete des Salzburger Landtags zum Thema "Chancengleichheit als Standortfaktor für Salzburg" herzlich willkommen!

Zu Beginn darf ich die Referentinnen und den Referenten des heutigen Tages begrüßen.

Frau Doktorin Margit Schratzenstaller vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung, Sektionschef Dr. Gerhard Steger, Leiter der Budgetsektion im Bundesministerium für Finanzen – wird sich einige Minuten verspäten, aber ich begrüße ihn jetzt schon, Frau Doktorin Sonja Hammerschmid vom Austria Wirtschaftsservice und Frau Magistra Romana Rotschopf von der Stabstelle für Frauenfragen und Chancengleichheit des Amtes der Salzburger Landesregierung und Leiterin der TEP-Projektgruppe. (Beifall)

Ich darf Ihnen allen für Ihr Kommen und für Ihre Bereitschaft danken, Ihr Wissen mit uns zu teilen.

Die Moderation hat Frau Doktorin Sabina Mistlberger vom Amt der Landesregierung übernommen, Danke auch an Sie!

Ungleiche Chancen von Männern und Frauen in der politischen und wirtschaftlichen Teilhabemöglichkeit an der Gesellschaft können wir uns in Zukunft weder demokratiepolitisch noch wirtschaftlich leisten.

Chancengerechtigkeit wird aber darüber hinaus immer stärker auch zu einer Frage der Überlebensfähigkeit unserer Gesellschaftsordnung. Begriffe wie Risikogesellschaft, Wissensgesellschaft oder Verhandlungsgesellschaft geben hier nur unvollständig wieder, was Medien und Wissenschaft, was wir alle seit längerem immer stärker feststellen. Die österreichische, ja die europäische Gesellschaft verändert sich stark. Alte Sicherheiten kommen abhanden, das, woran wir alle zusammen geglaubt haben, hat immer weniger Gültigkeit. Der gesellschaftliche Grundkonsens zu ganz zentralen Fragen wird immer stärker, immer häufiger und in immer mehr Bereichen in Frage gestellt.

Eine Gesellschaft, die bei dieser wachsenden Unsicherheit und bei diesem immer weiter steigenden Verhandlungsbedarf dann einen Minimalkonsens über menschenrechtliche Mindeststandards nicht mehr herstellen kann, ist bedroht, den Boden unter den Füßen zu verlieren.

Eines der grundlegenden Menschenrechte unserer Gesellschaftsordnung ist Freiheit. Davon ist auch in der vorliegenden Studie die Rede. "Autonomie über die eigene Lebensgestaltung und Zeitverwendung für Frauen und Männer" lautet eines der allgemeinen Gleichstellungsziele.

Was bedeutet das aber in der konkreten Lebenssituation vieler Salzburgerinnen und Salzburger, die vor sehr konkreten Herausforderungen der familiären Alltagsbewältigung stehen?

Elfriede Bauer-Jelinek hat zum 8. März 2008 ein Interview im Ö1-Morgenjournal gegeben.

"Es ist das Thema, wer bleibt in Karenz und wer wird keine Karriere machen deswegen ja kein Frauenthema, sondern es ist ein Elternthema", sagte sie darin. Für Männer würde sich genau dieselbe Frage stellen, wenn sie sich in der Familie engagieren, ob sie sich den beruflichen Tempoverlust leisten könnten.

Ich denke, hier liegt ein sehr wichtiger Punkt. Die meisten Fragen, die sich im Bereich der Chancengerechtigkeit ergeben, haben mit der Frage zu tun, wie die unbezahlte Arbeit in den Haushalten und die bezahlte Arbeit in den Unternehmen so verteilt werden kann, das für alle Beteiligten eine größtmögliche Verteilung an Lebenschancen erreicht wird.

Hier kann es nicht ausreichend sein, Frauen aus der Zwickmühle, die sie derzeit haben, in die Zwickmühle zu bringen, die die Männer derzeit haben. Mit anderen Worten: Maßnahmen um Frauen

- einen besseren Zugang zu Vollzeitbeschäftigung,
- einen besseren Zugang in gut bezahlte, männerdominierte Branchen,

- einen besseren Zugang in Führungspositionen
- oder eine bessere Bezahlung in frauendominierten Branchen

zu verschaffen, sind sicher notwendig. Man wird aber wohl darüber nachdenken dürfen und müssen, ob es nicht einen Arbeitsplatz Familie oder einen Arbeitsplatz Haushalte geben kann, der für beide, für Männer und für Frauen aufgrund der dort stattfindenden Wertschätzung und Wertschöpfung interessant ist.

Die Studie stellt hier ganz richtig fest, dass eine Umverteilung der unbezahlten Arbeit in erster Linie die Änderung von individuellen Einstellungen und gesellschaftlichen Normen erfordert. Ohne Attraktivierung des Arbeitsplatzes Familie aber wird das nicht gelingen.

Modelle wie das von Doraja Eberle zu den Regierungsverhandlungen 2009 vorgeschlagene, die 50-Euro-Landesförderung auch denjenigen Eltern auszuzahlen, die ihre Kinder selbst daheim betreuen, würde ich dabei nicht vorschnell als "Monetarisierung der Gesellschaft" zurückweisen, wie dies die Landeshauptfrau auf der Tagung Zukunft – Lebensqualität am 11. Mai 2009 getan hat. Etwas mehr Monetarisierung in den Bereichen, in denen bisher hauptsächlich Frauen gratis arbeiten, könnte ein wesentlicher Schlüssel zur Umsetzung des vorliegenden Leitbildes sein.

Noch eine kleine Aktualisierung desjenigen Teils der Studie, in dem es um die Teilhabe von Frauen in Entscheidungsfunktionen geht: In der Zwischenzeit sind nicht mehr zwei von drei Mitgliedern des Landtagspräsidiums Männer. Der Landtagsvorstand besteht seit 22. April 2009 aus zwei Personen, eine weibliche und eine männliche. Frauenanteil also hier 50 Prozent.

Eine weitere Zahl darf ich noch nachliefern: Nachdem der Frauenanteil in den politischen Institutionen Salzburgs so akribisch aufgelistet ist: Es hat mich gewundert, dass eine zentrale

Messgröße fehlt. In der Vollversammlung der Arbeiterkammer Salzburg beträgt der Frauenanteil 24 Prozent.

Das Thema "Chancengleichheit" oder "Chancengerechtigkeit" ist für mich schließlich untrennbar mit der Idee verbunden, dass wir bei all unserem Tun auf eine Umwelt angewiesen sind, mit der wir uns sinnvoll und konstruktiv austauschen können, die uns unterstützt und auch fördert.

Ich darf mich in diesem Sinne bei Frau Zweiter Landtagspräsidentin Gudrun Mosler-Törnström bedanken, auf deren Initiative in der Präsidialkonferenz die heutige Enquete zurück geht und die daher als Initiatorin gleich anschließend das Eröffnungsreferat halten wird.

Mein Dank gilt außerdem der Wirtschaftskammer Salzburg für die Gastfreundschaft zum heutigen Tag.

Mein besonderer Dank gilt aber all jenen Frauen und Männern, die in den letzten zweieinhalb Jahren das der heutigen Enquete zugrunde liegende "Salzburger Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern" erarbeitet haben. Die eigentliche Hauptaufgabe, einen echten Dialog über die Ergebnisse der Studie zu führen, beginnt erst jetzt. Ich wünsche allen Beteiligten, dass dieser Dialog fruchtbar und sinnstiftend für unser Bundesland Salzburg ist, für Frauen und Männer.

In diesem Sinne herzlichen Dank, dass Sie gekommen sind und ich darf die Frau Zweite Präsidentin bitten, dass sie das Einführungsreferat hält. Bitte!

**Zweite Präsidentin Mosler-Törnström:** Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Als Antragstellerin dieser Enquete freut es mich natürlich sehr, dass heute so viele aus den verschiedensten Bereichen gekommen sind. Diese Enquete ist keine Landtagsdiskussion, es ist eine Enquete, bei der wir konstruktiven Gedankenaustausch tätigen sollen und der soll im Vordergrund stehen. Alle Für und Wider sollen hier offen diskutiert werden und nicht parteipolitisch herunter gebrochen werden. Das ist mir ein besonderes Anliegen.

Als ich diesen Vortrag, dieses Einführungsstatement vorbereitet habe, habe ich mir gedacht, wie gehe ich es an, wie kann ich denen, die sich nicht täglich mit dieser Thematik und auch mit dem Chancengleichheitsleitbild befasst haben, nahe bringen, warum und wieso diese Enquete so wichtig ist. Und ich habe drei große Überschriften gemacht:

Wie ist es zu dieser Enquete gekommen?

Was war und ist das Ziel dahinter? Wenn man Ziele hat, dann müssen diese auch mit entsprechenden Zahlen und Fakten untermauert werden. Ich habe eine Zusammenstellung der Fakten aus wirtschaftlicher und sozialpolitischer Sicht gemacht und last but not least ist es natürlich wichtig,

welche Perspektive hat man, was wünscht man sich, was stellt man sich vor, wenn man eine derartige Enquete durchführt. Es sollen ja nicht nur Lippenbekenntnisse sein, sondern es sollen auch praktische Taten folgen.

Warum ist es zu dieser Enquete gekommen? Vielleicht einen kleinen theoretischen Teil, bevor ich in den praktischen Teil übergehe. Gleichstellung und Gleichberechtigung als Ziel politischen Handelns ist eine Querschnittsmaterie, deren Spannweite sich über alle gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Aktionsfelder spannt und ist auch für Salzburg als europäisches und nationales Politikziel bindend.

Beim Thema Chancengleichheit soll bitte nicht der Fehler begangen werden, dass es ein rein frauenspezifisches Thema ist. Vielmehr geht es um Chancengleichheit von Frauen und Männern, die mit einem individuellen und/oder gesellschaftlichen Nutzen verbunden ist. Die Diskussion über ein dichtes Netz an Kinderbetreuung vom Kindergarten bis hin zur Ganztagschule ist kein frauenspezifisches Thema, sondern ein gesamtgesellschaftlicher Auftrag und der wesentliche Schlüssel zur Lösung vieler Probleme.

Warum und wieso ist es im Land Salzburg zu diesem Leitbild gekommen? Das ist nicht erst gestern, voriges Jahr oder vor zwei Jahren geschehen. Dieses Vorhaben geht schon sehr weit zurück. Die Herstellung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen ist seit mehr als einem Jahrzehnt ein zentrales Anliegen der Landesregierung. Artikel 9 des Landesverfassungsgesetzes aus dem Jahr 1999 sieht als Aufgabe und Zielsetzung des staatlichen Handelns, ich zitiere „die Schaffung von Chancengleichheit für alle Landesbürgerinnen und Landesbürger, insbesondere für Frauen“ vor und mit dem Landes- und dem Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz sowie mit den Frauenförderplänen für die Landesverwaltung, für den Magistratsdienst und für die Landeskliniken Salzburg wird das Ziel der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen angestrebt.

Rechtsgrundlage für die Umsetzung, was auch Gender Mainstreaming genannt wird, sind erstens der Beschluss der Landeshauptleutekonferenz vom 12. Februar 2002, in welchem die Landeshauptleute zur Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und der Verwaltung der Länder sich bekannt haben und unter anderem auch der von Österreich ratifizierte Vertrag von Amsterdam, in welchem im Artikel 3 und 3a als gemeinsame Politik und Maßnahme der Europäischen Union auch die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verankert wurde. So viel zur Theorie.

Aber in der Praxis wird dieses Thema immer noch sehr einseitig bearbeitet. Da gerade das Thema Chancengleichheit von vielen unterschiedlichen Gesichtspunkten aus betrachtet wer-

den kann und gleichzeitig auch eingefahrene und gesellschaftspolitische Muster verändert, ist die Umsetzung von der Theorie in die Praxis nicht immer leicht, wie es alle hier anwesenden wahrscheinlich auch schon erlebt haben.

Über das Projekt – es war ein EU-Projekt -, Salzburg goes equal, das von 2002 bis 2005 gelaufen ist, wurde versucht, praktische, umsetzbare Modelle zu entwickeln, auf denen Neues aufgebaut und weiter entwickelt wird. So wurde in der Abschlussempfehlung von Salzburg goes equal die Umsetzung von Chancengleichheit als Leitbild oder Masterplan empfohlen. Die strategischen Partnerinnen des Projekts, wie die Wirtschaftskammer, die Arbeiterkammer, das Land Salzburg, die Stadt Salzburg und die Industriellenvereinigung haben diese Empfehlung angenommen und 2007 beschlossen, ein Salzburger Chancengleichheitsleitbild zu entwickeln. Das Ergebnis liegt Ihnen heute als Salzburger Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern vor. Das ist der Hintergrund, wie es über all die Jahre zu diesem Leitbild gekommen ist.

Was ist das Ziel dahinter und was erwarten wir uns davon? Das Leitbild sollte als ein bindendes und handlungsbegleitendes Planungsdokument für alle wesentlichen Politikbereiche von Wirtschaft, Bildung, Soziales, Regionalentwicklung bis hin zum Arbeitsmarkt genutzt werden. Ein wesentlicher Aspekt der Arbeit ist die Sichtbarmachung volkswirtschaftlicher Vorteile bei der Umsetzung aber auch Nachteile bei der Nichtumsetzung von Chancengleichheit. So hat das WIFO zum Beispiel errechnet, es war auch vor kurzem im Profil erwähnt, wenn 100 Millionen Euro im Bereich Kinderbetreuung investiert werden, fließt ein Drittel bis zu einem Viertel über Steuern und Abgaben ins System zurück. Konsum und Wirtschaft werden dadurch angekurbelt und das sichert natürlich auch Arbeitsplätze. Aber es gibt noch viele weitere Daten und Fakten, die für die Chancengleichheit aus wirtschaftlicher und sozialpolitischer Sicht sprechen und warum das wichtig ist. Ich möchte hier einige erwähnen und Sie werden sicher heute noch eingehender von einigen Referenten diskutiert werden oder auch von Ihnen angesprochen werden.

Was bei der Diskussion zur Erhöhung des Bruttoinlandsproduktes sehr oft vergessen wird, ist die Tatsache, dass Chancengleichheit maßgeblich zur Erhöhung beitragen kann. Eine schwedische EU-Studie zeigt den Zusammenhang zwischen Chancengleichheit und Wirtschaftswachstum auf. Eine Gleichstellung beider Geschlechter kann das Wachstum des Bruttoinlandsproduktes in den EU-Mitgliedern von 15 bis zu 45 Prozent erhöhen. In Österreich wäre eine Steigerung von 32 Prozent möglich. Dieses Faktum erfordert aber notwendige Umsetzungsmaßnahmen. Die Instrumente variieren natürlich von Land zu Land. Deswegen auch dieser Intervall. Aber einige für Salzburg relevante Maßnahmen werden wir sicher heute diskutieren.

Generell kann in der EU festgestellt werden, dass jene Länder wirtschaftlich am besten dastehen, in denen die meisten Frauen in Top-Positionen tätig sind. Auch hier haben wir in Österreich Aufholbedarf. Im Bereich der Wissenschaft und Forschung liegt der Frauenanteil bei Professorinnen in Österreich unter dem EU-Schnitt. Österreich hinkt auch in der Frage von Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung nach. So beträgt der Anteil von Frauen in zentralen Verwaltungen in Führungspositionen in den EU-Mitgliedsstaaten fast 33 Prozent. In Österreich liegt er bei 22 Prozent. In der Landesverwaltung in Salzburg ist seit 2003 eine erfreuliche Tendenz erkennbar. Und so hat sich der Frauenanteil bei Abteilungsleiterinnen von 2003 bis 2009 von 5,28 Prozent auf 29,41 immerhin erhöht. Das Gesamtergebnis der unterschiedlichen Führungspositionen hat sich von 25,35 auf 34,4 Prozent weiblicher Führungskräfte verbessert. Das ist positiv und ich hoffe, dass dieser Trend weiterhin anhält.

Wenn wir über sinkende Geburtenraten klagen, dann ist es nicht der Schritt zurück zur guten Hausfrau, der die Zahlen steigen lässt, sondern eine gute Infrastruktur, die Wahlfreiheit zulässt. Die Zahlen sprechen für sich. Österreich nimmt bei der Geburtenrate im EU-Vergleich einen der hinteren Ränge ein. Liegt die Geburtenrate in Schweden, ich nehme das wieder hier als Maßstab her, bei 11,9 Prozent pro 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner, so kann Österreich

lediglich auf 9,3 Prozent verweisen. Jetzt weg von den Prozenten hin zu Zahlen. Da wird das Ganze noch griffiger. Ein Vergleich von 1998 bis 2009 würde in absoluten Zahlen ausgedrückt sich so anhören: Die Geburten in Österreich: 1998 waren es gut 81.200 Geburten, im Jahr 2009 76.700. Tendenz fallend. Geburten in Schweden: 1998 gut 89.000 Geburten, 2009 113.800. Tendenz steigend. Trotz Erhöhung von Alleinverdiener- und Kinderabsetzbeträgen in Österreich sinken die Zahlen und eine Trendumkehr ist nicht bemerkbar.

Und es zeigt sich eines ganz genau: Wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöht wird, steigt die Erwerbsquote von Frauen und steigt die Geburtenrate. Das ist nicht nur bei Schweden nachvollziehbar. Ich habe mir die gesamteuropäische Tabelle angeschaut. Dasselbe Muster finden Sie in Frankreich, in Finnland, und, und, und. Obwohl die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen hier in Österreich in den vergangenen Jahrzehnten stark zugenommen hat, ist sie bis heute deutlich geringer als jene von Männern. Teilzeitarbeitsplätze werden zu 85 Prozent von Frauen besetzt, während Vollzeitarbeitsplätze nur zu 35 Prozent von Frauen besetzt werden. Kinderbetreuung ist nach wie vor ein wesentlicher Grund für den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt.

Ungenutztes Erwerbspotential ist Vergeudung von Ressourcen! Das kann man nicht oft genug sagen. Gelänge es, die Beschäftigungsquote der Frauen auf die der Männer zu heben, könnte die Bruttowertschöpfung alleine im Bundesland Salzburg um 2,8 Prozent erhöht werden. Dem Salzburger Arbeitsmarkt stünden bei der Angleichung des Anteils an überqualifiziert beschäftigten Frauen an den Anteil der Männer zusätzlich 2.600 Frauen zur Verfügung, darunter tausend Akademikerinnen für eine höher qualifizierte Verwendung. Eine Gleichstellung von Männern und Frauen könnte daher wesentlich zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Salzburg beitragen.

Und noch ein wesentliches Thema, das die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt stark beeinträchtigt, sind die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Sie haben zwi-

schen 1997 und 2007 sich weiter vergrößert. Berücksichtigt man nur die ganzjährig Vollbeschäftigten, beträgt der Einkommensunterschied 22 Prozent. Würde man alles zusammen legen, wären es 44 Prozent. Aber fairerweise habe ich mir nur jene angeschaut, die ganzjährig, also vollzeitbeschäftigt sind und hier liegt der Einkommensunterschied immer noch bei 22 Prozent. Was mich eigentlich auch sehr verwundert und was mir zu denken gegeben hat: Der vergleichende EU-Strukturindikator reiht Österreich im Jahr 2007 sogar an die vorletzte Stelle der U27. Hier haben wir wirklich noch viel Arbeit zu tun. Aber wir werden sie machen!

Was sind jetzt die Perspektiven, die Zukunftsaussichten? All diese Fakten zeigen, dass es noch viel zu tun gibt und die Gleichstellung von Männern und Frauen, wie es auch die Daten und die Zahlen Ihnen gezeigt haben, ein wesentlicher Standortfaktor für Salzburg sind. Die bessere Nutzung des weiblichen Erwerbspotentials vor dem Hintergrund der Alterung der Gesellschaft wird immer wichtiger, um die Innovations- und Produktivitätskraft der Wirtschaft zu erhalten und vor allem die positive Finanzierung unserer sozialen Sicherungssysteme zu nutzen und zu gewährleisten. Die Überwindung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern und die Herstellung von Chancengleichheit hängen natürlich von vielen verschiedenen Faktoren ab. Neben der oft zitierten Schulausbildung und Berufswahl sind dabei insbesondere die politischen, gesellschaftlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen ausschlaggebend. Und viele von Ihnen, die heute hier sind, haben auf diese Faktoren einen Einfluss. Darum ist es so wichtig, dass wir auch diese Enquete durchführen.

Ich erhoffe mir von der heutigen Enquete den Beginn einer verstärkten praktischen Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit und eine möglichst umfassende Berücksichtigung der ausgearbeiteten Kriterien in vorhandene Leitbilder, in Leitbilder, die wir noch erstellen werden und Berücksichtigung in vielen strategischen Dokumenten des Landes.

Mit all dem bereits vorhandenen Wissen sollte in Zukunft das zentrale Instrument des Gender Budgeting verstärkt eingesetzt werden, um mit Hilfe der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben

- besonders der Ausgaben – die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Salzburg könnte somit eine Vorreiterrolle einnehmen. Und zu guter Letzt, ich zitiere Ban Ki-Moon, was er 2008 am Weltfrauentag gesagt hat. Es ist nur ein ganz kurzes Zitat. Ich habe versucht, es auf Deutsch zu übersetzen, aber ich denke, in Englisch sagt es alles: „Investing in women is not only the right thing to do. It is the smart thing to do. I’m deeply convinced, that in women the world has it’s disposal. The most significant and yet largely untapped potential for development and peace”.

Meine Damen und Herren! Ich wünsche dieser Enquete heute viel Erfolg. Ich hoffe, dass wir zu vielen praktischen Ergebnissen kommen, die wir Schritt für Schritt umsetzen können. Ich danke Ihnen für Ihr Erscheinen und hoffe auf eine rege Diskussion. Herzlichen Dank! (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Herzlichen Dank Frau Zweite Präsidentin! Bevor ich nun die erste Referentin bitte, darf ich noch, wir haben ihn vorher schon begrüßt, den Dr. Gerhard Steger begrüßen. Herzlich willkommen! (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Herzlichen Dank Frau Zweite Präsidentin! Bevor ich nun die erste Referentin bitte, darf ich noch, wir haben ihn vorher schon begrüßt, den Dr. Gerhard Steger begrüßen. Herzlich willkommen! (Beifall)

So. Ich darf nun die Frau Dr. Margit Schratzenstaller bitten um die Präsentation der Ergebnisse und Empfehlungen für den Standort Salzburg. Bitte.

**Dr. Margit Schratzenstaller:** Ja. Schönen guten Morgen auch von meiner Seite. Ich freue mich außerordentlich über die Einladung zu der heutigen Veranstaltung. Zum einen deswegen, weil es aus unserer Sicht als Auftragnehmerinnen dieses Projektes natürlich ein wunderbarer Abschluss ist für ein Projekt. So einen schönen Abschluss hat man nicht immer. Und weil es gleichzeitig, und auch das hat man nicht immer, der Auftakt ist für eine politische Diskussion auf der Basis von Projektergebnissen, die wir hier vorgelegt haben.

Salzburg, glaube ich, würde mit dem Leitbild für Chancengleichheit national, also unter den Bundesländern als auch international wirklich eine Vorreiterrolle einnehmen. Die politische Arbeit auf der Basis von Leitbildern hat in Salzburg eine gute Tradition und ich fände es sehr erfreulich, wenn auch die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf diese Art und Weise in Form eines Leitbildes hier in Salzburg verankert würde und die weitere politische Arbeit leiten würde.

Meine Aufgabe ist, Ihnen die Inhalte des Leitbildes selber als Grundlage für eine weitere Diskussion zu präsentieren. Ich darf Ihnen als erstes ganz kurz das Forschungsteam vorstellen. Das Forschungsteam besteht aus zwei Institutionen. Das eine ist die Frau Dr. Buchinger für die Firma Solution hier in Salzburg. Also quasi auch die Regionen spezifische Expertise, die wir hier im Boot haben, nicht nur die Genderexpertise. Die zweite Institution ist das WIFO: Dr. Peter Huber, Frau Mag. Hedwig Lutz, Frau Mag. Christine Mayrhuber und meine Person.

Es gab einen Begleitausschuss, der die Arbeit am Leitbild kontinuierlich mit inhaltlichen und auch formalen Anmerkungen und Diskussionen begleitet hat, der sich zusammengesetzt hat aus sämtlichen Stakeholdern, die ja, wir haben das vorher gehört, beschlossen haben, dass es zur Erstellung eines solchen Leitbildes kommen soll. In diesem Begleitausschuss waren vertreten das AMS, die Arbeiterkammer, das Land selbst, also die Wirtschaftsabteilung, dann die Koordinationsstelle des TEP und die Wirtschaftskammer.

Das Leitbild hat eigentlich zwei Elemente: Was sich herauskristallisiert hat, dass das sinnvoll und notwendig ist, nach langen Diskussionen und auch nach mehreren ersten Entwürfen, die wir gemacht haben. Es besteht aus dem eigentlichen Leitbild selbst, das ist ein relativ kurzes und kompaktes Dokument. Und es besteht aus dem Grundlagenpapier, das Sie vor sich liegen haben, und in das wir gewissermaßen den Hintergrund für das Leitbild selber und für die gleichstellungspolitischen Strategien und strategischen Ansatzpunkte, die wir im Leitbild selber aufzeigen ausgelagert haben: Die Schwerpunkte sind schon genannt worden: die Wirtschafts- und Regionalpolitik, die Arbeitsmarktpolitik, die Sozialpolitik und die Bildungspolitik. Und dieses Grundlagenpapier beinhaltet die inhaltlichen Analysen, aus denen vorher schon zitiert worden ist. Es ist ein relativ reichhaltiger Schatz auch an Daten, auch wenn – danke auch für den Hinweis – natürlich ein bisschen etwas schon veraltet ist. Aber Politik ist immer in Bewegung und wir haben das im Sommer des letzten Jahres abgeschlossen. Seitdem hat sich auch erfreulicherweise natürlich ein bisschen was getan, auch was die politische Repräsentation von Frauen angeht. Aber ich denke, die meisten Daten sind natürlich immer noch gültig und zeigen Tendenzen auf, die nach wie vor gelten.

Ich darf Ihnen ganz kurz die Struktur dieses Grundlagenpapiers präsentieren. Es fängt an mit Grundlagen: Ganz kurz wird eingegangen auf den Hintergrund der Studie, auf die Ziele dieses Projekts, auf die methodische Herangehensweise und auf die theoretische Einbettung. Den Hauptteil stellt natürlich die Darstellung der Analyseergebnisse dar. Auf die will ich dann auch im Folgenden noch näher eingehen. Es gibt einen kurzen Ausblick und eine kurze Zusammenfassung.

Den Hauptteil dieses Grundlagenpapiers stellen die Analyseergebnisse dar. Wir haben versucht, unsere inhaltliche und Datenanalyse nach Bereichen zu strukturieren und haben uns als allererstes vorgenommen zu analysieren, wie das Ziel der Chancengleichheit in den diversen Leitbildern, Leitlinien, Planungsdokumenten und strategischen Programmen des Landes Salzburgs verankert oder eben auch nicht verankert ist. Wir haben verschiedene Fragestellungen

und Indikatoren verwendet, um diese Analyse durchzuführen, angefangen von der Frauen- und Männerrepräsentation in den Gremien, die mit der Erstellung von diesen strategischen Dokumenten befasst waren; wie war die Gender-Kompetenz vertreten; hat Gleichstellung/Chancengleichheit als Ziel, explizit oder implizit, eine Rolle bei der Erstellung dieser Dokumente gespielt, welche Daten sind erhoben worden, sind diese Daten Geschlechter differenziert erhoben worden und so weiter.

Ich kann als Sukkus dieser Analyse, ohne auf die einzelnen Dokumente eingehen zu wollen und auch nicht zu können angesichts der Kürze der Zeit, festhalten, dass in den meisten strategischen Dokumenten mit ganz wenigen Ausnahmen Chancengleichheit implizit sehr selten und explizit oft nur quasi als Pflichterwähnung ein Thema ist, aber nicht durchgehend wirklich berücksichtigt worden ist und nicht durchgehend Eingang gefunden hat in diese strategischen Dokumente. Es gibt wenig Geschlechter differenzierte Daten zu den einzelnen Bereichen und so weiter.

Wir haben dann, und das war zu Anfang eine rechte Sisyphus-Aufgabe, zumindest haben wir erst einmal so empfunden, versucht, die Lebens- und Arbeitssituation von Männern und Frauen anhand von geeigneten Indikatoren, von verfügbaren Kennzahlen und auch Daten aufzuspannen und sind auf mehrere Probleme gestoßen. Es gab zum einen eine ganze Fülle von Daten aus einer ganzen Reihe von Quellen, die aber natürlich, wie immer, wenn man versucht, Daten zu kondensieren und zusammenzustellen, zum Teil nicht vergleichbar waren, zum Teil nicht zusammengepasst haben. Und auf der anderen Seite sind wir, und das ist ein Problem, das man sehr oft hat, wenn man sich mit Gender-Fragen beschäftigt, auf das Problem gestoßen, dass viele dieser Daten nicht in Geschlechter differenzierter Form vorgelegen haben oder es sehr, sehr viel Arbeit und auch über eigentlich die Ressourcen des Projektes selber hinausgehend, sehr, sehr viel Arbeit bedurft hätte, diese auch wirklich entsprechend zusammen zu stellen.

Wir haben aber trotzdem versucht, alles zusammen zu tragen, was wir gefunden haben. Wir haben sehr viel Unterstützung bekommen auch von den befassten Abteilungen des Landes selber. Auch vom Landes-Statistik-Amt, wofür ich mich auch hier noch einmal stellvertretend für alle Mitglieder des Forschungsteams sehr herzlich bedanken möchte. Und haben dann versucht, die Daten anhand von fünf Bereichen zu strukturieren:

Einmal Arbeit und Wirtschaft, Arbeit und Karrierechancen, Arbeit und Bildung, Arbeit und Einkommen und schließlich der gesamte Bereich der unbezahlten Arbeit. Einige zentrale Ergebnisse sind schon präsentiert worden. Ich will das auch gleich tun, will aber vorher dann doch noch die restlichen Analyseergebnisse ganz kurz behandeln.

Wir haben uns als einen weiteren Bereich, und auch dieser ist schon angesprochen worden, angeschaut, wie sieht es aus mit Frauen in Entscheidungsfunktionen. Wie sieht es aus mit der politischen Partizipation von Frauen im Bundesland Salzburg, in der Landespolitik, auf der Gemeindeebene, in den Institutionen, in den Gremien der Sozialpartner. Ich bin ja sehr dankbar für den Hinweis darauf, dass wir natürlich dieses wichtige Gremium, die Vollversammlung der Arbeiterkammer, vergessen haben. Das sollte natürlich aufgenommen werden. Es zeigt sich aber auch hier, und das entspricht dem Bild, das wir für die übrigen Gremien vorgefunden haben, nämlich doch mit einem Viertel Frauenbeteiligung doch eine deutliche Unterrepräsentation auch der Frauen.

Ein weiteres spezielles Kapitel, das wir uns angeschaut haben auch im Hinblick darauf, dass ja Gleichstellung oder Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht nur ein, es ist gesagt worden, demokratiepolitisches Thema darstellt und ein grundsätzliches Menschenrecht, sondern natürlich auch ein ganz knallhartes, wenn ich das so sagen darf, ökonomisches Thema ist, wie sieht es eigentlich aus mit ungenutzten Humanressourcen am Salzburger Arbeitsmarkt. Wie ist die Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen, wie ist die Nichterwerbstätigkeit, also Stichwort Stille Reserve strukturiert, und wie schaut es aus mit der Über- beziehungsweise

Unterqualifikation von erwerbstätigen Männern und Frauen. Denn hier werden Humanressourcen, vergeudet oder fehlalloziiert, was ja auch gesamtwirtschaftlich gesehen immer eine Ressourcenvergeudung, auch gesamtgesellschaftliche Kosten verursacht.

Wir haben uns dann noch und ich bin sehr froh, dass der Dr. Steger aus dem Finanzministerium hier ist, als eigenes Spezialthema, was die strategischen Ansatzpunkte anbelangt, das Gender Budgeting angeschaut. Wir haben versucht, das Potential von Gender Budgeting als ein ganz zentrales Instrument zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen ganz grundsätzlich und anhand eines konkreten Beispiels, nämlich der Kinderbetreuungseinrichtungen im Bundesland Salzburg, zu verdeutlichen. Und das schlägt, glaube ich, einen sehr guten Bogen und knüpft an die Bemühungen auf der Ebene der Bundesregierung an, die mit der neuen Haushaltsrechtsreform des Bundes – Dr. Steger wird uns im Detail dann später darüber informieren – auch Gender Budgeting als einen ganz zentralen Ansatz der Wirkungsorientierung im Allgemeinen und der Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Besonderen beinhaltet.

Wir haben dann zum Schluss wieder aus der Perspektive, dass Gleichstellung, dass Chancengleichheit auch ein ökonomisches Thema ist, noch ganz grundsätzliche Überlegungen angestellt, wie oder wo man ansetzen müsste, wenn man so ganz grundlegende ökonomische Wirkungszusammenhänge analysieren würde. Wir haben das dann nicht im Detail gemacht, mit Ausnahme einer kleinen Simulation mit unserem regionalen Makromodell, die zeigt, dass man, wenn man die Arbeitsmarktpartizipation der Frauen an jene der Männer in Salzburg angleichen würde, einen positiven Effekt auf die Bruttowertschöpfung im Land hätte. Aber es gäbe noch viele andere Dinge zu studieren und es gibt auch, und das ist auch schon angesprochen worden, auf der EU-Ebene im Moment einige interessante quantitative Studien zu diesem Thema:

Erstens eine Studie, die zeigt, dass sich ein erhebliches Wachstumspotential ergäbe, wenn man Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt gleichstellen würde. Zweitens eine ganz aktuel-

le Studie, die zeigt, welche Wachstumspotentiale man hätte, wenn man den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen würde. Das sind aber alles relativ umfangreiche Studien und wir hätten gerne im Rahmen des Projekts auch solche ausführliche Simulationsstudien gemacht. Es hat allerdings leider einfach den zeitlichen und den Ressourcenrahmen des Projektes überschritten.

Wir haben uns aber die zentralen Ansatzpunkte angeschaut, die es sich lohnen würde, auch mit Hilfe solcher Studien zu untersuchen. Makroökonomische Effekte in einer höheren Frauenbeschäftigung sind schon genannt worden, dh Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum und den Staatshaushalt. Man hätte natürlich auch Rückflüsse an den Staatshaushalt über höhere Steuereinnahmen und das ist perspektivisch ein ganz wichtiges Thema, mittel- und längerfristig gesehen, Stichwort Zukunft der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, Rückflüsse in Form von höheren Sozialversicherungsbeiträgen. Die Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit, ist ein wichtiger Schlüssel dazu, auch künftig die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme sicher zu stellen.

Es gibt eine weitere Ebene, die in der Diskussion meiner Wahrnehmung nach oft zu kurz kommt, aber die mindestens ebenso wichtig ist: Die Bedeutung von Gleichstellung aus der Sicht der Betriebe. Es gibt einiges an empirischer Literatur dazu, die zeigt, dass Betriebe, die nicht zwischen Männern und Frauen diskriminieren, möglicherweise schlechter qualifizierte Männer gegenüber besser qualifizierten Frauen bevorzugen, sondern die Menschen, die sie beschäftigen wollen, nach ihrer Qualifikation auswählen, auch Wettbewerbsvorteile haben.

Eine Studie von McKinsey zeigt, dass Unternehmen, die im Vorstand und im Aufsichtsrat höhere Frauenanteile haben, auch wirtschaftlich erfolgreicher sind als Unternehmen, in denen die Entscheidungsgremien sehr männerdominiert sind. Also auch die betriebliche Ebene ist eine sehr wichtige Ebene, wo es sich wirklich lohnen würde, tiefergehend zu untersuchen, welchen

quantitativen Effekt es hätte, wenn man hier die Frauenbeschäftigung oder die Frauenpartizipation in Entscheidungsgremien erhöhen würde.

Auch der gesamte Themenblock Frauenerwerbstätigkeit und Demographie ist ein sehr wichtiger Themenblock, den es sich lohnen würde, in weiteren Studien zu untersuchen. Wir haben in unserer Studie nur die wichtigsten Fragen aufgezeigt und formuliert, aber konnten hier keine eigenen Studien durchführen.

Damit kommen wir zum Leitbild selber. Das Leitbild ist ein sehr komprimiertes Dokument, das zunächst von der Motivation ausgeht. Was ist der gesetzliche Hintergrund, auch der Hintergrund von Vereinbarungen, warum ist Gleichstellung, warum ist Chancengleichheit als Ziel eigentlich so wichtig geworden?

Es ist unter anderem deshalb so wichtig geworden, weil es inzwischen eine ganze Reihe von internationalen, nationalen, aber auch für das Bundesland Salzburg spezifisch regionalen Vorgaben gibt, die festschreiben, dass die Chancengleichheit, die Gleichstellung von Männern und Frauen ein sehr wichtiges Ziel der gesamten Politik zu sein hat. Es gibt die Konvention gegen die Diskriminierung der Frau der Vereinten Nationen. Es gibt die EU-Verträge, in denen die Chancengleichheit festgeschrieben worden ist. Es gibt, und auch hier spielt die Haushaltsrechtsreform wieder eine Rolle, neuerdings nicht nur die Vorgabe im Bundesverfassungsgesetz, dass die Chancengleichheit, die Gleichstellung von Frauen und Männern an sich ein wichtiges Ziel ist und von der Politik zu fördern ist, sondern auch, dass das im Rahmen der Haushaltspolitik zu geschehen hat: Das sogenannte Gender Budgeting. Ich finde das eine sehr wichtige Sache, denn man darf ja nicht vergessen, dass gerade in einem Land wie Österreich, wo die Staatsquote sehr hoch ist, wo also ein sehr hoher Anteil der Wirtschaftsleistung durch die öffentliche Hand bewegt wird, es auch einfach quantitativ bedeutsame Hebel und Ansatzpunkte der Politik gibt, über die öffentlichen Ausgaben und Einnahmen in Richtung Gleichstel-

lung etwas zu bewegen bzw, wenn Gleichstellung nicht berücksichtigt wird, gleichstellungspolitisch sehr viel Schaden anzurichten.

Es kommen für das Bundesland Salzburg selber die Landesverfassung, die die Gleichstellung, die Chancengleichheit, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern vorschreibt, und diverse Gesetze auf der Gemeinde-, aber auch auf der Landesebene selber hinzu, die die Gleichbehandlung von Frauen und Männern vorschreiben. Also mittlerweile ein ganzer Katalog von Dokumenten, die die Chancengleichheit, die Gleichstellung von Männern und Frauen als wichtiges politisches Ziel verankern. Und auch deshalb finde ich es sehr erfreulich, dass das Bundesland Salzburg gegenüber der Situation in den anderen Bundesländern eine Vorreiterrolle einnimmt und sich auch wirklich vornimmt, auf der Landesebene dieses Ziel so zu verankern, dass es auch tatsächlich politische Relevanz gewinnt.

Der zweite Punkt, den sich das Leitbild vornimmt, ist die Formulierung von Gleichstellungszielen. Wir haben schon gehört, dass Gleichstellungsziele, ein sehr wichtiges Thema sind. Denn, zur Formulierung von politischen Maßnahmen, egal welcher Art, ob zur Gleichstellung oder in welchen Politikbereichen auch immer, braucht man vorher Ziele. Und die Erarbeitung von diesen Zielen ist ein sehr wichtiger Punkt. Man ist hier nicht völlig im luftleeren Raum, also man muss hier nicht von ganz vorne anfangen, sondern es gibt eine ganze Reihe gerade von diesen allgemeinen Gleichstellungszielen, die sich eigentlich schon ableiten lassen aus diversen vorliegenden internationalen und nationalen Vereinbarungen. Aber selbstverständlich müssen Gleichstellungsziele dann spezifiziert werden, und das ist, glaube ich, eine Herausforderung, die man nicht unterschätzen darf. Sowohl inhaltlich als auch, was den politischen Prozess angeht. Natürlich müssen für die einzelnen Politikbereiche die Gleichstellungsziele dann ganz konkret erarbeitet werden. Gleichstellung im Bereich der Verkehrspolitik bedeutet etwas anderes als Gleichstellung im Bereich der Arbeitsmarktpolitik oder Gleichstellung im Bereich der Bildungspolitik. Man braucht politikbereichsspezifische Gleichstellungsziele. Mit den allgemeinen Zielen, wie ich sie Ihnen gleich präsentieren werde, kommt man natürlich als ganz grober

Rahmen weiter. Aber wenn es dann ganz konkret um die Planung von Strategien, von Maßnahmen in einzelnen Politikfeldern geht, kommt man damit nicht sehr weit.

Das Gleichstellungsleitbild spannt als dritten Punkt noch einmal die Ausgangssituation auch in einer sehr dichten Darstellung auf, was Frauen und Arbeit und Karrierechancen und Einkommen und so weiter betrifft, als Ausgangspunkt für gleichstellungspolitische Maßnahmen, wovon wir eigentlich ausgehen, welche Zustände und welche Problemlagen wir man vorfindet, welche Gleichstellungsdefizite es gibt. Und die Betrachtung der Ausgangssituation war dann auch der Ausgangspunkt, um herauszufinden, welche Bereiche wir uns genauer anschauen. Ich habe sie schon genannt: Die Bildungspolitik, die Arbeitsmarktpolitik, die Wirtschafts- und Regionalpolitik und die Sozialpolitik sind die spezifischen Politikfelder, denen sich das Leitbild die Formulierung von politikfeldspezifischen Gleichstellungszielen und von ganz allgemeinen strategischen Ansatzpunkten genauer widmet.

Sie finden hier aufgeführt eine Liste mit allgemeinen Gleichstellungszielen. Das sind sehr wichtige, grundlegende, essentielle Ziele, angefangen von Autonomie von Männern und Frauen in Bezug auf die eigene Zeitgestaltung, in Bezug auf die Lebensgestaltung, in Bezug auf die Entwicklung der eigenen Potentiale und so weiter. Aber das sind nur sehr allgemeine Grundlagen, die für alle Politikfelder gelten. Wenn wir uns spezifische Politikbereiche vornehmen und hier über Möglichkeiten der Verbesserung der Chancengleichheit sprechen, müssen wir die Gleichstellungsziele spezifizieren.

Wir haben dann auch noch, auch das gilt im Prinzip für sämtliche Politikfelder, spezifisch die Gleichstellungsziele in Bezug auf Arbeit und Einkommen versucht zu formulieren. Diese gehen von der Möglichkeit der Berufsausübung für Frauen und Männer bis zu den Einkommenschancen von Frauen und Männern. Wichtige Punkte sind berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, Karrierechancen von Frauen und Männern, die Verteilung von Führungspositionen, berufliche Weiterbildung, die Arbeitsbedingungen selber in einzelnen Bereichen. Dann ist ein wichtiges The-

ma die Verteilung von unbezahlter Arbeit im weitesten Sinne, also ehrenamtliche Arbeit, dann der gesamte Bereich der unbezahlten Arbeit im Haushalt. Es gibt ja neue Zeitverwendungsstudien für Österreich insgesamt. Die Frauenministerin hat anlässlich des Frauentags schon erste Ergebnisse präsentiert, die zeigen, dass sich in den letzten 15 Jahren, also seit der Veröffentlichung des letzten Frauenberichts für Österreich, im Prinzip nichts getan hat. Es ist immer noch so, dass Frauen in Österreich zwei Drittel der unbezahlten Arbeit im Haushalt übernehmen und Männer dementsprechend nur ein Drittel. Sie ist dann spezifisch auch auf die einzelnen Tätigkeiten eingegangen: Frauen übernehmen zum Beispiel 91 Prozent der Bügelarbeiten. Was mich gewundert hat: Ich kenne keinen Mann, der bügelt. Aber immerhin: 9 Prozent werden von Männern übernommen. Aber Spaß beiseite: Es ist natürlich immer noch so, dass der Großteil der unbezahlten Arbeit im Haushalt von den Frauen übernommen wird und nicht von den Männern.

Herunter zu brechen ist dann auch noch einmal ganz kurz die Ausgangssituation für das Bundesland Salzburg. Im Prinzip ist sie nicht sehr viel anders als im Rest von Österreich. Wir haben, wo wir die Daten hatten, dann auch immer einen Vergleich zumindest mit dem gesamtösterreichischen Schnitt versucht. Die Ausgangssituation im Bundesland Salzburg weicht natürlich aufgrund auch der spezifischen Wirtschaftsstruktur in dem einen oder anderen Bereich ein bisschen ab, aber im Prinzip finden sich ähnliche Tendenzen wie in Österreich insgesamt. Wir haben in Salzburg, und das ist ein bisschen ein Salzburgspezifikum, einen sehr starken strukturellen Wandel hin zum Dienstleistungssektor. Der Tourismus ist in Salzburg einfach ein sehr wichtiger Wirtschaftsfaktor. Und aus der Frauensicht ist das natürlich eine ambivalente Entwicklung.

Zum Einen bietet, und das ist das Positive, dieser Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft zusätzliche Frauenbeschäftigungsmöglichkeiten. Zum Anderen aber ist es doch so, dass viele von diesen Arbeitsverhältnissen, die im Dienstleistungssektor entstehen, doch geringfügige Beschäftigung, Saisonarbeit, Teilzeitbeschäftigungsarbeitsverhältnisse sind und im

Vergleich zu anderen Wirtschaftsbranchen auch relativ geringe Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Also eine Entwicklung, die insgesamt aus der Frauensicht als ambivalent zu betrachten ist.

Wir haben auch, und ich glaube, das ist ein wichtiger Punkt, auch vor dem Hintergrund des allgemeinen Strukturwandels und der Zunahme der Bedeutung der Selbständigkeit, das Faktum, und das entspricht auch ungefähr dem Österreich-Durchschnitt, dass weniger als ein Drittel der Einzelunternehmerinnen in Salzburg weiblich sind. Gleichzeitig ist es so, dass viele von diesen Selbständigen wiederum im Dienstleistungssektor beschäftigt sind.

Wir haben auch das Faktum, auch das ist kein Salzburgspezifikum, das aufgrund dessen, dass die Frauen für die private Betreuungsarbeit und für die Haushaltsarbeit hauptsächlich zuständig sind, eingeschränkte Beschäftigungschancen im Haupterwerbsalter. Wir haben vergleichsweise höhere Arbeitslosenzahlen und geringere Verdienstmöglichkeiten. Es ist schon angesprochen worden der große Gender Pay Gap, den es auch in Salzburg gibt, der auch zugenommen hat durchaus im Einklang mit dem allgemeinen Österrichtrend, nicht im Einklang mit den internationalen Entwicklungen.

Wir haben auf der internationalen Ebene eher die gegenläufige Tendenz: Im europäischen, im internationalen Vergleich ist es eher so, dass, wenn auch langsam, aber doch kontinuierlich sich die Einkommensschere schließt. Österreich und auch Salzburg ist hier eine Ausnahme, es schert ein bisschen aus diesem allgemeinen internationalen Trend aus. Das liegt daran, dass Frauen diskontinuierlichere Erwerbsverläufe haben, auch deswegen, weil sie diejenigen sind, die hauptsächlich ganz aussteigen aus dem Arbeitsmarkt und in Österreich auch relativ lange aussteigen zur Betreuung der Kinder.

Wir haben relativ viel unterwertige Beschäftigung von Frauen. Wir haben in vielen Bereichen eine geringere auch kollektivvertragliche Bewertung von Arbeit, die hauptsächlich von Frauen erledigt wird, und es ist auch so, dass sich die Berufswahlentscheidung von Frauen, von jun-

gen Männern nur sehr langsam verändert. Es ist immer noch so, und das betrifft junge Frauen genauso wie junge Männer, dass die traditionellen Frauen- und Männerberufe immer noch sehr stark im Fokus stehen bei der Berufswahlentscheidung der jungen Menschen. Das ist für die Männer nicht so sehr ein Problem, weil die traditionellen Männerberufe jene sind, wo die Beschäftigungschancen größer sind, wo die Einkommenschancen größer sind, wo die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse größer ist. Aber bei den traditionellen Frauenberufen ist es natürlich umgekehrt, und daher ist das ein wichtiger Ansatzpunkt, um den Gender Pay Gap auch zu schließen.

Wir haben auch herausgefunden, dass es ein beachtliches, auch ungenutztes Erwerbspotential vor allem von Frauen im Bundesland Salzburg gibt. Angefangen von den entmutigten Arbeitskräften, Stichwort Stille Reserve. Dann sind Frauen häufiger unterwertig eingesetzt als Männer. Diese von mir vorher schon angesprochene Vergeudung von Humanressourcen, von Humankapital findet also vor allem bei den gut ausgebildeten Frauen auch in Salzburg statt.

Zur Ausgangssituation gehört auch, ich habe das vorher schon kurz angesprochen, dass in den meisten strategischen Dokumenten des Bundeslandes die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen nicht wirklich ausreichend berücksichtigt wird, dass Frauen in politischen Entscheidungsfunktionen in der Regel sehr deutlich unterrepräsentiert sind, und dass, auch das ist schon angesprochen worden, die Benachteiligung der Frauen unerwünschte wirtschaftliche Folgen hat.

Der letzte Bereich, dem sich das Leitbild widmet, sind dann die Strategien. Jetzt muss ich vorweg schicken: Es ist nicht Aufgabe des Forschungsteams und auch nicht Aufgabe des Leitbilds selber und kann es auch nicht sein, ganz konkrete strategische Ansatzpunkte und Maßnahmen zu erarbeiten. Das Leitbild kann nur aufzeigen, wo zentrale Hebel sind, um dann für die einzelnen Politikbereiche Strategien konkret zu entwickeln. Es gibt politikfeldübergreifend, also vom konkreten Bereich, ob die Arbeitsmarktpolitik oder die Bildungspolitik oder die Sozialpolitik

unabhängige strategische Ansatzpunkte, die sehr wichtig sind. Es muss darum gehen, zum Einen, überhaupt zu wissen, wie ist nun wirklich konkret die Ausgangslage, denn ich muss auch ganz offen zugeben, aufgrund der Datenlücken ist uns in einigen Bereichen gar nichts anderes übrig geblieben, als einfach nur zu sagen, hier gibt es Datenlücken. Und hier gibt es Probleme, auch in der geschlechterdifferenzierten Aufbereitung von Daten.

Also das Erste, was man tun muss ist, Kennzahlen und Indikatoren zu definieren und dann zu versuchen, genderdifferenziert die entsprechenden genderrelevanten Daten aufzubereiten und mit Hilfe der Kennzahlen zu erfassen.

Es muss auch darum gehen, und das ist unabhängig von den einzelnen Politikfeldern, politische und auch administrative Entscheidungsprozesse so umzuorganisieren, dass sie einer Verbesserung der Gleichstellung, der Chancengleichheit von Frauen und Männern förderlich sind. Dazu gehört, dass man den Frauenanteil in politischen Entscheidungspositionen erhöht, natürlich auch die Genderkompetenz. Nur weil ich eine Frau bin, habe ich ja noch nicht automatisch Genderkompetenz. Also es gibt einen, wenn Sie so wollen, quantitativen, aber auch einen qualitativen Aspekt dieses Punktes.

Dann muss versucht werden, Genderaspekte systematisch in die relevanten Strategiedokumente des Landes zu integrieren, und Sie haben das schon angesprochen, Gender Budgeting als ganz zentrales und wichtiges Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit mit Hilfe der Haushaltspolitik ist, glaube ich, auch ein sehr wichtiger strategischer Ansatzpunkt.

So, ich überspringe das jetzt, weil ich eigentlich weder die Zeit habe noch es sinnvoll ist, auf die einzelnen Politikfelder spezifisch einzugehen. Ich will nur noch ganz kurz, und damit bin ich dann auch am Ende, einen Ausblick bieten, was unserer Meinung nach jetzt erforderlich ist, wenn man von politischer Seite tatsächlich die Chancengleichheit in Form eines Chancengleichheitsleitbildes auf der Landesebene hier implementieren will.

Zum Einen, und das ist schon passiert, muss das Leitbild natürlich erst einmal veröffentlicht werden. Zum Zweiten, und auch das ist hier in dieser erfreulichen Form heute passiert, bedarf es natürlich eines breiten, auch öffentlichen und politischen Diskurses über Chancengleichheit, über Geschlechtergerechtigkeit. Die heutige Veranstaltung ist ein ganz hervorragender Auftakt, um diesen Diskurs zu initiieren. Ansatzpunkte sind dann, weil es ja nicht nur um die Landesregierung selber geht, sondern um weitere sehr wichtige, auch gesellschafts- und wirtschaftspolitische Akteure, gleichstellungsbezogene Vereinbarungen in den Übereinkommen der Sozialpartner. Und es bedarf, glaube ich, und das ist ein ganz wichtiger Punkt, eines Regierungsbeschlusses, um dieses Leitbild auf der Landesebene zu implementieren.

Wir haben gehört, Gleichstellung, Chancengleichheit ist eine Querschnittsmaterie. Es ist erforderlich, die Gleichstellung systematisch in sämtlichen strategischen Dokumenten des Landes zu berücksichtigen. Auch in solchen Bereichen, wo es noch keine Leitbilder gibt, und es ist ein ganz wichtiger Punkt, dass man die Genderkompetenz von sämtlichen relevanten wirtschaftspolitischen Akteuren sicherstellt. Es ist wichtig, ein Controlling-System aufzusetzen, also die Umsetzung der Förderung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Chancengleichheit auch zu begleiten mit einem Controlling-System, mit einer regelmäßigen Berichterstattung und das glaube ich, entspricht auch den allgemeinen Standards, wenn man versucht, Politik wirkungsvoll zu implementieren, auch in regelmäßigen Abständen zu evaluieren und möglicherweise dann diese Umsetzung an dem einen oder anderen Punkt anzupassen.

Damit danke ich Ihnen fürs Zuhören und freue mich auf eine Diskussion. Danke schön. (Beifall)

**Präsident Ök-Rat Illmer:** Danke. Gleich wird Dr. Gerhard Steger, Leiter der Budgetsektion im Bundesministerium für Finanzen, sprechen über die Bedeutung der Chancengleichheit für öffentliche Haushalte. Und ich würde bitten, dass man das gleich dranhängt. Dann haben wir eine kurze Kaffeepause. Dann haben wir noch einen Vortrag und dann beginnt die Diskussion. Bitte!

**Dr. Gerhard Steger:** Ja. Herr Präsident! Frau Präsidentin! Frau Landeshauptfrau! Meine sehr geschätzten Damen und Herren! Ich darf mich zunächst einmal sehr herzlich für die Einladung hier her nach Salzburg bedanken.

Wie Frau Dr. Schratzenstaller schon ausgeführt hat, ich muss sagen, Respekt für das, was hier in Salzburg passiert. Nicht nur die Enquete hier selber, sondern auch das Leitbild, das hier vorgestellt worden ist, die ganzen Aktivitäten im Vorfeld, das ist, denke ich, beispielgebend für alle Gebietskörperschaften in Österreich und ich fühle mich geehrt, hier bei dieser Veranstaltung sprechen zu dürfen!

Ich habe heute die Aufgabe, Ihnen vorzustellen, was im Bundesbereich diesbezüglich passiert. Bekanntermaßen ist das Budget das Schlüsseldokument jeder Regierung. Sie kennen den schönen Spruch: „Das Budget ist die in Zahlen gegossene Regierungspolitik!“ Das heißt, wenn es um das Budget geht, geht es ums Geld. Und wenn es ums Geld geht, geht es um die Wurst.

Wenn man daher den Hebel ansetzen will für mehr Chancengleichheit, dann muss man dort ansetzen, wo es um die Wurst geht, nämlich beim Budget. Das Budget ist der entscheidende Hebel, um entsprechende Prozesse in Gang zu setzen oder zu unterstützen. Daher ist es kein Wunder, dass, die Haushaltsrechtsreform, die im Bund einstimmig im Parlament beschlossen worden ist, das war keine parteipolitische Frage, auf das sind wir ganz stolz, das war ein Konsens über alle Parlamentsparteien hinweg, dass also diese Haushaltsrechtsreform des Bundes, den Gendergedanken sehr stark in den Mittelpunkt stellt.

Wenn Sie vielleicht einmal auf die untersten zwei Zeilen dieser Seite schauen: Das ist bereits Rechtsbestand heute: Seit 1. Jänner 2009. Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Ich denke, was da in Salzburg passiert, ist ein gutes Beispiel, wie man das landespolitisch umsetzen kann. Ich denke, da können sich viele andere eine Scheibe davon abschneiden.

Im Bundesbereich wird das ganze System in der zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform 2013 ausgerollt. Die entsprechenden Gesetzesbestimmungen finden Sie auch hier. Im Artikel 51, Absatz 8 und 9, wo es darum geht, dass der Grundsatz der Wirkungsorientierung ab 2013 ein tragender Grundsatz der Verfassung sein wird und ein wesentlicher Aspekt dieser Wirkungsorientierung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Meine Damen und Herren! Wenn man über das Budget redet, ist immer nur die Rede davon, wie viel Geld in einen bestimmten Bereich fließt. Es geht eigentlich kaum um die Frage, was kommt in diesem jeweiligen Bereich für die Bürgerinnen und Bürger heraus. Wenn Sie sich das Budget des Bundes anschauen, vielleicht ist es in Salzburg alles ganz anders, aber wenn Sie sich das Budget des Bundes anschauen, ist das ein dicker Ziegel – wir sagen immer "Ziegel" dazu – lauter Tabellen, Zahlenübersichten, selbstverständlich auch Erläuterungen dazu. Aber es geht immer um Geld. Es geht immer darum, welcher Input wird jeweils geleistet.

Was wir mit der Haushaltsrechtsreform des Bundes vor haben ist nicht mehr und nicht weniger als eine kleine Kulturrevolution. Wir möchten nämlich von den Ergebnissen her denken. Was soll am Schluss für die Bürgerinnen und Bürger im jeweiligen Bereich herauskommen? Im Budget selber wollen wir nicht nur abbilden, um wieviel Geld es geht, sondern was im jeweiligen Bereich verbindlich an Ergebnissen zu erzielen ist. Ich möchte Ihnen ganz kurz vorstellen, wie dieses Budget der Zukunft ab dem Jahr 2013 im Bund ausschauen wird. Das ist wohl gemerkt bereits im Nationalrat einstimmig beschlossen. Es ist keine Debatte mehr, ob das kommt oder nicht kommt. Die Brücken sind verbrannt. Wir haben alles auf die neue Welt hin ausgerichtet. Es gibt keinen Weg zurück. Der Beschluss erfolgte einstimmig. Daher ist die Haushaltsrechtsreform politisch breit abgestützt.

So wird das Budget der Zukunft im Bundesbereich ausschauen: Wir werden einerseits natürlich darstellen, wie viel Geld zur Verfügung steht, wie viele Ressourcen. Wir führen ja auch ein

kaufmännisches Rechnungswesen ein, wo wir nicht nur von Liquidität, sondern auch von Ressourcenverbrauch reden. Und dann verlangen wir von jedem Ministerium ab 2013, dass es maximal fünf Wirkungsziele – im Budget wohlgernekt, nicht irgendwo – im Budget formuliert. Maximal fünf deswegen, weil wir in anderen Ländern gesehen haben, was passiert, wenn man die Zahl der Wirkungsziele offen lässt. Dann werden irrsinnig viele formuliert mit dem Ergebnis, dass Sie in Bürokratie ersticken, weil das Ganze dann auch administriert und berichtet werden muss.

Wir haben also gesagt: Konzentriert euch auf die fünf wichtigsten Wirkungsziele. Das ist ein spannender Prozess für jedes Ministerium. Es muss sich jedes Ministerium überlegen, was sind die fünf wichtigsten Ziele für mich. Und daran sehen Sie, meine Damen und Herren, das ist nicht nur eine Frage der Verwaltungsreform. Hier bei der Haushaltsrechtsreform des Bundes geht es massiv um – wenn Sie so wollen - der Reform der politischen Kultur. Denn jetzt muss jede Politikerin und jeder Politiker an der Spitze eines Ministeriums überlegen, was sind meine fünf wichtigsten Ziele. Es geht aber nicht darum, nur das Ziel formulieren. Man muss auch dazu schreiben, zwingend und immer im Budget, warum ist ausgerechnet dieses Wirkungsziel ausgewählt worden? Warum ist das so wichtig?

Zweitens: Wie wird dieses Wirkungsziel verfolgt und die dritte und vielleicht entscheidende Rubrik: Wie sieht der Erfolg aus? Ganz klar und nachprüfbar, weil der Rechnungshof schaut sich das nachher an und das Parlament hoffentlich vorher sehr genau.

Die Politikerinnen und Politiker an der Spitze der Ressorts sind demnach gezwungen, die Karten auf den Tisch zu legen. Daher geht es bei der Haushaltsrechtsreform des Bundes nicht nur um Verwaltungsreform. Es geht um Verwaltungs- und Politikkulturreform.

Eines dieser fünf Wirkungsziele muss ein Gleichstellungsziel sein. Gleichstellungspolitik im Bund ist dann nicht etwas, was irgendwie unter ferner Liefen kommt. Sondern das ist ein integ-

rierter Bestandteil der Wirkungsorientierung. Eines der fünf Wirkungsziele muss ein Genderziel sein und wird dann selbstverständlich auch entsprechend politisch bewertet und diskutiert werden müssen.

Unterhalb der Ebene "Ministerium" führen wir sogenannte Globalbudgets ein. Wir haben im Bund ein unglaublich detailliertes Budget. Da sieht man dann zum Teil vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr. Wir haben gesagt, wir konzentrieren das. Wir machen statt über tausend Budgetansätzen, die wir bisher haben, nur mehr rund 70 Globalbudgets. Also zum Beispiel ein Budget für die Polizei im Innenministerium. Da ist Personal- und Sachaufwand drinnen. Ein Budget für den Strafvollzug im Justizministerium. Ein Budget für den Arbeitsmarkt im Sozialministerium. Wir werden insgesamt rund 70 Globalbudgets haben. Da setzt auch die gesetzliche Bindungswirkung, also der Nationalratsbeschluss an. Darunter gibt es jede Menge Detailinformationen, für alle, die sich dafür interessieren. Aber wir konzentrieren sehr stark auf Globalbudgetebene. Warum? Weil das besser verständlich ist, weil man genau weiß, um was es geht und weil insgesamt die Flexibilität bei der Handhabung größer ist.

Auch auf Globalbudgetebene kommt die Wirkungsseite zur Geltung. Wir verlangen von jedem Ministerium, dass pro Globalbudget maximal fünf Maßnahmen formuliert werden. Diese Maßnahmen müssen wieder mit Wirkungszielen zusammenhängen. Man muss angeben zu welchem Wirkungsziel gehört die Maßnahme, damit die Zahnräder ineinander greifen. Wiederum muss dargestellt werden, wie der Erfolg aussieht. Das ist ganz entscheidend. Als besondere Freiheit: Wir haben gesagt, wir wollen da auch gleich die Empfehlungen des Rechnungshofes mit reinpacken, sodass jede Abgeordnete und jeder Abgeordneter sieht, wenn er das Globalbudget oder wenn sie das Globalbudget betrachtet, was sagt der Rechnungshof dazu. Und natürlich besteht die Möglichkeit, für das jeweilige Ministerium, auch einen kurzen Kommentar dazu abzugeben.

Das heißt, das Budget der Zukunft im Bund besteht aus einer Kombination Ressourcen, wie viele Mittel werden eingesetzt, Ergebnisse und gleich dazu was sagt der Rechnungshof. Wenn Sie das alles anschauen, haben Sie komprimiert in einem Dokument wirklich alle wesentlichen Informationen. Auch auf der Ebene des Globalbudgets muss der Gender-Gesichtspunkt repräsentiert sein. Zumindest eine der fünf Maßnahmen muss genderbezogen sein. Es besteht also eine integrierte Vorgangsweise: Gender Budgeting ist integriert in den ganzen Zusammenhang der Wirkungsorientierung.

Das setzt sich dann fort auf der Ebene unterhalb der Globalbudgets, wenn es um die einzelnen Dienststellen geht, um die nachgeordneten Dienststellen zum Beispiel, wo wir entsprechende Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne vier Jahre im Voraus formulieren. Auch dort fließen entsprechende Gender-Gesichtspunkte ein.

Bei Gender Budgeting geht es ja nicht nur und nicht simpel um Mittelzuweisungen an Männer und Frauen, sondern es geht um ein Analyseinstrumentarium, das uns letztendlich zu folgenden Zielen führen soll:

Erstens: Externe Wirkungsziele. Was soll im jeweiligen Ressortfachbereich im jeweiligen Ministerium unter Gender-Gesichtspunkten an Ergebnissen rauskommen. Und natürlich dann auch interne Wirkungen: Was kann im Ministerium, in der jeweiligen Verwaltungseinheit aus dem Gender-Blickwinkel für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getan werden.

Jetzt mache ich etwas, was sehr gefährlich ist. Ich lasse meine Phantasie walten und versuche mir vorzustellen, wie könnten denn solche Gender Wirkungsziele ausschauen. Ich sage das bewusst fiktiv, das ist keine Ankündigung, dass das genauso kommen wird, weil die einzelnen Ministerien bis 2013 ihre Wirkungsziele selbst formulieren müssen. Aber was könnte da zum Beispiel Thema sein? Wie schaut so etwas ganz praktisch aus? Fangen wir einmal auf der Ebene des Ministeriums an. Also wir haben heute schon gehört, dass die ungleiche Bezahlung

für die gleiche Arbeit ein wichtiges Thema ist. Jetzt könnte zum Beispiel ein Wirkungsziel sein, dass man zu einer Verringerung dieses Gender Pay Gap beiträgt. So. Das wäre ein gewünschtes Wirkungsziel. So. Und jetzt ist die Frage, welche Maßnahmen könnten der Umsetzung dieses Wirkungszieles dienen? Spannende Frage, nicht wahr? Stellen Sie sich vor, was einem denn da bei der Wirtschaftsförderung einfallen könnte oder bei vielen anderen Bereichen. Das heißt, da geht es dann wirklich ganz konkret darum, wie passen die einzelnen Maßnahmen mit den Zielen zusammen.

Zweites Beispiel: Wir haben insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich eine massive Unterrepräsentation von Frauen. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in diesem Bereich könnte ein Wirkungsziel sein. Dann ist die Frage, welche Maßnahmen macht man dazu, um das Ganze in die Gänge zu kriegen. Das heißt es geht um ganz praktische Angelegenheiten. Das sind keine irgendwelche Nebelgeschichten, die dann irgendwie vage durch die Gegend vazieren, sondern es geht um ganz handfeste, ganz konkrete Anliegen, die sich auf allen Ebenen des Budgets integriert niederschlagen. Wie auch schon die Frau Präsidentin richtig gesagt hat: Es geht es nicht nur um die Frauen, es geht auch darum, mänderspezifische Genderziele zu formulieren. Zwei Beispiele dafür, um das auch gleichmäßig aufzuteilen. Ich bin, wenn Sie mich anschauen, ein lebendes Beispiel dafür, dass das Gesundheitsbewusstsein vieler Männer weniger stark ausgeprägt ist als das der vieler Frauen.

Ein Wirkungsziel könnte lauten: Gesundheitszustand der Männer verbessern. Es könnten uns alle möglichen Maßnahmen dazu einfallen.

Zweites mögliches mänderspezifisches Ziel: Eine der gefährlichsten Zielgruppen auf der Straße sind junge Männer hinter dem Volant. Also könnte zum Beispiel ein genderspezifisches Wirkungsziel des Verkehrsministeriums sein, die Verkehrssicherheit mit dem speziellen Blickwinkel auf junge Männer zu erhöhen. Dann muss man sich Maßnahmen einfallen lassen, die dazu beitragen könnten, dieses Ziel zu erreichen. Sie sehen, es geht wirklich um Frauen und Männer

und darum, ganz praktisch festzumachen, was kann im budgetären Bereich als Ansatzpunkt gewählt werden, um diese Anliegen weiterzubringen.

Fazit: Es gibt eine große Herausforderung im Hinblick Wirkungsorientierung und Gender Budgeting. Es geht in Wirklichkeit um eine Kulturänderung, darum, wegzukommen vom ewigen Denken, wie viel Geld wird in einem bestimmten Bereich eingesetzt, viel stärker hin zur Frage, welche Ergebnisse wollen wir alle miteinander haben. In Folge dessen wird man natürlich die Wirkungen mit den entsprechenden finanziellen Mitteln zusammen zu sehen und zu verbinden haben. Die Beispiele, die ich Ihnen jetzt gesagt habe, zeigen: Haushaltsrechtsreform, so wie Sie im Parlament beschlossen wurde, ist nicht nur eine Frage, die das Budget im engeren Sinn betrifft. Da geht es wirklich um Gestaltung, um Steuerung. Das Budget wird zu einem integrierten Steuerungsdokument, wo es nicht nur um Ressourcen geht, sondern auch und vor allem um Ergebnisse gehen soll. Das heißt aber auch, dass die Politik gefordert ist, Prioritäten zu setzen. Wobei wie wir alle wissen: Prioritäten sind leicht formuliert. Aber wenn Sie zum Beispiel nur fünf Wirkungsziele formulieren dürfen, dann müssen Sie gleichzeitig auch entscheiden, was weniger wichtig ist. Und das ist dann vielleicht schon unangenehmer. Sie müssen wirklich versuchen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und deutlich zu machen, wo Ihre Prioritäten sind. Woran wollen Sie gemessen werden am Ende des Tages, nämlich am Wahltag.

Die Chancen dabei sind, denke ich, dass die Politik gezielter steuern kann, wenn man stärker von den Ergebnissen her denkt. Die Verwaltung kann wiederum besser zeigen was sie leistet. Ich glaube, dass das überhaupt ein ganz ein wesentlicher Punkt ist. Ich nehme an, dass die Kolleginnen und Kollegen in der Salzburger Landesverwaltung das genauso empfinden wie wir im Bund: Viele Kolleginnen und Kollegen in der öffentlichen Verwaltung leisten ganz, ganz tolle Arbeit und brauchen keinen Vergleich mit der Privatwirtschaft scheuen. Wenn man aber immer nur als Kostenposition definiert wird, dann kann man in Wirklichkeit gar nicht zeigen, wozu man eigentlich da ist. Und daher ist es auch vom Selbstwertgefühl des öffentlichen Dienstes her ganz wichtig, diesen Zugang zu haben: Wir zeigen, dass wir unser Geld wert sind. Wir zeigen,

was wir leisten. Dazu gibt es im Kontext der Wirkungsorientierung und auch des Gender Budgeting eine ausgezeichnete Möglichkeit.

Und nicht zuletzt, meine Damen und Herren: die Bürgerinnen und Bürger sehen besser, was mit ihrem Steuergeld passiert. Ein ganz entscheidender Punkt, den ich auch für demokratiepolitisch ganz, ganz wichtig halte. Da gibt es einen Verein der Steuerzahler, der sagt immer: Das ist jetzt der Tag, ab dem die Bevölkerung für sich selbst zu arbeiten beginnt. Vorher arbeitet sie für den Staat. Als ob die Leistungen, die der Staat zur Verfügung stellt, von der Kinderbetreuung übers Spitalwesen bis zur inneren Sicherheit und so weiter, nicht etwas sind, was auch den Bürgerinnen und Bürgern zu Gute kommen. Es geht auch darum, demokratiepolitisch stärkend zu sagen: Seht her liebe Bürgerinnen und Bürger, das konkret passiert mit Eurem Steuergeld. Und das ist daher auch aus gesellschaftspolitischer Sicht ein ganz wesentlicher Punkt.

Mein heutiges Thema war die Chancengleichheit in öffentlichen Haushalten: Ich denke, dass durch die Wirkungsorientierung gemeinsam mit dem Gender Budgeting ein ganz wichtiger neuer Hebel geschaffen worden ist, um diese Chancengleichheit, um diese Gleichstellungspolitik tatsächlich zu fördern und zu unterstützen. Das ist ein Verfassungsauftrag für den Bund und für alle anderen Gebietskörperschaften. In Salzburg demonstrieren Sie das sehr, sehr beeindruckend mit Ihren Initiativen. Ich denke, es ist sinnvoll, wenn die Gebietskörperschaften auch in dieser Frage sinnvoll zusammenarbeiten.

In diesem Sinn, meine sehr geschätzten Damen und Herren, danke ich herzlich für Ihre Aufmerksamkeit! (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Danke, Herr Dr. Steger. Wir gehen jetzt in die Pause. Und ich bitte, dass wir pünktlich um 11:00 Uhr wieder beginnen. Ich möchte noch ersuchen, dass alle, die eine Wortmeldung bei der Diskussion haben, bitte die Wortmeldungszettel während der Pause abgeben. Dann können wir das strukturieren und wir können das dann zeitökonomisch abwickeln. In dem Sinn wünsche ich allen eine angenehme Pause.

**(Unterbrechung von 10:23 Uhr bis 11:00 Uhr)**

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** So, beginnen wir wieder und nach den bisherigen interessanten Vorträgen kommt jetzt der Vortrag von Frau Dr. Hammerschmid, Innovation & Technologie, Austria Wirtschaftsservice, „Gender-Strategie: Inputs seitens einer Förderagentur.“ Ich glaube, das ist jetzt der richtige Beitrag aufgrund dessen, was wir bisher gehört haben. Und ich würde die Frau Dr. Sonja Hammerschmid bitten, mit ihrem Vortrag zu beginnen. Bitte die Türe schließen, damit Frau Dr. Hammerschmid beginnen kann. Bitte!

**Dr. Sonja Hammerschmid:** Sehr geehrte Landeshauptfrau! Sehr geehrter Herr Präsident!

Sehr geehrte Präsidentin! Sehr geehrte Damen und Herren!

Vielen Dank für die Einladung hier und heute zu Ihnen sprechen zu dürfen aus einer im Vergleich zu meinen Vorrednern komplett anderen Perspektive, nämlich aus der Perspektive einer Förderstelle. Wenn Sie ein Gender Leitbild erstellen, leben und umsetzen wollen, heißt das: radikalste Eingriffe in die Politikbereiche, auch in die Wirtschaftspolitik und damit auch in die Förderpolitik. Ich werde versuchen, Ihnen einen kurzen Überblick zu geben, was wir in der aws tun, was dabei rausgekommen ist und wo mögliche zukünftige Anhaltspunkte für Gendermaßnahmen wären.

Vorweg möchte ich aber auch noch gestehen: Ich war sehr zerrissen, hierher zu kommen. Instinktiv habe ich am Anfang gesagt, nein, das mache ich nicht, schon wieder so eine Frauengeschichte, die eh zu nichts führt. Im zweiten Augenblick habe ich mir gedacht: ok, wenn es ich nicht mache, wer dann und wer soll dann daran glauben, dass sich doch etwas ändern könnte. Also bin ich jetzt und heute bei Ihnen, habe meinen Osterurlaub storniert, um die Auswertungen unseres Portfolios zu machen und möchte ... (Beifall)

... und möchte diese Auswertungen heute mit Ihnen teilen und Sie auf die Reise durch die aws-Förderpolitik und die aws-Fördermaßnahmen mitnehmen. Und ich habe es nicht bereut. Ich habe jeden Augenblick davon genossen und habe meine eigene Perspektive durch diese Arbeit wieder ein wenig zurechtgerückt.

Aber jetzt zu dem, was wir tun. Ganz kurz zur Austria Wirtschaftsservice. Einige werden sie nicht kennen. Wir sind eine Spezialbank des Bundes für unternehmensbezogene Wirtschaftsförderung. Wir investieren in Österreichs KMUs jährlich in etwa 1 Milliarde Euro, um diese bei ihrer Innovationstätigkeit zu unterstützen. 97 Prozent unserer Förderzusagen richten sich wie gesagt an kleine und mittlere Unternehmen in Österreich. 31 Prozent dieser Förderzusagen

unterstützen Gründer und Gründerinnen und junge Unternehmen. Und 15 Prozent unserer Fördersumme investieren wir in Technologie orientierte Unternehmen. Technologie, Forschung und Entwicklung ist also ein großer Schwerpunkt auch in unserem Haus. Last but not least, muss ich gestehen, dass wir keine genderspezifischen Maßnahmen haben.

Die Auswertungen, die ich Ihnen jetzt zeige, sind trotz fehlender Gendermaßnahmen zustande gekommen.

**austria wirtschaftsservice: Facts & Figures 2009**

- Förderzusagen: **6.000**
- Gesamte Förderleistung: **EUR 982 Millionen**
- Gesamtes Projektvolumen: **EUR 3,1 Milliarden**
- **97%** der Förderzusagen an **KMU**
- **31%** aller Förderzusagen an **Gründer und junge Unternehmen**
- Regionale Verteilung: **OÖ, NÖ und Steiermark → 57%** der Fördermittel in Anspruch genommen.
- **15%** der Fördermittel an **Technologie-Unternehmen**
- keine genderspezifischen Maßnahmen



2

Was tun wir: die aws hat vier große Zielgruppen. Drei sind hier aufgeführt. Die schulische Zielgruppe habe ich hier nicht erwähnt:

- wir fördern Gründerinnen und junge Unternehmen,
- wir fördern Wachstum von kleinen und mittleren Unternehmen und
- wir fördern Technologieunternehmen.

Die Instrumente sind für alle Zielgruppen gleich. Wir verwenden Zuschüsse, Kredite, Haftungen. Wir fördern Eigenkapital und wir beraten junge Unternehmen. Beratungsleistungen sind ein substantieller Beitrag unserer Förderleistungen.

Diese Zielgruppen möchte ich Ihnen heute näher bringen.



Beginnen wir mit der ganz breiten Zielgruppe der Unternehmer und Unternehmerinnen in Österreich, in die sicher das Gros unserer Mittel fließt. Wir haben in Österreich und das sind Daten der Wirtschaftskammer, zirka 130.000 Unternehmerinnen, also rund ein Drittel aller Unternehmer in Österreich. Das ist eine beachtliche Quote, mit der wir im internationalen Vergleich gar nicht schlecht dastehen. Unternehmertum in Österreich ist allerdings per se im internationalen Vergleich sehr wenig ausgeprägt. Aber von denen, die es tun und die den Mut dazu haben, sind ein Drittel weiblich. Mittlerweile gründen rd. 40% Prozent Frauen Unternehmen. Tendenz steigend. Aber wenn wir die Zahlen und vor allem die Branchen hinterfragen, in welchen Frauen Unternehmen gründen, dann sind es die Sparten Handel, Gewerbe, Tourismus und Dienstleistungen. Viele Kosmetikinstitute, Massagesalons, also Bereiche und Branchen mit den niedrigsten Durchschnittseinkommen. Das ist eine bemerkenswerte Diagnose. 95 Prozent der Unternehmerinnen sind zudem Einzelunternehmerinnen. Also Ein-Personen-Gesellschaften. Auch das ist bezeichnend für das, was in Österreich passiert. Das heißt: in Summe gründen Frauen im Vergleich zu Männern finanztechnisch gesehen kleinere Unternehmen und nehmen weniger

Risiko. Man könnte auch sagen, sie bereiten sich besser vor oder schätzen besser ab, worauf sie sich einlassen.

Dazu die Übersicht:

## Unternehmerinnen in Österreich

- **Ca. 130.000 Unternehmerinnen in Österreich**
- **1/3 aller UnternehmerInnen sind Frauen**
- **Durchschnittsalter: 44 Jahre**
- **Gründungen: mittlerweile ca. 40 % von Frauen**
  - Tendenz steigend
  - Häufigste Bereiche: Handel, Gewerbe, Tourismus/Freizeit
  - Dienstleistungen!
  - -> das sind die Branchen mit den niedrigsten Durchschnittseinkommen !!!
- **Unternehmensform: 95% als Einzelunternehmen !**
- ➔ Frauen gründen im Vergleich zu Männern kleinere (finanztechnisch!) Unternehmen -> weniger Risiko



6

Bei einer Befragung der Unternehmerinnen in Österreich kam folgendes zum Ausdruck: Gründerinnen und Unternehmerinnen fühlen sich im Bereich Finanzierung, Steuern, Gesetze und in den ganzen betriebswirtschaftlichen Agenden nur sehr wenig zu Hause.

## Die Förderphilosophie

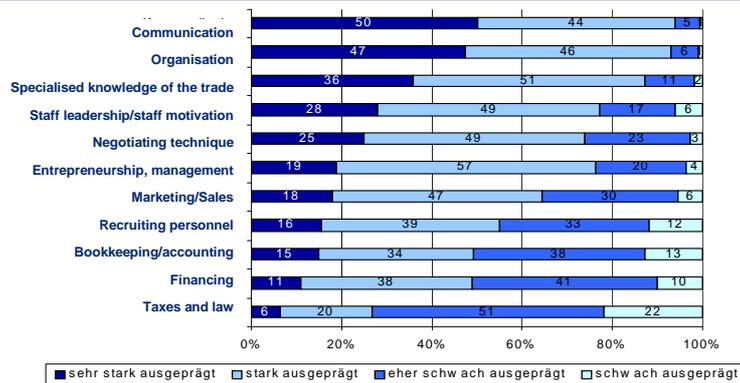
- **Finanzierung:** Maßgeschneiderte Instrumente je nach Unternehmensphase
- **Beratung & Betreuung:** Kontakte zu Investoren, Business Angels, Wissenschaft & Forschung, Industrie,...
- **Awareness:** Begleitende Aktivitäten wie Businessplan Wettbewerbe, Veranstaltungen, Standort-Marketing, Aus- und Weiterbildung,...



5

Das heißt, hier haben sie Informationsdefizite. Diese Kombination - Frauen gründen kleinere Unternehmen, risikoärmer, finanztechnisch kleiner mit Schwächen im betriebswirtschaftlichen know how - führt dazu, dass der Zugang zur Finanzierung ein wirklich sehr schlechter ist.

## Unternehmerinnen in Österreich Stärken/Schwächen (self-assessment)



→ Zugang zu Finanzierung (v.a. Kredite) ist ausgewiesene Schwäche in vielen Studien.

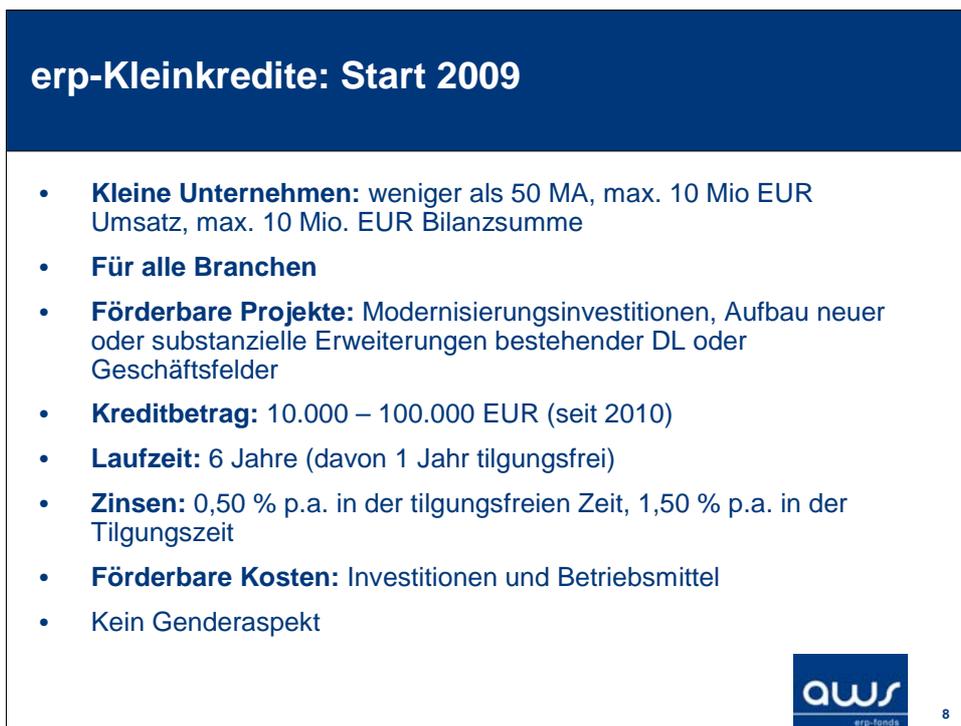


7

Sie bekommen keine Bankkredite. Das ist eine klare Diagnose. Das bestätigen viele, viele Studien.

Wir haben im Zuge des Konjunkturpaketes 2009 begonnen, Kleinkredite aus dem erp-Fonds heraus zu vergeben für kleinste Unternehmen, die Sie hier definiert sehen. Wir investieren mittlerweile bis zu 100.000 Euro pro Unternehmen. Bis vor kurzem waren es noch 30.000 Euro. Die Laufzeiten für diese Kleinkredite sind sechs Jahre und die Zinsen sehr human. Wir fördern hier Investitionen, aber auch Betriebsmittel. Also ein Vehikel, das allen Unternehmerinnen und Unternehmern zu Gute kommen kann, wenn sie denn Neues wagen wollen.

Dazu folgende Folie:



**erp-Kleinkredite: Start 2009**

- **Kleine Unternehmen:** weniger als 50 MA, max. 10 Mio EUR Umsatz, max. 10 Mio. EUR Bilanzsumme
- **Für alle Branchen**
- **Förderbare Projekte:** Modernisierungsinvestitionen, Aufbau neuer oder substanzielle Erweiterungen bestehender DL oder Geschäftsfelder
- **Kreditbetrag:** 10.000 – 100.000 EUR (seit 2010)
- **Laufzeit:** 6 Jahre (davon 1 Jahr tilgungsfrei)
- **Zinsen:** 0,50 % p.a. in der tilgungsfreien Zeit, 1,50 % p.a. in der Tilgungszeit
- **Förderbare Kosten:** Investitionen und Betriebsmittel
- Kein Genderaspekt

 8

Diese Kleinkreditförderung ist mit keinem Genderaspekt versehen. Frauen werden in der Kommunikation nicht spezifisch angesprochen. Wir wenden uns an Unternehmerinnen und Unternehmer.

Die Auswertung dieser Kleinkreditschiene 2009 zeigt aber folgendes Bild: Wir haben 570 Kleinkredite im Vorjahr zugesagt.

## erp-Kleinkredite: 2009

- 570 genehmigte Kleinkredite
- 21% der Kleinkredite gehen an Unternehmerinnen (Haupteigentümerinnen)
- 9% an Unternehmen mit Frauen als Miteigentümerinnen (25 – 50% Anteil)

**Finnvera: women entrepreneur loan:**

- bis zu 35.000 EUR für Kleinstunternehmen (bis 5 MA), seit 15 Jahren, in Kombination mit betriebswirtschaftl. Beratung
- Überlebensrate von Start Ups nach 5 Jahren:> 81 %
- Jährlich 16 -26 Mio. EUR
- → gute Erfahrungen



9

In Summe gingen 30 Prozent an Unternehmerinnen. 21 Prozent der Kleinkredite wurden definitiv an Haupteigentümerinnen von Unternehmen vergeben, 9 Prozent an Unternehmen, in denen Frauen Miteigentümerinnen sind. Diese Quote spiegelt ohne Bewerbung eines Genderaspektes ziemlich genau jenes Bild wider, das ich Ihnen vorher gezeigt habe, 30 Prozent der Unternehmer in Österreich sind weiblich.

Das wäre also eine Schiene zur verstärkten Unternehmerinnenförderung. Wie schon erwähnt sind die Mikrokredite eine Aktion des Konjunkturpaketes. Bei Fortsetzung könnten wir über entsprechende genderaffine Bewerbung wesentlich mehr Unternehmerinnen damit unterstützen. Das wäre ein Ansatzpunkt für Genderprogramme der aws .

Im Vergleich darf ich Ihnen ein finnisches Modell zeigen. Skandinavier sind heute ja schon sehr oft gefallen als Vorreiter in den Frauen- aber auch in vielen anderen Fragen. Hier gibt es „En-

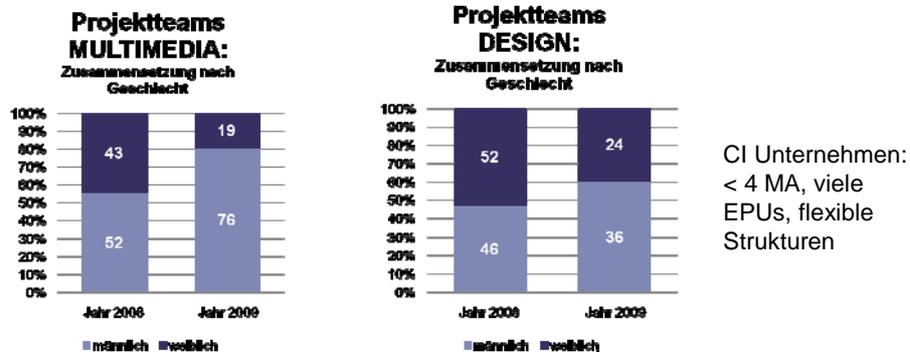
trepreneur loans“ für Frauen seit vielen, vielen Jahren. Unternehmerinnen können bis zu 35.000 Euro für Kleinstunternehmen beantragen. Das Instrument wird seit 15 Jahren eingesetzt, kommt bei der Zielgruppe sehr gut an und weist hohe Rückzahlungsquoten auf. Diese Kleinkredite pushen Unternehmerinnen nachweislich. Ich habe die Daten leider Gottes 2007 zum letzten Mal gesehen. Klar ist: 40 Prozent Unternehmerinnenquote in Finnland ist üblich und nicht zuletzt durch dieses Instrument hervorgerufen. Auch Finnland hat mit schlechten Quoten begonnen, auch dort war Unternehmerintum schlecht ausgeprägt. Aktuelle Daten waren auf der Homepage nicht ersichtlich.

Fazit: Dieses Kleinkreditinstrument könnte ein guter Ansatzpunkt sein, wenn man es stärker genderspezifisch ausrichtet und kommuniziert, um Impulse zu setzen.

Die nächste Zielgruppe, die ich Ihnen zeigen will, ist jene der creative industries. Creative industries, definieren sich über Unternehmen aus den Branchen Design, Mode, Architektur, Multimedia etc.. Wir haben ein eigenes Förderprogramm dafür und fördern seit vielen Jahren creative industries Projekte, also Projekte, in deren Mittelpunkt die Kreativleistung in der Produktentwicklung steht.

Kreativwirtschaftsunternehmen haben die Eigenheit, dass sie sehr kleine Unternehmen - oft Ein-Personen-Gesellschaften - sind. Wenn diese Mitarbeiter haben, dann sind es maximal bis zu vier Mitarbeiter. Also sehr kleine, flexible, dynamische Strukturen und so organisieren sie sich auch. Kreativwirtschaftsprojekte laufen in der Regel sehr interaktiv, von unterschiedlichsten Unternehmen abgewickelt unter Beziehung von vielen Mitarbeitern auf Werkvertragsbasis.

## Kreativwirtschaft: Projektförderung für Design, Mode, Multimedia, Architektur, Grafik, Kunstmarkt, Gaming,....



Deshalb überrascht es auch nicht, dass wir bei der Auswertung unserer genehmigten Projekte sehen, dass zumindest im Designbereich etwa 50 - und lassen Sie sich von den Zahlen in den Balken nicht irritieren, das sind Absolutzahlen, am Rande stehen die Prozentzahlen - etwa 40-50 Prozent der Projekte „weiblich“ sind. Bei den Multimediaprojekten – das sind IKT- und damit technologieorientiertere Projekte - nimmt die Frauenquote etwas ab. Es waren zuletzt im Jahr 2009 nur mehr 20 Prozent.

Aber schlussendlich kann man festhalten: in diesen kleinen Strukturen ist der Frauenanteil relativ hoch, sie agieren und spielen hier intensiv mit.

Die nächste Zielgruppe der Austria Wirtschaftsservice ist Forschung und Technologie. Zu Beginn ein paar Studiendaten. Das BMVIT hat im März 2010 eine Studie präsentiert, die sich um Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Forschung und Entwicklung dreht.

## Forschung

- **BMVIT, März 2010: “ Einkommensunterschiede zw. Männern/Frauen in F&E“**
- 32.500 Personen in naturwissenschaftlich/technischer industrieller F&E (1510 Betriebe)
  - **Frauenanteil 18% !**
- **AkademikerInnen in F&E (55%):** 23 % Frauen, Einkommensdifferenz 15,4%
- **NichtakademikerInnen in F&E (45%):** 11% Frauen, Einkommensdifferenz 27,3%
- Kaum Teilzeitbeschäftigte!
- **Anteil der Wissenschaftlerinnen in F&E in Ö zwischen 1998 – 2007 um 148% gestiegen (Männer 69%). Frauen in F&E sind jünger! -> geringere Durchschnittsgehälter**
- **Deutlich niedrigere Einstiegsgehälter (2.800 vs. 3.600EUR) !**
- **Professorinnenanteil an Ö. Universitäten: rd. 17% (EU Mittelfeld)**



11

Es wurden 1.500 Betriebe befragt und deren Forschungs- und Entwicklungsstrukturen analysiert. Man kam zur Erkenntnis, dass von 32.500 Personen in naturwissenschaftlich/technisch industrieller Forschung und Entwicklung nur 18 Prozent weiblich sind. 18 Prozent!

Die Quote der Akademikerinnen in diesen Strukturen ist ein wenig besser, von den Akademikern sind 23 Prozent Frauen, bei den Nichtakademikern in Forschung und Entwicklung sind es nur mehr 11 Prozent. Und wenn man die Einkommensdifferenz, die heute schon oft Thema war, anschaut, dann sieht man folgendes Bild: bei den Akademikern ist die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen zwar da, aber sie ist viel geringer wie bei den Nichtakademikern und auch geringer als im Durchschnitt. Sie liegt bei 15 Prozent! Das ist ein bemerkenswerter Befund.

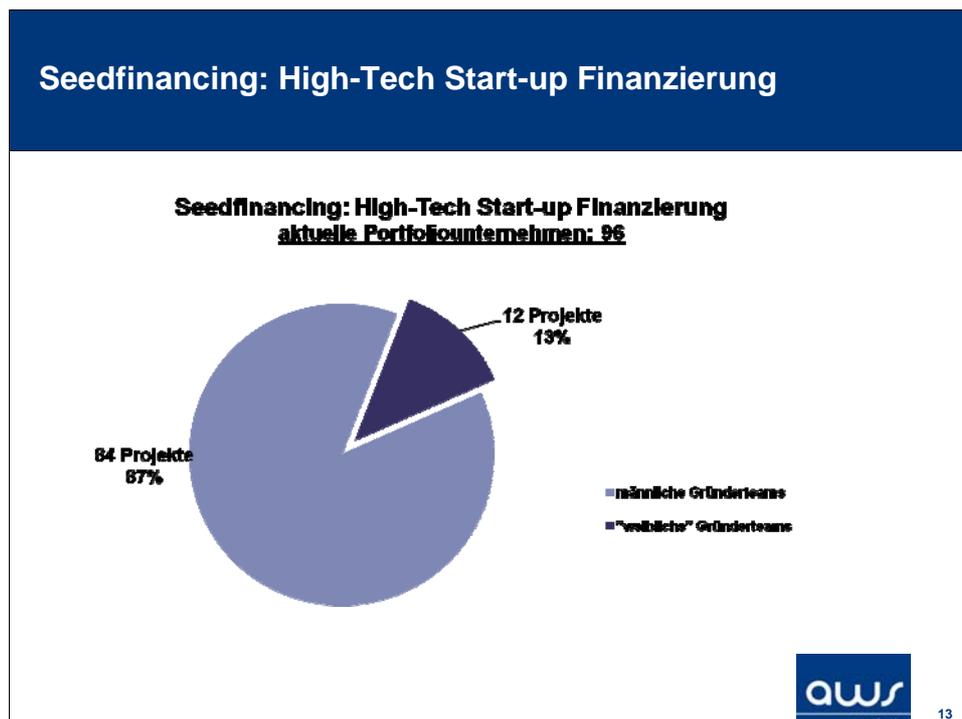
Man muss aber dazu wissen, in Forschung und Entwicklung ist Teilzeitarbeit ein no no. Das gibt es schlichtweg nicht!

Der Anteil der Wissenschaftlerinnen, das kam in dieser Studie auch zum Ausdruck, ist in der betrieblichen F&E in Österreich in den letzten Jahren sehr, sehr stark gestiegen - nämlich um 148 Prozent. Deshalb sind Frauen in Forschung und Entwicklung jünger. Das heißt auch, dass sie auch aufgrund ihrer Jugend weniger verdienen. Die Einkommensdifferenz ist daher auch im Kontext mit dem Alter der weiblichen Forscherinnen zu sehen, entschuldigt diese Differenz aber nicht!

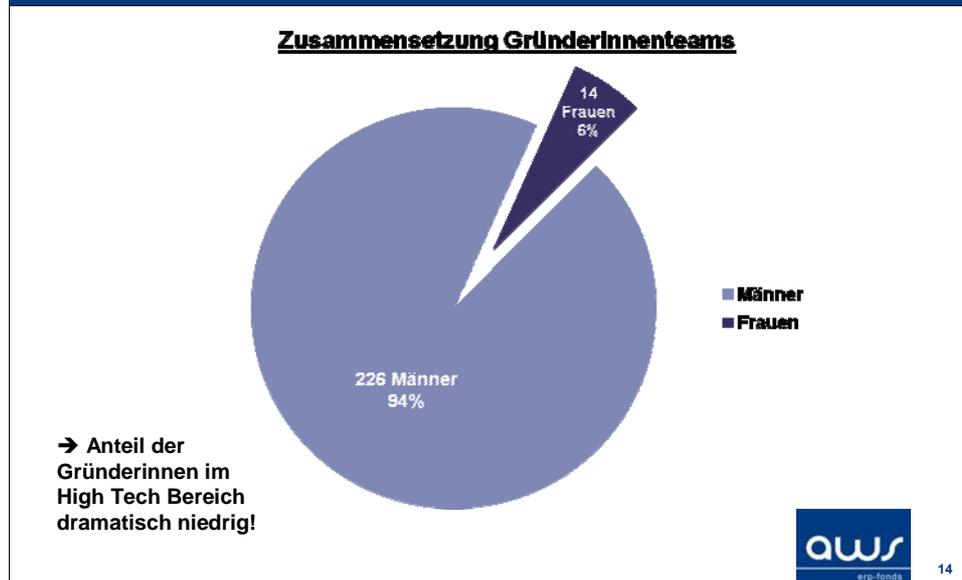
Wenn man die Universitäten analysiert, so sieht man, dass der Professorinnenanteil bei etwa 17 Prozent liegt. Das ist nicht viel, im EU-Durchschnitt aber auch nicht ganz so schlecht. Auch an den anderen europäischen Universitäten ist die Quote nicht höher. In Harvard liegt sie zum Beispiel bei 20 Prozent. Allerdings ist die Chefin von Harvard eine Frau. Gut.

Fazit: die Grundgesamtheit der Frauen, der Akademikerinnen, der Frauen in Forschung und Entwicklung ist von vornherein nicht rasend groß.

Wenn ich jetzt auf die Programme der Austria Wirtschaftsservice zurückkomme, die Forschung und Entwicklung und hier insbesondere Hochtechnologie-Start-ups unterstützen, dann ist die Auswertung ziemlich dramatisch.



## Seedfinancing: High-Tech Start-up Finanzierung



Wir haben nur 13 Prozent Gründerteams, die Frauen umfassen. Und wenn ich auf die Absolutzahlen gehe, dann sind es überhaupt nur mehr 6 Prozent Gründerinnen im Hochtechnologiebereich. Nicht weiter überraschend, wenn man die Grundgesamtheit kennt. Also wie gesagt: Wenige Frauen in Forschung und Entwicklung, in Führungspositionen. Damit kann man auch nicht davon ausgehen, dass viele gründen. Es fehlt uns schlichtweg die Basis, um hier höhere Quoten zu erreichen.

Wir hatten vor Jahren schon eine Diskussion mit unseren Gründerinnen zu diesem Thema. Was könnte man tun, wie könnte man Frauenquoten in Forschung und Entwicklung, im Hochtechnologiebereich erhöhen. Der Tenor war ganz klar: "... bitte keine frauenspezifischen Fördermaßnahmen im Technologiebereich. Das ist diskriminierend! Wir wollen gefördert werden, weil wir gut sind. Aber nicht, weil wir Frau sind."

Diese Aussage war aber auch immer verknüpft mit Forderungen nach Maßnahmen und Hebel, die auf Rahmenbedingungen abstellen und nicht in der Wirtschaftsförderung und nicht in der Technologieförderung zu suchen sind. Hebel, die ich zum Schluss noch erwähnen möchte.

Deshalb haben wir ja auch dazumal Abstand davon genommen, hier spezifische Programme im Technologiebereich einzuführen. Zudem lancierte die FFG zu diesem Zeitpunkt mehrere Frauenförderprogramme, zB: FEMtech und w-fForte. Das sind frauenspezifische Maßnahmen, wo versucht wird, durch Vernetzungsaktivitäten, durch Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, durch Preise, durch role models aber auch durch Förderprojekte - Technologieförderprojekte, wie sie in den Laura Bassi Zentren passieren, besondere Impulse zu setzen.

### Frauenförderprogramme FFG/Forschung

- **FEMtech fForte: Vernetzung, Aus – und Weiterbildung, Genderaktivitäten und F&E Projekte**
- **w-fForte: Karrieren in Wissenschaft und Forschung, Awareness, Laura Bassi Zentren ...**
- **Gender Award**

➔ **relativ rezente Maßnahmen: Wirkung mittelfristig zu erwarten**

➔ **Generationenproblem / role models!**

15

Diese Maßnahmen sind relativ jung. Die Evaluierung dieser Maßnahmen muss erst erfolgen und man wird sehen, wie der Output wirklich aussieht. Aber eines muss uns schon klar sein: Wunder bewirken können diese Maßnahmen auch nicht. Das sind Maßnahmen, die über Generationen greifen müssen, die lange dauern werden, damit sie hier wirklich eine Wirkung entfalten können. Trotzdem befürworte ich sie natürlich. Es sind wichtige Impulse, aber sie werden das Problem nicht lösen können.

Die vierte Zielgruppe, sehr geehrte Damen und Herren, ist die Jugend. Das Austria Wirtschaftsservice hat sich nicht nur der Wirtschaftsförderung verschrieben, sondern auch der Ju-

gend. Seit vielen, vielen Jahren. Wir wickeln für das Wirtschaftsministerium den größten österreichischen Schulwettbewerb ab. Es ist ein Wettbewerb, der Projektarbeiten von SchülerInnen zwischen 14 und 20 Jahren in allen Schultypen unterstützt. Wir fördern diese auch monetär in den Bereichen Business, Design, Engineering und Science.



**Jugend Innovativ**

Österreichs größter Schulwettbewerb  
für **15-20jährige Schüler/innen und Lehrlinge**  
für innovative Ideen aus den Bereichen

- Business,
- Design,
- Engineering,
- Science,

die in Form eines Projekts ausgearbeitet werden.

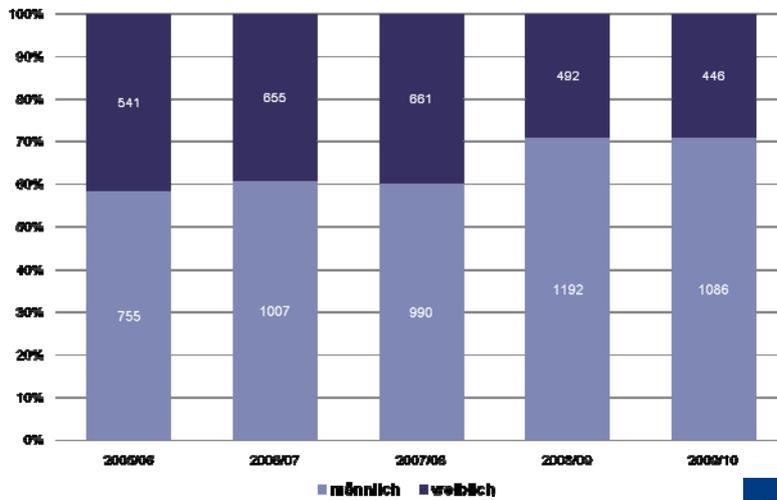


16

Zusätzlich bilden auch die Lehrer aus. Teaching innovation ist eine Begleitmaßnahme, die für LehrerInnen gedacht ist, die solche Projektarbeiten begleiten. Denn sie haben in den Projektarbeiten eine ganz andere Rolle. Sie sind nicht mehr LehrerInnen, sie sind Coaches. Und diesen Sprung zu schaffen - von der Lehrerin zum Coach - ist nicht immer ganz leicht. Deshalb auch diese Unterstützung für die LehrerInnen.

Wenn wir unsere Einreichquoten der letzten Jahre anschauen, dann muss man leider feststellen, dass wir bedauerlicherweise die Mädchen verlieren. Das sind die dunklen Balken in der Graphik.

## Jugend Innovativ: TeilnehmerInnen nach Geschlecht

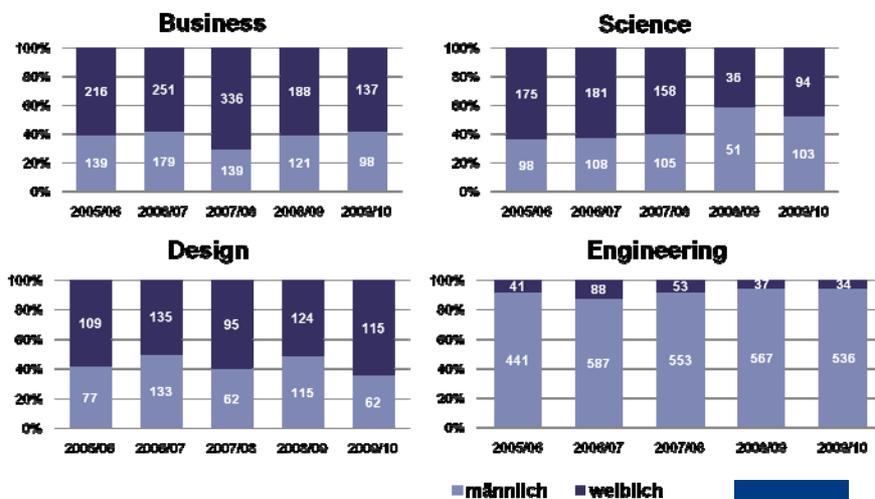


17

Wurden 2005/2006 noch in etwa knapp 40 Prozent der Projekte von Mädchen eingereicht, so sind es 2009 weniger als 30 Prozent.

Wenn man in die Tiefe geht, sprich die vier Bereiche analysiert, so sieht man folgendes:

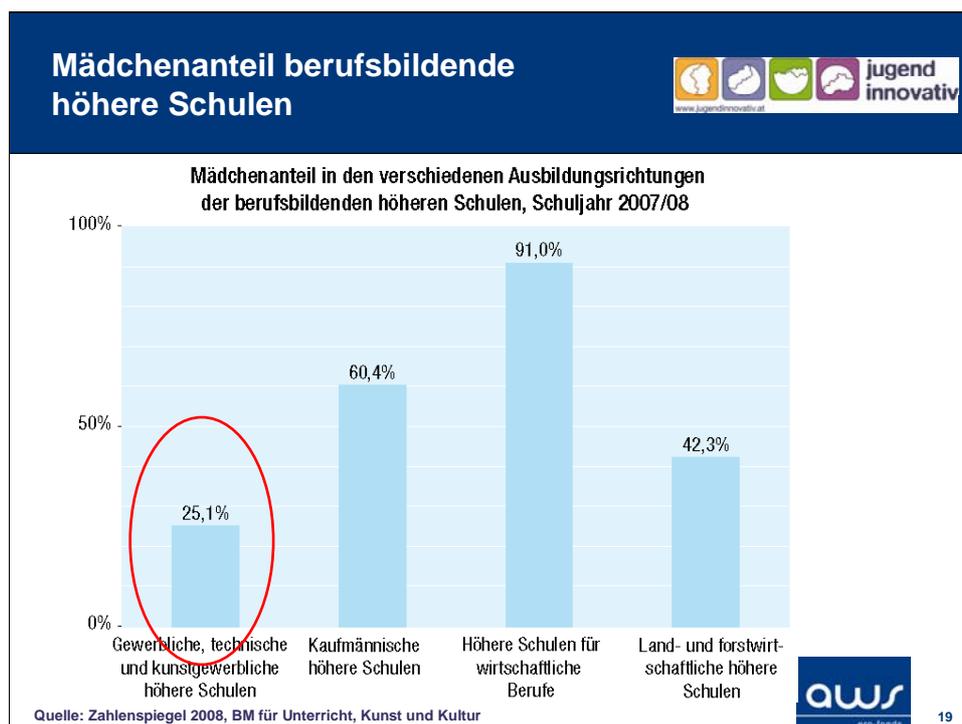
## Jugend Innovativ: TeilnehmerInnen nach Kategorien



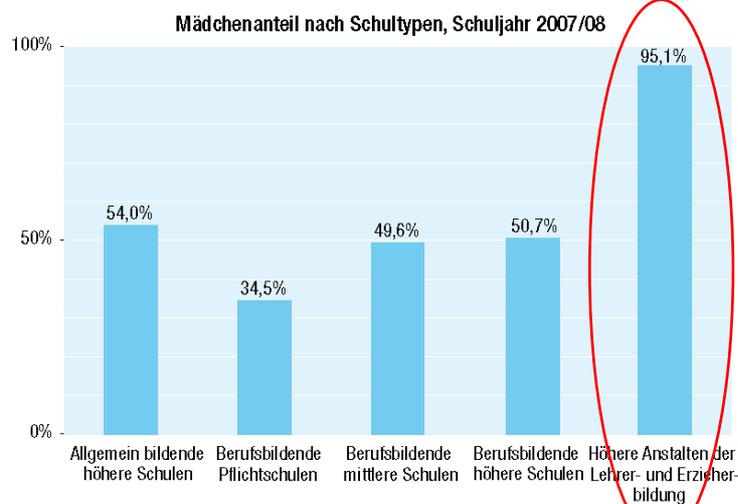
18

Im Engineering Bereich gibt es kaum Mädchen – kleiner als 10 Prozent. (Die Absolutzahlen in den Balken spiegeln die Projekteinreichungen wider). Wie Sie sehen bekommen wir extrem viele Engineering-Projekte jedes Jahr. Betrachten wir hingegen Business oder Design, so sehen Sie, dass sich in diesen Sektoren die Mädchen wesentlich wieder finden. Die Projektarbeiten werden stark geprägt durch Ideen, die von Mädchen stammen. In der Kategorie Business, sieht man über 50 Prozent, eher 60 Prozent weibliche Projekte. Bei Design zeigt sich in etwa dasselbe Bild. Bei Science ist der Mädchenanteil rückläufig, aber doch noch akzeptabel mit etwa 40 bis 50 Prozent.

Diese Daten gaben mir zu denken. Ich organisierte mir Daten aus dem Bildungsministerium um zu analysieren, welche Schultypen Mädchen bevorzugen.



## Mädchenanteil nach Schultypen



Quelle: Zahlenspiegel 2008, BM für Unterricht, Kunst und Kultur



20

Betrachten wir die gewerblichen, technischen und kunstgewerblichen Schulen - also die klassischen HTLs. Die Mädchenquote in den HTLs liegt bei 25 Prozent. Analysiert man hingegen die kaufmännischen Schulen, also HAKs oder auch die HBLAs und andere berufsbildende Schulen, dann sind die Mädchen wieder stark vertreten. 91 Prozent Mädchen in höheren Schulen für wirtschaftliche Berufe. Fazit: In den HTLs haben wir kaum Mädchen. Deshalb auch keine Einreichungen im Engineering-Bereich. Das ist ein klares Bild.

Die Analyse der Pädagogischen Akademien und die Kindergärtnerinnenschulen zeigt ebenfalls ein klares Bild: 95 Prozent Frauen. Das ist wirklich eine bemerkenswerte Diagnose. Das heißt, mit 14 Jahren ist die Entscheidung, was Mädchen tun und in welche Richtung sie in ihrer Ausbildung gehen wollen, instinktiv gefallen. Gefallen deshalb, weil sie im Kindergarten und in den Grundschulen ganz klar geprägt werden. 95 Prozent der Kindergärtnerinnen sind weiblich, sehr viele Volksschullehrerinnen ebenso und damit werden tradierten Rollenbilder weiter vermittelt. Und das ist meiner Meinung nach einer der ganz zentralen Punkte, sehr geehrte Damen und Herren.

Jetzt zum Summary:

**Fazit**

- **Frauenboni in der Projektförderung bzw. Förderinstrumente für Frauen (Mikrokredite, FEMtech, w-forte etc.) können wichtige Akzente setzen, sind aber nicht die Lösung des Problems.**
- **Wirtschaftsförderung über Frauenquoten zu steuern ist viel zu kurz gegriffen -> setzt am falschen Ende an!**
- **Innovations- und Technologieförderung als Schwerpunkt der Förderpolitik des Bundeslandes in Frage zu stellen ist volkswirtschaftlicher Selbstmord!**
- **Auf Frauen in Führungsfunktionen, in F&E, in Unternehmen zu verzichten ebenfalls!**

 21

Es ist wichtig, in der Wirtschaftsförderung, in der Projektförderung Akzente zu setzen, das ist klar. Aber das ist nicht die Lösung des Problems. Wirtschaftsförderung über Frauenquoten zu steuern ist meines Erachtens zu kurz gegriffen und setzt völlig am falschen Ende an. Seite 15 und 16 in diesem Kurzbericht zum Genderleitbild wird empfohlen, die Wirtschaftspolitik hinsichtlich Innovations- und Technologiepolitik zu überdenken. Es kann nicht sein, dass die Schwerpunktsetzung der Innovations- und Technologiepolitik in diesem Land hinterfragt und infrage gestellt wird aus der Argumentation, dass zu wenig Frauen und Mädchen davon profitieren. Das ist doch ein völlig falscher Ansatz. In einer Zeit, in der sich ganz Europa in einem Strukturwandel der Wirtschaft befindet - die Sachgüterproduktion, die Massenproduktion Richtung Billiglohnländer wandert, ist know how, ist Wissen, ist Forschung und Entwicklung doch das zentrale Gut!

Den starken Fokus auf die Innovations- und Technologiepolitik infrage zu stellen, weil diese zu wenig Mädchen und Frauen zugute kommt, wäre volkswirtschaftlicher Selbstmord. Richtig wäre

vielmehr die Frage zu stellen, wie bringe ich Frauen und Mädchen in diese wissensintensiven Bereiche?

Auf Frauen in Führungsfunktionen, in Forschung und Entwicklung, in Unternehmen zu verzichten - das beweisen ebenfalls viele Studien – heißt Potential verschenken.

Was wäre daher zu tun:

Die Punkte sind nicht neu. Aber sie sind meiner Meinung nach zentral.

**To do's:**

- **Rahmenbedingungen: ganztägige Kinderbetreuungsplätze insb. auch am Land !**
- **Ausbildung: Lehrberuf ist weiblich! Insb. Pädagogen in Kindergarten und Grundschulen! Traditionelle Rollenbilder werden weiterhin vermittelt!!!**
  - **Lehrerausbildung reformieren**
  - **Gendergerechter Unterricht : Kindergarten → Universität! besondere Anreizsysteme und Modelle entwickeln, um Mädchen für technisch/naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern**
- **Sozialisierung: Vorbildfunktion Eltern! Starkes Festhalten am Rollenbild der Frau, das Mutterrolle voraussetzt, anstatt gemeinsame Erziehung. Vereinbarkeit Karriere/Beruf ist noch immer ein „Frauenproblem“!**
- **als gesellschaftliches/kulturelles Problem thematisieren!!!**
- **.....**
- **Erst dann können Förderprogramme für Frauen, Frauenquoten in AR, etc. die nötigen Impulse geben.**

 22

Es geht um die oftmals geforderten Kinderbetreuungsplätze - um ganztägige Betreuungsplätze - insbesondere auch in den ländlichen Gebieten.

Es ist absolut notwendig, den Lehrberuf zu reformieren, die Ausbildung zu reformieren. Ziel ist, Männer verstärkt in den Lehrberuf zu bringen und beiden Geschlechtern bei zu bringen, wie sie Mädchen und Buben für technische Berufe motivieren können. Dann kann auch gendergerechter Unterricht in den Kindergärten, aber auch in den Schulen und an den Universitäten passieren. Letztere sind davon natürlich nicht ausgenommen.

Es braucht Anreizmodelle, um besonders Mädchen, aber auch Jungen für die technisch-naturwissenschaftlichen Berufe zu begeistern. Wir haben in Österreich zu wenig Akademiker, wir haben zu wenig Naturwissenschaftler beider Geschlechter.

Bezeichnend für diese Problematik war folgendes Erlebnis: Siemens hat einen Technologiekoffer für Kindergärten entwickelt, um das Technologiethema spielerisch in Kindergärten aufzugreifen. Eine Freundin, die Leiterin von Corporate Technology Siemens Österreich, hat diesen Koffer ihrem Sohn in den Kindergarten mitgegeben. Vor einem Jahr. Er steht noch immer am selben Ort. Unangetastet. Genau hier liegt das Problem. Die Kindergärtnerinnen haben instinktiv Scheu, diesen Technologiekoffer anzugreifen. Hier muss man ansetzen. Ich nehme aber auch die Eltern in die Pflicht. Diese prägen Jugendliche ebenso stark wie Kindergärtnerinnen und Lehrerinnen. Deshalb ist das Festhalten am Rollenbild der Familie und insbesondere der Frau, wie das quer durch viele politische Parteien tagtäglich gepredigt wird, zu hinterfragen.

Es kann nicht sein, dass die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf ein Frauenproblem ist. Es muss beide Elternteile betreffen. Die Mutterrolle, die heutzutage wieder so stark in den Vordergrund geschoben wird – hilft dem Thema nicht. Zudem handelt es sich um ein kulturelles und gesellschaftspolitisches Problem, das breitest adressiert gehört.

Ich könnte die Liste jetzt noch lange fortsetzen. Aber das sind meiner Meinung nach die zentralen Elemente. Und erst dann, sehr geehrte Damen und Herren, da bin ich wirklich davon überzeugt, erst dann kann die Wirtschaftspolitik Akzente setzen, die wirklich greifen. Die Akzente, die wir zurzeit setzen, sind wichtig und richtig. Ich betone es noch einmal. Ich stelle sie nicht infrage. Aber sie können nicht wirklich voll zur Auswirkung, zur Entfaltung kommen, wenn uns die Rahmenbedingungen dazu fehlen.

Das heißt, Akzente in der Wirtschaftspolitik hinsichtlich Gleichbehandlung zu setzen ist wichtig und ich bin sehr froh, dass dieses Thema mittels Bundeshaushaltsrecht verstärkt verankert wird. Wir müssen uns in der Wirtschaftspolitik und in den Förderagenturen dem Thema breiter

stellen. Hier nehme ich auch die aws mit in die Pflicht. Die zentralen Themen liegen allerdings im Bildungs-/Ausbildungsbereich und in der Kinderbetreuung. Und damit bin ich auch schon am Ende.

Mein Team, sehr verehrte Damen und Herren, ist weiblich.



Wir haben eine Frauenquote größer als 60 Prozent im Technologiebereich. Ein sehr atypischer Bereich für Frauen. Es geht, wenn man will. Und damit bin ich jetzt wirklich am Ende. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Ich darf mich bei Frau Dr. Sonja Hammerschmid sehr herzlich bedanken. Eine kurze Anmerkung möchte die Frau Margit Schratzenstaller machen. Bitte!

**Dr. Schratzenstaller-Altzinger:** Ich möchte ganz kurz die Gelegenheit nutzen und bin sehr dankbar für jede persönliche Anmerkung zu unserem Leitbild und habe mich jetzt einfach einmal vorgedrängt, obwohl es eine lange Rednerliste gibt. Ich brauche nur ganz wenig Zeit, aber ich denke mir, dass es einige Wortmeldungen auch zu dem Thema geben könnte, und möchte einfach die Gelegenheit ganz kurz nutzen, um dieses Missverständnis aufzuklären.

Es ist keinesfalls so, dass die Innovations- und Technologiepolitik und auch die Orientierung in Frage gestellt werden sollen. Das wäre weltfremd und es wäre auch volkswirtschaftlich falsch. Was aber wichtig ist, ist, dass man die Chancen, die wirtschaftspolitischen, individuell und gesamtgesellschaftlich, die sich aus solchen Orientierungen ergeben, auch für Frauen erschließt. Das ist unter den gegebenen Rahmenbedingungen schwierig und das erfordert, und Sie weisen zu Recht daraufhin, natürlich das Engagement, und da haben wir wieder ein klassisches Beispiel für Gleichstellung als Politik, als Querschnittsmaterie von vielen anderen Politikbereichen, und das Zusammenwirken von vielen anderen Politikbereichen, konkret auf der Landesebene des Bundeslandes Salzburg, auch bezogen auf die Bereiche, die wir identifiziert haben, die Arbeitsmarktpolitik und natürlich auch die Bildungspolitik.

Unser Plädoyer, und wir haben versucht, das in dem Leitbild herauszuarbeiten, unter dem Punkt, wo sind die Nahtstellen zwischen den einzelnen Bereichen, wo sind politikfeldübergreifende strategische Ansatzpunkte, ist, dass man all diese strategischen Ansatzpunkte nicht fixiert auf die einzelnen Bereiche betrachten darf, denn dann läuft man tatsächlich ins Leere und dann setzt man an an der Symptomkuriererei statt an den tatsächlichen Ursachen. Das muss aber tatsächlich erfolgen im Zusammenspiel zwischen den einzelnen Bereichen. Von daher bin ich sehr dankbar für die Anmerkung. Wenn das so übergekommen sein sollte, wie Sie es verstanden haben, dann würde ich mich und würden wir uns, ich glaube ich darf das im Namen -

meine Kollegin, die Frau Dr. Buchinger, nickt zustimmend, ich darf das auch im Namen des Forschungsteams sagen -, dann würden wir uns sehr, sehr missverstanden fühlen, dann ist das möglicherweise eine Formulierung, wo man in der Endredaktion noch einmal eine Klarstellung machen muss. Ich will das noch einmal ganz deutlich so sagen, wie das gemeint ist. Das ist mir ein sehr wichtiger Punkt.

**Dr. Hammerschmid:** Ich habe es unbeeinflusst und wertfrei gelesen und ich bin nicht die Einzige, die das so interpretiert hat. Ich habe nachgefragt auch bei verschiedenen Mitgliedern der Landesregierung, ob sie es auch so verstehen würden und sie haben es bejaht. So gesehen muss man diese Passage wirklich ändern, wenn Sie es anders meinen.

**Dr. Schratzenstaller-Altzinger:** Von daher ist die Enquete auch wichtig, weil man einfach solche Sachen dann diskutieren kann.

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Danke. Somit kommen wir in die Diskussion. Es ist ja gut, wenn ein bisschen eine Diskussionskultur aufkommt. Ich habe viele Wortmeldungen bereits erhalten schriftlich. Wir haben gut eine Stunde Zeit. Ich würde bitten, dass die Wortmeldungen so rund auf drei Minuten beschränkt werden, damit alle drankommen. Als Erste würde ich die Frau Landeshauptfrau bitten. Ich bitte, dass alle zum Podium kommen, damit das auch funktioniert. Bitte!

**Landeshauptfrau Mag. Burgstaller:** Meine sehr geschätzten Damen und Herren!

Ich erspare mir Einzelne zu begrüßen. Wir haben nur drei Minuten Zeit. Ich werde mich in etwa daran halten. Mir ist es ein bisschen gegangen wie der Vorrednerin, übrigens Kompliment für die tollen Vorträge. Ich habe mir auch gedacht, soll ich zu dieser Veranstaltung gehen. More of the same war mein Eindruck als ich das Ergebnis der Studie gelesen habe. Aber ich gehe hier weg und denke mir, ok auch wenn wir es schon alle immer gewusst haben, bis auf diese Interpretationsfrage, die wirklich zu überdenken ist, es ist Zeit, etwas zu tun. Es ist aber mühsam. Wenn ich mir überlege, was es gekostet hat beim Land, von zwei Führungskräften weiblicher Natur auf sieben zu kommen, dann weiß ich schon so einfach ist es nicht mit den Zielsetzungen. Es steht natürlich immer harte Arbeit dahinter.

Aber lassen Sie mich zum Tun kommen, und das ist eigentlich der Schwerpunkt meiner Wortmeldung. Ich gebe Ihnen Recht und ich bin infiziert von der neuen Betrachtungsweise des Budgetierens. Ich werde das im Land anregen, aber es geht darum, für die Landesregierung - und wenn ich es richtig sehe bin ich ja das einzige Regierungsmitglied, das da ist, schade, oder noch da ist, die Kollegin Scharer war auch da -, was tun wir jetzt damit. Also erstens wir sollten das alles sehr ernst nehmen, auch gerade das, was heute gesagt wurde. Das Zweite: ist die Erwartungshaltung sollte sein, dass nicht die hundertste Studie in der Schublade verschwindet zu dem Thema, sondern dass wir uns das vornehmen, und zwar in der Umsetzung. Dafür zwei Vorschläge.

Erstens: Die Landesregierung hat im Herbst heuer eine Budgetklausur. Wir haben aber heuer eine Budgetklausur der besonderen Art. Wir haben nämlich schon ein Budget für 2011, wir haben nämlich ein Doppelbudget gemacht. Daher mein Vorschlag. Wir nutzen die Zeit für eine neue Budgetierung und werden vielleicht den Herrn Dr. Steger dazu einladen und uns, und zwar jedes Regierungsmitglied überlegen, wie können wir zu dem kommen, dass wir bei den Wirkungszielen überlegen, wie kann jeder einen ersten Beitrag zu mehr Gleichstellung bringen.

Also ich werde das der Landesregierung vorschlagen. Ich hoffe es kommt auch zu einer Umsetzung dieser neuen Vorgangsweise.

Zweitens: Ziel ist ein Regierungsbeschluss, das heißt auf Basis des Ergebnisses einen Regierungsbeschluss zustande zu bringen. Da braucht es nicht ein Regierungsmitglied, sondern sieben. Da gibt es welche, die ressortmäßig mehr betroffen sind, andere weniger. Da gibt es Schlüsselressorts dazu und ich würde auch bitten, dass sowohl die Studienautorinnen als auch die heutigen TeilnehmerInnen – mit großem I – am Podium uns dabei unterstützen, dass wir das auch richtig tun. Denn ich sehe es so, wir dürfen das Pferd nicht von hinten aufzäumen, sondern wir müssen uns schon sehr stark überlegen, wo wir angreifen. Also ich erlebe zB täglich in den Schulen diese Distanz zum Beispiel zur Technik, bis zu einer gewissen Technikfeindlichkeit. Ich erlebe es aber auch, was es bedeutet, wenn wir Pädagoginnen, in diesem Fall eher mit kleinem i, unterstützen gerade mit solchen Utensilien, wie Siemens, IBM und andere sie zur Verfügung stellen, umgehen können und was das bedeutet. Ich bin nämlich überzeugt davon, die Quote nachher hilft uns nicht viel. Die Parteien haben es mittlerweile teilweise gelernt, dass man rechtzeitig beginnt, Frauen zu interessieren. In den Schulen ist es normal, dass es Schulsprecherinnen gibt. Irgendwann einmal kommen uns die alle abhanden und dann kommt heraus, dass wir wenige Bürgermeisterinnen haben, etc Das heißt wir müssen tatsächlich, es ist ein Faktum, ansetzen im Bildungsbereich.

Natürlich dürfen wir die Eltern nicht vergessen, wobei sich da schon einiges verändert hat. Also ich wollte ja in eine HTL, war aber undenkbar in der Zeit, mittlerweile gibt es doch 25 % Mädchen in der HTL, aber schauen Sie einmal hin wo. Im Kreativbereich, im Bereich der Designausbildungen, im Hochbau, aber nicht beim Engineering oder sonst wo. Da finden Sie sie nicht einmal in Spurenelementen. Ich wollte Chemie studieren. Es wäre eigentlich angesagt gewesen, was zu studieren, was dann besser mit Familie vereinbar ist oder sonst etwas. Es hat sich ganz wenig verändert und es droht auch immer wieder ein Rückschlag durch Diskussionen, die von der Politik fernab von allen Befunden, die es von der Wissenschaft gibt, geführt werden.

Für mich ist ein bezeichnendes Beispiel die Familienpolitik. Jeder, der sich mit den Zahlen beschäftigt, weiß Österreich ist führend in ganz Europa. Das Ergebnis ist aber nicht zum einen mehr Glück, das sagen uns die Glücksstudien, das Ergebnis ist auch nicht Wahlfreiheit, sondern das Ergebnis ist das Festhalten an tradierten Formen. Da wünsche ich mir einen ehrlicheren Umgang, wenn auch der Auslöser Spardiskussionen sind, aber lieber wäre es mir einen offenen Zugang zu den Daten und einen ehrlichen Diskurs, was bringt unsere Familien wirklich weiter, die Frauen auch, aber eigentlich alle in einer Familie.

Und da habe ich zum Schluss noch einen Wunsch an alle, die heute da sind. Wir diskutieren in Österreich wieder einmal die Kinderbetreuung. Das ist hängt immer mit der Konjunktur, in dem Fall den Budgets der öffentlichen Hand zusammen. Stellen Sie sich einfach vor es wäre so, dass sich für Kinderbetreuung alle Eltern gleich zuständig. fühlen. Glauben Sie dann, dass es noch Wortmeldungen gäbe, dass ein Gratiskindergarten unfinanzierbar ist, dass ein Recht auf einen Kindergartenplatz sozusagen ein Affront sei. Nein. Wir müssen endlich dorthin kommen, dass wir das, was wir an sozialer Infrastruktur brauchen für die Menschen und nicht nur für die Frauen, als eine Selbstverständlichkeit ansehen und dann werden sich die Herren Dörfler, Voves, Mödlhammer, Schaden, ich nehme da niemanden aus, aber es sind alles Männer, auch dafür einsetzen, dass das zu einer Selbstverständlichkeit wird.

(Unverständlicher Zwischenruf Abg. Essl)

... Ja, das freut mich besonders, Herr Kollege, ich weiß, aber dass die Kinderbetreuung irgendwann eine Selbstverständlichkeit wird. Sie ist nicht nur eine Unterstützung für berufstätige Eltern, sondern sie ist vor allem auch eine Chance für die Kinder, dass sie sich genau so entwickeln, dass sie dann Chancengleichheit leben können. Das sollten wir auch öfter mal laut sagen. Danke. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Danke. Als nächstes zu Wort gemeldet die Frau Abgeordnete Brigitta Pallauf bitte.

**Abg. Dr. Pallauf:** Sehr geehrte Frau Landeshauptfrau! Herr Präsident! Liebe Kolleginnen und Kollegen aus dem Landtag! Sehr geehrte Damen und Herren!

Ich bin sehr froh, dass dieser Diskurs geführt wird, denn Mann und Frau, einerseits die Unterschiedlichkeit, andererseits aber auch die Gleichberechtigung beider ist ein Thema, das an und für sich, und wenn man sich auch die gesetzliche Lage anschaut, ja eigentlich gar nicht mehr diskutiert werden bräuchte, weil grundsätzlich haben wir sie, die Gleichberechtigung! Wir haben sie verankert von der EU, über die UNO-Konvention bis zu staatlichen und Landgesetzen. Wir haben vieles und trotzdem sind wir hier, diskutieren das Thema und es ist sehr wichtig. Wichtig ist es, dass es eben ein Thema ist der Gleichberechtigung, der Gleichbehandlung, der Chancengleichheit, das Männer und Frauen gleich betrifft. Wir gehen es an und, vielleicht ist es eben gerade die Zeit, dass wir Frauen es vermehrt sind, die dieses Thema eben angreifen, zur Diskussion stellen, weil es natürlich auch noch viele Ungleichbehandlungen tatsächlich im Leben gibt. Wir können nur Veränderungen schaffen, wenn wir unsere Strukturen und unsere festgefahrenen Dinge in unseren Köpfen, in den Köpfen der Bevölkerungen ändern.

Wir sind es, die Veränderungen tragen. Einerseits die Politik, aber das muss auch von den Menschen mitgetragen werden, verstanden werden und auch umgesetzt werden. Ich glaube es geht uns allen gleich, wenn wir oft diskutieren Gleichstellung, Gleichbehandlung, also auch bei männlichen Freunden, Kollegen, das stellt nicht wirklich jemand in Frage, dass das so sein soll und dass jede Frau die gleiche Chance hat. Was wir aber ändern müssen, dass es eben auch nicht nur die Mutterrolle ist, die eine Familie trägt, sondern dass es eine partnerschaftliche Entscheidung ist für Kinder, und zwar nicht nur beim "Entstehen" eine partnerschaftliche, sondern auch nachher. Es ist nicht das Frauenthema allein, sondern die Miteinbeziehung des Partners und auch hier sind wir schon viele Schritte gegangen.

Wir haben ein Väterbild, das sich auch geändert hat, Gott sei Dank. Langsam, aber es ändert sich. Der nächste Schritt ist, den wir gemeinsam angehen müssen, nämlich Männer und Frauen, in der Diskussion, dass wir fragen: "Was bedeutet es denn die Entscheidung für Familien und für unsere Kinder, was wollen wir (Partner) für sie und wie wollen wir sie begleiten. Da muss es eben auch diese verantwortliche Stellung der Eltern, Väter und Mütter geben, zu sagen wie teile ich es mir auf, wie entscheide ich mich, ab wann möchte ich, dass mein Kind auswärts betreut wird. Das ist richtig. Diese Entscheidungen müssen gemeinsam fallen. Das ist der Weg, dieses Gemeinsame!"

Ich komme aus einem Bereich, nicht nur Juristerei, wo ich sehr viele Väterkämpfe um ihre Kinder kenne, auch das gibt es, sondern aus dem Bereich der Mediation, und die Astrid wird mir vielleicht Recht geben, dass es einfach das ist, dass wir viel mehr kommunizieren müssen: Was für Synergien, was für Vorteile bringt es denn Frauen und Männer, wenn wir gleichberechtigt sind, wenn wir vermehrt in dem Arbeitsmarkt sind. Es bringt Vorteile. Das erlebe ich täglich im Beruf, im Landtag. Frauen haben andere Skills, und vor allem, sie gehen anders an Themen heran. Vor allem sehen sie viel mehr das Ganze. – Entschuldigung, jetzt habe ich mich ein bisschen in Saft geredet. - Sie sehen mehr das Ganze als einzelne Aspekte, und das müssen wir bei der zukünftigen Genderpolitik und Gleichberechtigungspolitik überlegen. Dass es nicht von Haus aus equal ist, dass es nicht Ergebnisgleichheit heißt und Gerechtigkeit heißt. Sondern dass wir sagen, welche Gebiete betrifft es und wie haben wir das beste Ergebnis für alle erreicht, für Frauen, für Männer und für unsere Jugendlichen. Danke. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Dankeschön. Als nächste die Frau Abgeordnete Riezler bitte. Bitte es kurz zu halten, weil ich möchte pünktlich um 12:30 Uhr mit dem Podiumsgespräch beginnen, weil wir haben 15 Minuten Verspätung und bis 12:30 Uhr schließen wir die Diskussion ab und dann kommt das gut vorbereitete Podiumsgespräch. Bitte!

**Abg. Riezler:** Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Grundlage für dieses Leitbild war die Idee oder das Ziel, dass Frauen sowohl rechtlich wie auch faktisch materiell gleichgestellt sind. Es geht eben nicht um Gleichbehandlung, es geht um Gleichstellung. Wir bringen immer die ganzen Worte ein bisschen durcheinander. Es geht um ein neues Rollenverständnis und es geht im Prinzip ja um die Dinge wie Macht. Es geht um das Einkommen, um Beteiligung am Vermögen. Hier brauchen wir grundsätzliche Änderungen. In allen Verfassungen ist die Gleichstellung festgeschrieben. In der Theorie - ich bezweifle aber wirklich, dass es gesamt politischer Wille ist, dass alle dahinterstehen, dass Gleichstellung auch gesellschaftspolitisch anerkannt ist. Das zeigen natürlich aber auch die ganzen Studien der letzten Jahre. Es steht schon lange in der Verfassung, aber es geht alles eher rückwärts statt vorwärts. Wir sind noch nicht soweit, dass es wirklich Konsens in unserer Gesellschaft gibt.

Die Gesellschaft wird insgesamt ungerechter, auch für Mann und für Frau. Wir merken auch besonders immer bei Diskussionen, dass es unterschiedliche Meinungen gibt. Es gibt sehr, sehr viele Sonntagsreden zu diesem Thema. Keiner getraut sich etwas dagegen zu sagen, weil das natürlich nicht opportun ist, aber ob es wirklich so ist, ist etwas anderes. Wir reden sehr, sehr viel über Wahlfreiheit statt über Vereinbarkeit. Es wird immer noch viel über biologische Unterschiede zwischen Mann und Frau geredet. Es geht darum, das Gesellschaftssystem in Österreich zu bewahren und nicht es zu ändern. Männer werden weiterhin als Haupternährer gesehen und die Frauen als Zuverdienerinnen. Die Frauen haben Zweifach und Dreifachbelastungen, die Männer haben ihre Arbeit.

Berufe, die Frauen ausüben, wir haben es heute schon öfter gehört, sind massiv unterbewertet, sind darum massiv schlecht bezahlt. Es sind oft Arbeiten, die sie in der Familie unentgeltlich machen und dann stellt sich natürlich die Frage, warum soll man sie gut bezahlen, wenn sie die Arbeit als Angestellte machen. Teilzeit ist eine Frauendomäne. Alles ganz bekannte Dinge.

Wenn wir von familien-freundlicher Arbeitszeit reden, dann ist die Zielgruppe immer nur die Frauen und nicht die Männer. Wir haben weiterhin ein Halbtagsschulsystem zum Nachteil für die Kinder, für Eltern, für die Wirtschaft. Wir haben Transferleistungen, die für Frauen Anreiz sind, nicht oder nur wenig berufstätig zu sein. 80 % der Pflegebedürftigen werden in der Familie von Frauen gepflegt und nicht alle wollen, dass sich das ändert. Es gehört sich für Frau nicht zu wissen, was der Kollege verdient, die Gefahr, dass es mehr ist, ist ja viel zu groß. Frauen haben die Männer im Bereich Bildung überholt, aber was nützt es ihnen wirklich.

Ich sehe also wirklich leider noch keinen gesellschaftspolitischen und auch keinen politischen Konsens, dass sich die Gesellschaft ändern soll. Es ist viel getan worden in den letzten Jahren, das stimmt, aber für viele, viele von uns geht es einfach viel, viel zu langsam. Wir haben besonders in Salzburg unseren Schwerpunkt im Ausbau der Kinderbetreuung gesetzt und der nächste Schritt werden die ganztägigen Schulformen sein.

Herr Präsident, noch ein kurzer Abschnitt. Du hast vorher die geringe Beteiligung von Frauen in der Arbeiterkammer erwähnt. Ich kann dir noch ein extremeres Beispiel aus dem Pongau nennen. Bürgermeisterkonferenz, Regionalverband, gehen wir weiter in den Gemeindebund. Dort sind Frauen zu null Prozent vertreten. Ich glaube dort müssen wir dringend ansetzen, in den Gemeinden ganz unten, in den Ausschüssen, in den Vorständen. Solange sich da nichts ändert, werden wir überhaupt nicht weiterkommen, frauenpolitisch gesehen. Ich fordere alle, alle Parteien auf, sich jetzt schon dahinter zu klemmen, dass es bei der nächsten Wahl anders wird. Dankeschön. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Als nächstes bitte die Frau Bettina Lorentsitsch von der Wirtschaftskammer.

**Bettina Lorentsich (Wirtschaftskammer):** Sehr geehrte Damen und Herren!

Auch wir als Wirtschaftskammer haben umfangreiches Datenmaterial für die Erstellung dieser Studie zur Verfügung gestellt, das dankenswerterweise auch verarbeitet wurde, und das zeigt, dass auch Salzburg einen hohen Anteil an Unternehmerinnen hat, die auch in Salzburg überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig sind, was aber nicht immer ein Nachteil sein kann, wie uns die letzte Krise zeigt, wo die Dienstleistungsbranche die Krise mehr oder weniger für Salzburg mit durchzudrücken geholfen hat.

Für uns als Wirtschaftskammer ist es aber bei der Umsetzung dieses Gleichbehandlungs-, Chancengleichheitsleitbildes von elementarer Bedeutung, dass nicht unterschieden wird zwischen selbständigen und unselbständigen, zwischen gewerbetreibenden Unternehmerinnen, Mitunternehmerinnen und Landwirtinnen, sondern dass die Voraussetzungen für alle Frauen die gleichen sind, dass gerade auf die Bedürfnisse, die Einzelunternehmerinnen, Kleinunternehmerinnen haben, genauso eingegangen wird, wie auf die Bedürfnisse, die unselbständige Beschäftigte haben. Das ist für uns von elementarer Bedeutung. Danke. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Dankeschön. Als nächste Frau Abgeordnete Margit Pfatschbacher bitte.

**Abg. Pfatschbacher:** Sehr geehrter Herr Präsident! Geschätzte Damen und Herren!

Das Eingangsstatement, zumindest ein Satz dazu vom Präsidenten, hat mich dazu verleitet, einen ganz besonderen Part mir herauszusuchen für meine Wortmeldung, nämlich Chancengleichheit als Standortfaktor für Salzburg, das ist hier Titel dieser Enquete. Mir ist dann sofort ein Profionlinebericht ins Auge gestoßen, den ich mir ganz aufmerksam durchgelesen habe. Die Überschrift war, warum Österreichs Frauenfamilienförderung volkswirtschaftlicher Unsinn ist. Gerade wenn wir diskutieren, ob wir diese 50 bzw 25 Euro den Familien in die Hand geben sollen, und sie könnten es dann auch für die eigene Betreuung zu Hause verwenden, das heißt eine Geldleistung zusätzlich wieder ins Spiel bringen, dann muss ich schon in Erinnerung rufen, dass acht Milliarden Euro der österreichische Staat den Familien zukommen lässt. Davon sind 80 % bereits Geldleistungen. Davon wiederum ist ein Zehntel Absetzbetrag für Alleinverdienerinnen und für Kinderabsetzbeträge. 94 % der gesamten Familienförderung ist einkommensunabhängig.

Wollen wir wirklich darüber diskutieren, ob wir eine Leistung anbieten, eine Sachleistung, das heißt eine kostenlose, eine beitragsfreie Kinderbetreuung oder wollen wir diskutieren, dass wir den Familien noch ein bisschen Geld in die Hand geben und vor allem, dass wir die Frauen noch mehr drängen, möglichst lange ihrem Beruf fernzubleiben. Ich denke mir, wir haben jetzt Erfahrung was hat das Kindergeld in der Form gebracht, in der langen Form. Es hat nicht dazu geführt, dass die Fertilitätsrate erhöht wird. Es hat nicht dazu geführt, dass die Frauen am Arbeitsmarkt präsenter sind. Es hat dazu geführt, dass Frauen verleitet werden, möglichst lange dem Arbeitsmarkt fernzubleiben. Ich denke mir das wird sich die Wirtschaft, das wird sich Österreichs Wirtschaft, Salzburgs Wirtschaft einfach nicht leisten können, vor allem aber es ist gesellschaftspolitisch für mich sehr bedenklich, wenn wir unsere gut ausgebildeten Frauen fördern, wenn sie zu Hause bleiben.

Wir haben keine Wahlfreiheit. Wenn Kinderbetreuung leistbar ist, für alle Einkommensschichten leistbar ist und beitragsfrei ist ab drei Jahren, dann haben wir Wahlfreiheit. Dann kann ich auch als Frau einer Teilzeitarbeit nachgehen, ohne mich fragen zu müssen, ob die Kinderbetreuung dem Einkommen gegenüber nicht ohnehin viel zu teuer ist. Hier denke ich, müssen wir durchaus bedenken, ob wir nicht unsere Frauen, die durchaus in schlecht bezahlten Sparten arbeiten, ob wir die nicht massiv benachteiligen, nämlich hier ist ein hoher Beitrag zum Kindergarten oder gerade die teuren Krabbelstuben, die führen dazu, dass sich Arbeit nicht lohnt. Wenn das ein politisches Signal ist für unsere Frauen, vor allem aber für unsere Familien, dann denke ich mir sind wir auf dem Holzweg, dann machen wir den Schritt zurück, wenn wir den Gratiskindergarten wieder in Frage stellen, das für mich eigentlich ein gesellschaftspolitischer Meilenstein ist. Da würde ich mir wünschen, wir stellen manche Geldleistung, die wir den Familien in die Hand drücken, in Frage, denn nur so können wir sicherstellen, dass auch die Kinder Bildung erfahren. Denn gerade die bildungsfernen Schichten neigen dazu das Geld zu verwenden, die Frauen zu Hause zu behalten. Das ist nicht im Sinne einer Entwicklung, die uns voranbringt.

Wir wissen, dass die geburtenstarken Jahrgänge in Pension gehen werden in absehbarer Zeit und dass wir die Arbeitskräfte brauchen, dass wir die Frauen brauchen - Herr Präsident, ich komme dann zum Schluss -, aber dass wir auch die Männer teilhaben lassen müssen am Familienleben. Wenn wir hier ein bisschen Zwang ausüben müssen, dann ist es auch gut, denn der Druck, den die Männer am Arbeitsmarkt erfahren mit völliger Flexibilität, mit der Forderung Überstunden ohne Ende zu leisten, wenn Arbeit da ist, das ist nämlich auch die Forderung der Wirtschaft. Hier erzeugen wir so einen Druck, dass die Frauen ihrer Pflicht nachkommen und die Kinderbetreuung wieder als ihre ureigenste Aufgabe sehen, denn ich sehe, dass wir Männer mit 45 Wochenstunden ohne weiteres akzeptieren, aber dass bei den Frauen die Teilzeitarbeit vorherrscht. Ich denke, wenn wir hier das ein bisschen aufteilen, die bezahlte Arbeit aufteilen, denn 40 Stunden in der Woche plus 20 sind 60, aber 30 und 30 ist auch 60. Hier würden wir viel Druck bei den Männern herausnehmen und würden den Frauen wirklich eine echte

Chancengleichheit bieten, vor allem ich denke es würde den Betrieben gut tun, wenn wir eine gesunde Mischung zwischen Männern und Frauen hätten, in allen Spaten. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Danke. Als nächstes zu Wort gemeldet der Herr Anton Költringer vom AMS.

**Anton Költringer (Arbeitsmarktservice):** Danke für die Möglichkeit, ein kurzes Statement abzugeben. Ich möchte eigentlich nur kurz werben für die Bedeutung der Vernetzung der Politikbereiche. Ich habe mir die Studie angesehen, die strategischen Ansatzpunkte, wenn es um den Bereich der Arbeitsmarktpolitik geht. Eigentlich habe ich festgestellt, dass wir von sieben Bereichen, die angesprochen sind, bereits sechs abhaken können. Ich sage das nicht zur Beweihräucherung des AMS, aber deshalb, weil hinter dem AMS als Eigentümer ja die Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung und Gewerkschaft stehen. Man sieht, dass man sozusagen auch gemeinsam politikübergreifend sehr wohl Dinge formulieren und auch in Arbeitsprogrammen festschreiben kann, ob das jetzt ein Frauenförderplan ist, den es im AMS gibt, mit festgelegten Quoten, oder die Verankerung der Chancengleichheit im Leitbild usw.

Es gibt viele Bereiche, wo wir aktiv sind und auch Erfolge haben, wir stellen aber fest, dass wir in unserem Kernbereich, dem Vermittlungsgeschäft, immer noch auf die traditionellen Probleme stoßen, das heißt fehlende passgenaue Kinderbetreuung, aber auch das traditionelle Denken, das sozusagen in der Wirtschaft, nicht nur in der Wirtschaft, sondern wenn es um Arbeitsplätze generell geht, einfach da ist. Mir wäre wichtig zu betonen, wie bedeutend die Vernetzung der einzelnen Politikbereiche ist, wie schaffen wir es, Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftspolitik, Bildungspolitik einfach besser zu vernetzen. Ich kann anbieten, dass das AMS die Expertise, die wir in diesem Bereich haben, einbringt und wir sind auch gerne bereit, sozusagen aufbauend auf diese Studie gemeinsam an den Themen zu arbeiten. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Danke. Als nächstes zu Wort gemeldet die Frau Dagmar Stranzinger. Bitte!

**Mag. Stranzinger:** Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir haben im Referat des Herrn Steger eine sehr, sehr anschauliche und griffige Darstellung bekommen, was es heißt einen Budgeterstellungprozess unter Gendermainstreaming-Gesichtspunkten durchzuführen. Also vielen, vielen Dank dafür, auch für die Lebendigkeit und den Humor, den Sie dabei eingebracht haben.

Sie sprechen von einem Kulturbruch in der Budgeterstellung und auf einen Aspekt möchte ich noch zusätzlich hinweisen. Bisher wurden alle Fragen, die Gender und Gendermainstreaming betreffen, immer jenen Stellen zugeordnet, die sich schon jetzt mit frauenspezifischen Themen befassen. Damit wurde quasi auch eine Auslagerung vorgenommen, eine Delegation hat damit stattgefunden. Es war so etwas wie eine Beruhigung, einen richtigen Ort gefunden zu haben, und damit mit der Sache nichts mehr zu tun zu haben. Durch die Art und Weise, wie dieser Prozess nun gestaltet wird, wird aber klar, dass in jedem Fall neben der Fachexpertise diese Genderkompetenz notwendig ist. In dieser Kombination und Verzahnung liegt genau die Qualität der Ergebnisse. Das ist für uns auch ein riesiger Kulturbruch, weil (auf das freue ich mich auch in Zukunft) nicht nur wir, sondern viele andere auch, Genderexperten und –expertinnen sein werden. Ich bin mir ganz sicher, dass ich in meinem Chef, dem Magistratsdirektor, hier einen tatkräftigen Mitstreiter finde. (Beifall)

Die zweite Anfrage ist eine politische. Meine Vorrednerinnen haben es zum Teil schon eingebracht. Wir wissen und haben durch diese Studie erneut unter Beweis gestellt bekommen, dass der einzig erfolgversprechende Weg in der Herstellung von Chancengleichheit in der Investition in Infrastruktur und in Rahmenbedingungen liegt und nicht in familienpolitische Individualförderungen. Familienpolitische Individualförderungen werden auch fälschlicherweise oft als Beiträge zur Herstellung von Chancengleichheit verkauft, sind es aber in Wirklichkeit nicht. Hier greife ich noch einmal die Empfehlung des Herrn Steger auf, genau zu schauen, wie ist der direkte Einsatz von Geldmittel und zu welchen Ergebnissen führt er. Wir haben genau in diesem Be-

reich eine äußerst magere Bilanz. Insofern meine Frage an die Vertreterinnen und Vertreter der ÖVP: Jetzt haben wir wieder eine salzburgspezifische Erhebung, die ein Wissen, das ja schon zur Verfügung gestanden ist, untermauert. Inwiefern verändert diese salzburgspezifische Analyse nun auch Ihre Sicht im Ansetzen wirkungsvoller Hebel zur Herstellung von Gleichstellung und Chancengleichheit. Gibt es hier Veränderungstendenzen in ihrer Haltung, denn ich würde mir einen politischen Konsens in dieser Frage sehr, sehr wünschen und viele andere europäische Länder zeigen, dass neben aller Unterschiedlichkeit der Parteien in dieser Frage ein Konsens sinnvoll und notwendig ist. Danke. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Die Frage wird dann vorgemerkt. Als nächste zu Wort gemeldet Dr. Silvia Kronberger, Leiterin der Salzburger Verwaltungsakademie. Bitte!

**Dr. Kronberger:** Guten Tag, meine Damen und Herren. Leiterin der Salzburger Verwaltungsakademie bin ich nicht, sondern ich bin die Leiterin des Gender-Kompetenz-Netzwerks, situiert an der Salzburger Verwaltungsakademie, und als solche bin ich heute eigentlich sehr stolz auf das, was in Salzburg geschaffen wurde, einerseits eben dieses Leitbild, dieses zukunftssträchtige, zukunftsweisende Leitbild, Chancengleichheitsleitbild, und außerdem gibt es in Salzburg zur Umsetzung dieses Leitbildes, auch einzigartig in Österreich, eben dieses Gender-Kompetenz-Netzwerk an der Salzburger Verwaltungsakademie, das seit 2008 existiert, und ein Ergebnis des Interreg-III B-Projektes GenderAlp ist, wo ja die Stabstelle für Frauenfragen, damals Frauenbüro, Leadpartner war.

Wir bieten Aus- und Weiterbildung im Bereich Gender-Kompetenz, Gender-Mainstreaming, Gender Budgeting und Genderfragen praktisch in allen Bereichen des öffentlichen Lebens an, denn, wie heute ja schon gesagt wurde, der Bereich Schule braucht Gender-Kompetenz, der Bereich Bauwesen. Gestern habe ich einen Gender Budgeting Workshop für die Landesbaudirektion abgehalten für 29 Männer und eine Frau, das sehr gut funktioniert hat. Bereich Bau. Bereich Polizei. Bereich Integration. Bereich Medizin. Wie der Dr. Steger schon gesagt hat, gerade im Bereich Medizin gibt es auch Teile, die für Männer sehr interessant sind, zum Beispiel werden zwei Drittel aller Selbstmorde auf der ganzen Welt von den Männern begangen und es wäre interessant da zu forschen, wie man dem entgegenwirken kann.

Also das Genderthema ist praktisch in allen Bereichen des öffentlichen Lebens ein interessantes und wichtiges und eben nicht nur, wie vielfach gedacht wird, geht es da nur um Sprache und um Binnen-I, obwohl das auch ein wichtiges Thema ist. Vielleicht nur so als Sidestep. Vor einiger Zeit habe ich im Profil einen Artikel gelesen, da ist es gegangen um Burnout. Eingeleitet war dieser Artikel mit folgendem Satz: „Viele Menschen werden in ihrer Kindheit von ihren Eltern und später von ihren Frauen sehr stark unter Druck gesetzt.“ (Gelächter) So etwas kommt häufig vor, aber wie gesagt Sprache ist da jetzt nicht das Hauptthema.

Wie der Dr. Steger schon gesagt hat, wird im Zusammenhang mit dieser Wirkungsorientierung, mit den wirkungsorientierten Budgets es dringend nötig sein, dass alle Abteilungen, die mit dem Thema befasst sind, und es werden dann alle Abteilungen mit dem Thema befasst, selbst genderkompetent sind, weil es niemand geben wird, der ihnen, der das sozusagen für sie macht, sondern die Abteilungen müssen selber diese Ziele und Maßnahmen erarbeiten und brauchen dafür dringend Schulung, denn es zeigt sich schon sehr deutlich, das Genderthema ist ein komplexes Thema, und nur weil jemand zufällig Frau ist, ist sie nicht automatisch kompetent, was das Genderthema betrifft. Oft ist es sogar schwieriger mit Frauen als mit Männern, zeigen zumindest meine Seminare.

Das heißt also wir werden in Zukunft viel zu tun bekommen, worauf ich mich auch schon sehr freue. Ein Satz. Unser Gender-Kompetenz-Netzwerk ist eben sozusagen neu und einzig noch in Österreich. Es strahlt auch schon aus bis Wien. Wir werden jetzt zusammen eben mit der Stabstelle für Frauenfragen im Bundeskanzleramt Gender Budgeting Schulungen durchführen und da freue ich mich schon sehr darauf und mit diesen Erfahrungen werde ich dann wieder zurückkommen und dieses Wissen auch in Salzburg weitergeben. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Dankeschön. Als nächstes zu Wort gemeldet Frau Mag. Sylvia Dillinger-Brigl bitte.

**Mag. a Dillinger-Brigl:** Sehr geehrte Frau Landeshauptfrau! Herr Landtagspräsident!

Freue mich anwesend zu sein und dass so ausführlich über Frauen betreffende Themen gesprochen wurde, die wichtig sind und schon lange überfällig waren. Hoffe, dass die hier erörterten Fragen und die wissenschaftlichen Arbeiten auch unsere Bevölkerung erreichen. Ein Großteil der hier anwesenden Damen und Herren sind vom „Fach“, kennen sich, kennen die Fachsprache doch es sollen die Bürgerinnen erreicht werden.

Stehe hier für das internationale Frauennetzwerk Business and Professional Women kurz BPW genannt. Wir sind auf allen fünf Erdteilen und in über 100 Ländern vertreten und arbeiten weltweit. Unser Thema ist „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“! Dieses Thema ist schon lange aktuell, die ersten Frauen, Gewerkschafterinnen in Amerika, kämpften bereits 1910 dafür. Also ein sehr altes Thema.

Wir (BPW) veranstalten am 13. April 2010 den 2. Equal Pay Day, in Salzburg und in allen anderen Landeshauptstädten, den ich hier vorstellen möchte. In Salzburg wird dazu in der Zeit von 10:00 bis 15:00 ein Infostand auf dem Alten Markt stehen. Sie werden die Staatsbrücke mit roten Luftballons dekoriert finden und einige Geschäfte der Altstadt, die wir dieses Jahr wieder dazu gewinnen konnten, versehen ihre Auslagen mit roten Taschen.

Wir wollen „Aufmerksam machen, sensibilisieren“, das halten wir als NGO für unsere Aufgabe. Wir können das Bewusstsein stärken und die richtigen Informationen weiterleiten. Wir haben eine eigene Homepage zum Equal Pay Day erstellt und arbeiten in dieser Sache europaweit zusammen. Bin jetzt im Europ. Board von BPW tätig und wir sind jetzt mit Equal Pay Day Aktionen auch in Ungarn, Polen, Frankreich, Spanien, Holland, Schweiz,....also europaweit tätig. Ich hoffe, dass sich Männer wie Frauen über die Lohnunterschiede Gedanken machen, denn es kann doch nicht sein, dass eine Mehrheit, das sind wir Frauen, wie eine Minderheit behandelt wird!

Unser Thema ist Aufmerksamkeit zu schaffen und wir zeigen auch die Möglichkeiten hier gegen zu steuern. Er gibt viele Möglichkeiten, eine Wichtige wäre die Lohntransparenz, Danke vielmals. Wir hoffen, sie kommen an unserem Stand vorbei. Danke. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Danke. Die Zeit genau eingehalten. Als nächstes zu Wort gemeldet Dr. Birgit Buchinger. Bitte!

**Dr. Buchinger:** Sehr geehrte Landeshauptfrau! Sehr geehrter Herr Präsident! Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Als Studienautorin, Mitautorin mit den Kollegen und Kolleginnen vom WIFO finde ich den heutigen Tag einen besonderen Tag. Es freut mich sehr auch die Ankündigung von dir, liebe Gabi, dich für einen Regierungsbeschluss einzusetzen, finde ich einen wesentlichen Beginn des Prozesses, der damit einhergehen wird. Die Gretchen- oder Hänselfrage, die sich für mich in diesem Zusammenhang jedoch stellt, ist jene danach, wie der politische Wille zur Umsetzung dieses Leitbildes hergestellt, gesichert und auch der lange Atem dafür zur Verfügung gestellt werden kann. Silvia Kronberger, ich glaube die Gender-Kompetenz ist eine wesentliche Kompetenz dafür, als Schlüsselkompetenz zu sehen, aber das andere ist die Frage, welche Verantwortung auch die betreuten Stellen wie Verwaltungen, wie Sozialpartner- und –partnerinneneinrichtungen übernehmen und wie zum Beispiel ins Wirtschaftsleitbild des Landes sowohl bei der Technik- und Innovationsorientierung, für die wir uns sehr klar bekennen im Rahmen des Leitbildes, hier Geschlechtergerechtigkeit gewährleistet werden kann, aber auch in anderen Bereichen, vor allen Dingen zum Beispiel im Dienstleistungsbereich, auch Geschlechtergerechtigkeit zusätzlich gefördert werden kann im Sinne von besserer Entlohnung, etc, etc, wo auch wieder dieses Zusammenwirken aller politischen Akteure und Akteurinnen, und das ist das Plädoyer auch unseres Leitbildes.

Ich denke mir Frauenrechte, Gleichberechtigung ist ein Menschenrecht, das allen Parteien ein Anliegen ist in unserer demokratisch verfassten Gesellschaft und von daher ein Zusammenwirken aller politischen Akteure und Akteurinnen ein wesentlicher Grundstein dafür sein wird.

Herzlichen Dank. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Dankeschön. Als nächste die Frau Abgeordnete Astrid Rössler bitte.

**Abg. Dr. Rössler:** Sehr geehrte Damen und Herren! Geschätzte Kolleginnen und Kollegen des Landtages!

Nachdem ich im Anschluss noch am Podium stehe, möchte ich mich jetzt hier wirklich auf eine Frage beschränken, eine Frage an das Forschungsteam. Für mich ist wesentlich der Auftrag oder der Forschungsauftrag und das heißt auch die Methodenwahl bei der Erstellung dieser Studie und da sind mir zwei Punkte aufgefallen, die ich gerne als Frage an das Board richten möchte. Es wurden zwei entscheidende Veränderungen vorgenommen in der geplanten Methode. Das eine ist, dass auf die Fokusgruppen und den partizipativen Prozess verzichtet wurde und dass auch sozusagen die Zielentwicklung gestrichen wurde. Man ist davon ausgegangen es gibt das Ziel im Regierungsübereinkommen und diskutiert das Ziel nicht weiter.

Das Zweite ist, dass bei den Themen auf einen Punkt verzichtet wurde. Der Themenschwerpunkt Macht und Entscheidungsstrukturen wurde geändert in Soziales, wobei das Soziale dann nicht wirklich definiert worden ist. Ich halte das für zwei ganz wesentliche Änderungen bei der Entwicklung der Studie und ich möchte gerne hinterfragen, was dazu geführt hat, dass der Beiratsausschuss davon Abstand genommen hat und auch warum keine oder ausdrücklich keine Vorschläge für die Implementierung aufgenommen worden sind in das Grundlagenpapier. Also auch die Vorschläge, ist hier beschrieben, waren nicht erwünscht oder waren nicht Teil des Auftrages. Danke. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Danke. Die Fragen werden jetzt vorgemerkt. Ich habe noch eine Wortmeldung. Jetzt ist die Frau Mag. Schulte Irene von der Industriellenvereinigung bitte und anschließend kurz die Fragenbeantwortung, dann sind wir genau im Zeitplan.

**Mag. Schulte:** Sehr geehrte Damen! Sehr geehrte Herren!

Zum Thema der Wirtschaftspolitik, die heute angesprochen wurde, möchte ich sagen: ich habe die Ausführungen auch so gelesen und interpretiert wie Frau Hammerschmid. Deshalb ersuche ich Sie um Klarstellung, dass es sich hier keinesfalls um eine Zurückstellung oder Infragestellung der Innovations- und Technologiepolitik handle. Danke für Ihre Zusage, das entsprechend zu korrigieren. Denn Wirtschaftspolitik hat ja den Zweck, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Wirtschaft optimal funktionieren kann und unterstützt wird, damit also Menschen, Männer und Frauen als Arbeitgeber, als Unternehmer wirken können. Hier möchte ich auch sagen, dass es in Salzburg ganz wichtige Projekte dazu gibt. Ich nenne dazu die Unternehmensgründerinnenbetreuung vom Verein Frau und Arbeit, das ist ein wichtiges Projekt.

Ich möchte auch jene wichtigen Initiativen erwähnen, die Mädchen Mut und Lust auf Technik machen. Wir haben hier seit Jahren sehr stark daran gearbeitet, insbesondere junge Frauen und Mädchen, technisch handwerkliche Berufe nahe zu bringen. Es ist für mich ein ganz wesentlicher Faktor in Richtung Einkommensgleichheit, dass wir den jungen Menschen sagen, in welchen Berufen, mit welcher Arbeit sie wieviel Geld verdienen. Ich glaube, dass diese Information insgesamt zu kurz kommt. Wenn wir in Richtung Chancengleichheit bei den Einkommen etwas erreichen wollen, dann müssen wir uns Chancengleichheit im Hinblick auf die Entscheidung bei der Berufswahl anschauen und hier einfach mehr Berufsinformation geben, damit junge Menschen, und vor allem junge Mädchen, sich auch sehr konkret überlegen, wie viel verdiene ich, in welchem Beruf kann ich mich und meine Familie in Zukunft erhalten. Berufsinformation ist der wichtige Schlüssel für die Zukunft.

Ja es gibt gute Projekte mit Zielrichtung, Lust auf Technik zu machen, wie „Mädchen und Technik“. Umso mehr entsetzt es mich aktuell zu erleben, dass in den einzelnen Ministerien genau jene Förderprogramme gestrichen werden. Gegen diese Streichung möchte ich mich dezidiert aussprechen. Mädchen und Technik ist wichtig. Wir müssen hier weiter motivieren und mehr

Informationen in die Schule bringen und nicht weniger. Deshalb möchte ich Sie hier auch um Ihre Unterstützung bitten. Wir brauchen Mittel, um junge Menschen zu informieren, welche Berufe für sie in Frage kommen und um sie bei der Berufswahl zu unterstützen. Danke. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Dankeschön. Ich würde jetzt die Frau Mag. Schratzenstaller ersuchen um die Beantwortung bitte.

**Dr. Schratzenstaller-Altzinger:** Ich werde versuchen, mich ganz kurz zu halten, es gab viele Anmerkungen, Vertiefungen, Bekräftigungen und Forderungen Ihrerseits, da brauche ich, glaube ich, nicht näher darauf einzugehen. Es gibt einige Fragen und auch einige Punkte, wo ich versuchen möchte, noch ein bisschen zur Klärung beizutragen.

Zum einen noch mal: Es war ein guter Abschluss Ihrerseits, noch mal hinzuweisen auf diesen Punkt mit der Wirtschaftspolitik. Ich glaube, ich habe vorher schon einiges zur Klarstellung gesagt. Ergänzend dazu will ich sagen, dass es auf der einen Seite auch aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive wichtig und richtig ist, diese Innovationsorientierung, diese Technologieorientierung weiterzuverfolgen. Der eine strategische Hebel aus der Gleichstellungssicht wird sein, wie man den Zugang zu den Chancen, die das eröffnet für den Einzelnen, für die Einzelne, für die Gesamtwirtschaft insgesamt, aber auch für Frauen, für junge Frauen gleichberechtigt eröffnet, so wie für Männer. Angesichts der bestehenden, und das geht über rein ökonomische und wirtschaftspolitische Überlegungen hinaus, es ist mehrfach angesprochen worden, Rollenbilder des gesamten kulturellen Rahmens, in dem wir uns bewegen, ist dieser Zugang nicht automatisch für Frauen und Männer gleich und da muss man ansetzen, um diesen Zugang gleich zu gewährleisten. Dann würde ich, und das ist jetzt jenseits der Gleichstellungsdebatte, ein weiteres Schlagwort einwerfen, ich glaube, was ganz wichtig ist, auch, aber nicht nur im Rahmen der Gleichstellungsdebatte, ist die gesamte Diskussion über die Nachhaltigkeit der Wirtschaftsentwicklung. Soziale, ökologische, wirtschaftliche Nachhaltigkeit der Wirtschaftsentwicklung, und das ist ein sehr wichtiger Bereich, der auch für die Wirtschaftspolitik eines Landes wichtig ist.

Die Frau Landeshauptfrau hat einen wichtigen Punkt angesprochen: Soziale Infrastruktur. Auch das ist ein sehr wichtiger Bereich, auch im Rahmen der wirtschaftspolitischen Diskussion, weil die soziale Infrastruktur die Basis ist für das Funktionieren der Wirtschaftspolitik des Landes, aber auch ein sehr wichtiger Wirtschaftsfaktor ist, und zwar ein Wirtschaftsfaktor, der ein ganz zentraler Grundstein ist für eine zukunftsfähige, für eine auch nachhaltige Wirtschaftsentwick-

lung. Also das noch einmal ergänzend, oder hoffentlich jetzt abschließend, von meiner Seite zum Thema Wirtschaftspolitik und Regionalpolitik.

Zur Anmerkung der Wirtschaftskammer. Das ist mir sehr wichtig, das noch einmal zu sagen. Selbstverständlich ist es ein großes Anliegen, auch dieses Leitbildes, die Chancengleichheit für alle Frauen in gleicher Weise zu berücksichtigen. Wir haben versucht, das dadurch, dass wir unter dem Punkt Wirtschaftspolitik auch extra noch einmal auf die Gründerinnen eingegangen sind, auch explizit zu berücksichtigen. Es ist aber sehr wichtig, dass es nicht nur um die Arbeitnehmerinnen geht, nicht nur um die Gründerinnen geht, nicht nur um die selbständigen Einpersonunternehmen, sondern dass die Chancengleichheit unabhängig vom sozialen, vom beruflichen Status für alle Frauen und natürlich auch für alle Männer zu gewährleisten ist.

Zur letzten Frage mit dem Forschungsdesign, mit der Methodenwahl. Wir haben schließlich und endlich gesagt, und ich habe auch versucht, das in meinem Vortrag ein bisschen zu begründen, die konkrete Zielentwicklung für konkrete Politikbereiche kann und soll nicht Aufgabe des Leitbildes sein. Was Aufgabe des Leitbildes ist und unserer Forschungsarbeit, unserer Projektarbeit, war, einen allgemeinen Rahmen aufzuspannen: Was bedeutet Gleichstellung, Chancengleichheit ganz allgemein, welche grundlegenden Wertvorstellungen stehen dahinter? Ich habe auch darauf hingewiesen, dass der nächste Schritt sein muss, politikfeldspezifische Gleichstellungsziele zu erarbeiten.

Wir haben das auch ganz grob für die vier Politikbereiche, die wir ausgewählt haben, gemacht. Dr. Steger hat ganz richtig gesagt, Politik heißt auch immer, und das ist eine ganz zentrale Herausforderung für Politik, ich muss Prioritäten setzen. Das ist natürlich Aufgabe der Politik und da ist die Grenze zum Forschungsteam und auch die Grenze von externen Expertinnen. Ganz konkrete Ziele für einen ganz konkreten Politikbereich, für einen ganz konkreten Zeitraum müssen im Zusammenspiel zwischen der Verwaltung, die die fachliche Expertise hat, und zwischen der Politik, die die Prioritäten zu setzen hat, gerne bzw notwendigerweise eigentlich aus meiner

Sicht auch unter Beiziehung von externen Experten und Expertinnen erarbeitet werden, aber das kann und soll nicht Aufgabe eines solchen allgemeinen Leitbildes sein. Das ist der Grund, weshalb wir es auf einer relativ allgemeinen abstrakten Ebene bei der Zielentwicklung belassen haben und gesagt haben, es hat jetzt in der Phase der Leitbilderstellung wenig Sinn, wenn wir ganz konkret in einen Zielfindungs- und -fixierungsprozess eintreten.

Zu den Macht- und Entscheidungsstrukturen: Wir haben auch nach mehreren Entwürfen und langen Diskussionen erstmal gar nicht so genau gewusst, wo die Macht- und Entscheidungsstrukturen hingehören. Wir haben ein eigenes Kapitel in diesem Grundlagenpapier, wo wir für die einzelnen politischen Gremien, auch die sozialpartnerschaftlichen Gremien, einige sind uns entgangen, wie sich jetzt in der Diskussion herausgestellt hat, versucht haben, darzustellen, wie die Repräsentanz von Frauen ist. Von der Analyseebene her haben wir das explizit berücksichtigt und haben dann, was die strategischen Ansatzpunkte innerhalb des Leitbildes selbst anbelangt, gesagt, das ist ein politikfeldübergreifendes Thema, und in der Form ist es sehr wohl im Leitbild berücksichtigt. Wir haben ja einen Punkt, wo wir sagen, dass politikübergreifend ein strategischer Hebel die Umorganisation von politischen und von organisatorischen Prozessen ist, also ua die Erhöhung der Frauenrepräsentanz. Ich glaube, die Ergebnisse unserer Analyse sind so frappierend, dass überhaupt kein Zweifel daran bestehen kann, dass hier wirklich auch einiges gemacht werden muss und dass das eine entscheidende Voraussetzung für die Erhöhung der Chancengleichheit im Bundesland ist.

Letzter Punkt: Vorschläge zur Implementierung gibt es sehr wohl, und zwar nicht im Leitbild selber, aber im Grundlagenpapier. Im Punkt Ausblick gibt es eine ganze Aufzählung genau darüber, und auch auf den letzten beiden Folien, die ich präsentiert habe, welche Umsetzungsschritte ergriffen werden müssen von Seiten der Regierung, sofern der politische Wille vorhanden ist, auch wirklich dieses Chancengleichheitsleitbild zu implementieren. Ich glaube, das ist eine relativ erschöpfende Aufstellung und enthält alle wesentlichen Punkte, die dann verfolgt werden müssen, damit wirklich eine erfolgreiche Implementierung stattfinden kann. Danke.

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Danke für die Beantwortung. Damit ist dieser Punkt Diskussion und Anfragenstellungnahmen abgeschlossen. Wir kommen nun zum Podiumsgespräch mit je einer Vertreterin oder Vertreter der Landtagsparteien. Moderatorin ist die Dr. Sabina Mistlberger und ich bitte, dass doch nicht alle jetzt in die Mittagspause sich entfernen, sondern dieser gut vorbereiteten Moderation noch zuhören. Ich bitte die Abgeordneten Ingrid Riezler, Brigitta Pallauf, Lukas Essl und Astrid Rössler hier zum Podium zu kommen. Bitte!

**Dr. Mistlberger:** Grüß Gott!

In den folgenden 32 Minuten werden wir von Vertreterinnen und einem Vertreter der vier Landtagsparteien erfahren, wie sie diese Gleichstellungsziele in ihrer politischen Arbeit berücksichtigen werden. Begrüßen darf ich Frau Landtagsabgeordnete Ingrid Riezler von der SPÖ, Frau Abgeordnete Dr. Brigitta Pallauf von der ÖVP, Abgeordneter Lukas Essl von der FPÖ und Landtagsabgeordnete Dr. Astrid Rössler von den Grünen.

Ich möchte gleich zum Einstieg eine allgemeine Frage an Sie alle stellen: Chancengleichheit wird ja seit Jahren auch mit Frauenförderung gleichgesetzt. Chancengleichheit betrifft aber Frauen und Männer. Nun haben wir gesehen, dass beim Podiumsgespräch die Frauen in der Überzahl waren und auch, bei den Anfragen waren ungefähr elf Frauen und ein Mann. Ist das purer Zufall oder fühlen sich Frauen noch immer mehr angesprochen als Männer. Frau Abgeordnete!

**Abg. Riezler:** Der eine Punkt ist natürlich der, dass Frauen die faktische Ungleichbehandlung, die Nichtchancengleichheit natürlich selber erleben und natürlich sich deshalb bemühen, das zu ändern für sich selber natürlich, aber auch natürlich für alle Frauen. Aber ich bin mir ganz, ganz sicher, dass es nur zum Erfolg wird, wenn es ein Thema auch für die Männer wird, weil ich glaube wir Frauen haben uns schon sehr, sehr geändert. Es wird Zeit, dass sich die Männer ändern, damit wir endlich in ein Gleichgewicht kommen. Also so wie es derzeit ist, ich glaube mehr Anstrengung von uns Frauen sind jetzt langsam nicht mehr drinnen. Ich erwarte mir jetzt einfach auch mehr Entgegenkommen von anderer Seite.

**Dr. Mistlberger:** Frau Dr. Pallauf, Sie haben ja gesagt, "wir haben sie schon, die Chancengleichheit", jetzt bei dieser Anfrage.

**Abg. Dr. Pallauf:** Also ich habe gesagt wir haben sie rechtlich schon die Gleichstellung, da gibt es genug Belege. Wir haben sie rechtlich. Im Faktischen ist es noch immer nicht ganz so, das belegt jetzt nicht nur das, was hier erhoben wurde, sondern das belegt das Ganze mit nicht gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit, und das ist natürlich inakzeptabel. Es muss natürlich darauf hingewiesen werden und wir müssen auch das, was uns jetzt schon zur Verfügung steht, auch nutzen, nicht müde werden. Der Equal Pay Day ist so ein Tag, darauf hinzuweisen, sondern auch wirklich alle zu ermutigen, nützen wir das, was uns jetzt schon zur Verfügung steht. Zum Beispiel auch unsere Betriebsräte und Betriebsrätinnen in den Unternehmen aufzuzeigen, hinzuschauen, das aufzugreifen. Das ist auch jetzt schon möglich. Ich glaube es ist wichtig, immer mehr auch die Themen auszuformulieren, den Finger in die Wunde zu legen, das ist wichtig. Wie ich auch gesagt habe, ja Frauen sind dann vielleicht in manchen ein bisschen emotionaler, sehen das Ganze ein bisschen gesamtheitlicher. Darum braucht es vielleicht öfter den Anstoß der Frauen.

Grundsätzlich glaube ich, es ist gut, dass Männer und Frauen verschieden sind. Wir haben wirklich verschiedene Fähigkeiten und mir liegt es am Herzen, dass wir beides in Verbindung bringen und dann glaube ich stehen wir gut da. Ich will dich nicht ändern, lieber Lukas.

**(Zwischenruf Abg. Essl: Danke!)**

**Dr. Mistlberger:** Herr Abgeordneter Essl, darf ich die Frauen als Erster nehmen? Gut. Sehr gerne. Was meinen Sie, fühlen sich die Frauen dominanter und sieht man dieses Thema noch immer in die frauenpolitische, ideologische Ecke gestellt?

**Abg. Dr. Rössler:** Dominanz sehe ich keine. Ich bin, so wie anscheinend einige hier im Saal, mit etwas gemischten Gefühlen heute hergegangen, weil natürlich zu erwarten war, dass auch das wieder eine Runde wird, wo sich vorwiegend Frauen zu Wort melden und das damit das Bild verschärft, dass Frauenthemen nur von Frauen diskutiert werden. Ich möchte aber zurückkommen. Wir sind ja eigentlich als Abgeordnete des Landtages heute hier und natürlich erkenne ich auch hier, dass die Grünen in einer unangenehmen Vorreiterrolle sind, denn unser Antrag, zumindest eine Quotenregelung bei den Aufsichtsräten im Land anzustreben, wurde ja vor kurzer Zeit schon wieder abgelehnt. Also gegen das Anstreben, wir haben es ja nicht einmal fixiert, sondern wir haben den Antrag ja nur formuliert, einen Maßnahmenkatalog zu erstellen, um den Anteil bei Betrieben mit Landesbeteiligung möglichst rasch und konsequent erhöhen. Also so eine Lappalie von einem Antrag wurde vor einem Monat in diesem sozusagen in unserem Gremium abgelehnt. Da sind wir schon noch ein ganzes Stück entfernt, dass wir wirklich zur Substanz des Problems kommen.

Die Ergebnisse der Studie sind natürlich interessant, spannende Details, aber nichts Neues. Es ist nur noch schlechter geworden, noch dramatischer, noch detaillierter in den Problemen, aber dass wir wirtschaftlich die Dinge in die Hand nehmen, ich höre es gerne, wenn Frau Landeshauptfrau heute gesagt hat sie brennt darauf etwas umzusetzen, aber eine Chance war vor wenigen Wochen und diese Chance habe ich leider vermisst, dass die anderen Regierungs- und vor allem die Regierungsparteien sich da endlich auch unseren Forderungen ein bisschen anschließen können.

**Dr. Mistlberger:** Herr Abgeordneter Essl!

**Abg. Essl:** Die gleiche Frage?

**Dr. Mistlberger:** Noch immer die gleiche Frage, aber dennoch möchte ich noch etwas erwähnen. Mir ist in der Präsentation im Internet der Teilnehmerinnen hier am Podium aufgefallen, die Frauen geben auch familiäre Informationen preis. Ich weiß, alle haben zwei Kinder. Sie, Herr Abgeordneter Essl, beschränken sich wirklich einzig auf die Ausbildung, Funktionen und politischen Stationen. Gehen Frauen mit anderen Aspekten an dieses Thema heran als Männer?

**Abg. Essl:** Frau Dr. Mistlberger! Wer mich kennt und die Abgeordneten kennen mich, weiß, dass ich ein sehr bescheidener Mann bin. Viele meinen ich bin schüchtern, aber das stimmt nicht ganz, weil in meiner Gemeinde werde ich „als wilder Hund“ gehandelt, weil ich, wenn ich sehe, dass es Ungerechtigkeit gibt, einfach auch den Mund aufmache. Ich halte es für skandalös und ich wiederhole das, dass Frauen für die gleiche Arbeit nicht den gleichen Lohn bekommen. Ich habe das im Salzburger Landtag einige Male schon andiskutiert. Ich möchte auch über die Arbeitsbedingungen der Frauen ansprechen, die sich auch von Jahr zu Jahr wieder verschlechtern. Wir haben internationale Konzerne, wo die Arbeitsbedingungen der Frauen einfach immer schlechter werden, die Bezahlung schlechter wird, Arbeitszeitmodelle, wo erworbene Rechte in einem Sozialstaat Österreich wieder mit Füßen getreten werden.

Ich habe es mir auch zum Lebensinhalt gemacht, dass ich bei gewissen Firmen gar nicht mehr einkaufe, weil ich einfach dieses System nicht unterstützen möchte. Das ist zwar nur ein ganz kleiner Aspekt, aber ich glaube da sind wir alle dazu aufgerufen. Wieso im Internet nicht? Ganz einfach. Ich sage einfach privat ist privat, aber ich bin nicht verheiratet, habe eine Lebensgefährtin und ich bin auch ein Hausmann. Das stimmt auch nicht ganz, dass Männer nicht bügeln. Ich kenne genügend Männer, die bügeln, das möchte ich auch noch betonen, und das Schöne

ist, wenn Frauen zu einem Hausmann kommen und sagen wie machst du das eigentlich, also zum Beispiel bei Pflanzen kenne ich mich sehr gut aus, und ich kann jede Zimmerpflanze wieder retten, wenn sie vielleicht einmal falsch gehegt worden ist. So ist es.

**Dr. Mistelberger:** Vielen Dank. Gehen wir vielleicht jetzt etwas tiefer in das Thema hinein. Frau Abgeordnete Ingrid Riezler, in Ihren Arbeitsschwerpunkten für Soziales, Frauen- und Erwachsenenbildung haben Sie viele Strategien zu berücksichtigen. Wo ist Ihnen die Integration von Gleichstellungszielen bereits gelungen und wo werden Sie weitere Ergebnisse des Leitbildes auch umsetzen?

**Abg. Riezler:** Danke. Ich möchte es an ein paar Beispielen zeigen. Im Sozialbereich speziell im Bereich Pflege. Das ist genau der Part, wo es darum geht, ist jetzt Pflege Aufgabe der Familie, ist es Aufgabe der Frauen in der Familie, wie eben zu gut 80 % noch der Fall bei uns im Land, oder ist es eine gesellschaftliche Aufgabe, bieten wir Angebote, die es ermöglichen, dass die Frauen weiterhin arbeiten gehen können, insbesondere wenn sie nach einer Kinderphase endlich eingestiegen sind, dass sie nicht gleich wieder aussteigen müssen, wenn jetzt die Eltern zu pflegen sind. Deshalb setzen wir gemeinsam mit der Landesrätin natürlich auf die Sozialen Dienste, auf Kurzzeitpflege, auf Tagespflege. Ich brauche das ganze Spektrum, es ist Aufgabe der Gesellschaft und nicht nur der Familien, genauso wie wir das im Bereich Kinderbetreuung, im Bereich Bildung sehen.

Im Sozialhilfegesetz bin ich sehr, sehr froh, dass jetzt endlich der neue Vorschlag vorliegt auch im Zusammenhang mit der Mindestsicherung, dass nicht mehr unterschieden wird in Hauptunterstützte und Mitunterstützte, also dass der Mann der Hauptunterstützte ist und die Frau bekommt noch etwas dazu, sondern dass beide als gleichberechtigte Leistungsbezieher gesehen werden. Ich glaube das ist insgesamt in Österreich ein ganz, ganz wichtiger Schritt, den wir im Sozialrecht machen. Auch hier wird etwas in Richtung Gleichstellung gemacht.

Sie haben noch den Bereich Erwachsenenbildung erwähnt, für den ich jetzt ganz neu zuständig bin, und da sagt ja auch das Grundlagenpapier ganz deutlich, dass Frauen eigentlich fortbildungswilliger sind, dass sie es aber größtenteils in ihrer Freizeit machen und selber bezahlen müssen. Das ist ein Problem. Gerade Männer sind meistens in der beruflichen Weiterbildung

integriert, die der Betrieb auch bezahlt. Ich glaube da müssen wir genauer ansetzen, wir müssen beim Zugang zum lebenslangen Lernen besonders auf die Frauen schauen, dass sie da die Fortbildungen, die gut sind, in Anspruch nehmen können. Da ist es einfach wichtig, jetzt bei der Evaluierung des Bildungsschecks genau darauf zu achten und natürlich auch wenn wir den Bereich Erwachsenenbildung jetzt insgesamt im Land Salzburg neu organisieren.

**Dr. Mistlberger:** Dankeschön. Frau Abgeordnete Dr. Pallauf, Sie sind ja erst seit 2009 Abgeordnete für die ÖVP und für die Bereiche Frauen, Soziales und Kunst und Kultur zuständig. Was sind Ihre ersten Erfahrungen zum Thema Chancengleichheit gewesen? Wo sehen Sie die Chancen in diesem Leitbild für Salzburg?

**Abg. Dr. Pallauf:** Also, nachdem ich erst seit kurzem dabei bin in der Politik möchte ich zwei Aspekte anführen. Also mein ganz persönlicher, hier habe ich Chancengleichheit erfahren, also ich habe mich weder schlechter oder zurückgestellt gefühlt gegenüber Männern. Ganz im Gegenteil. Das Interessante in der Arbeit dabei ist, dass es sich dort, wie in meinem beruflichen Leben in der Anwaltei, einfach zeigt, dass Männer und Frauen Probleme anders angehen. Das sehen wir täglich in der Arbeit im Klub und in den Diskussionen, dass da einfach differenziert herangegangen wird, was ich sehr, sehr befruchtend finde. Es ist es schon wichtig, dass nicht nur ich als Frau jetzt im ÖVP-Landtagsklub, sondern insgesamt, dass einfach die Frauen ihre Sicht der Dinge einbringen, auch ein Stückweit die Spielregeln mitbestimmen in Zukunft, um andere Aspekte miteinzubeziehen und einfach dieses breite Denken in der Arbeit.

Bei den Themen im Sozialen und ähnlichen ist mir natürlich dasselbe aufgefallen wie uns allen. Es gibt einfach Lebensphasen oder Lebensbedingungen, die primär mit der Frau verknüpft sind. Das ist Kindererziehung. Das ist dann die Pflege, wo mir wichtig ist, eben den Blickwinkel zu öffnen, es ist ein Partnerproblem, es zu einem Mann-Frau-Thema zu machen und da miteinzubeziehen. Jetzt sage ich es noch einmal – das Miteinander, es ist mir wichtig Mann und Frau statt Frau statt Mann oder Mann statt Frau. Wir selbst sind es manchmal, die Bilder und Strukturen durch unser ganzes Handeln verfestigen und immer weiter quasi Wirklichkeit werden lassen. Statt dass wir als Frauen, und da haben wir vielleicht einen kleinen Nachteil, dass wir selber es auch manchmal nicht schaffen, die Wertigkeit unserer Arbeit, die geleistet wird, auch tatsächlich zu „verkaufen“, damit sie auch sichtbar wird. Frauen sind zum Teil in ihrer Arbeit zu unsichtbar. Das ist mit eine Aufgabe auch von uns Frauen in der Politik, das sichtbar zu machen.

**Dr. Mistlberger:** Danke. Frau Abgeordnete Rössler, darf ich der Dame wieder den Vortritt geben. Feminismus ist ja ein Grundwert der Grünen. Wie ist jetzt das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern in Ihrer Arbeit als Landtagsabgeordnete verankert?

**Abg. Dr. Rössler:** Bei den Grünen sind die Männer auch nicht benachteiligt, aber wir stehen dazu, wir sind stolz darauf, dass natürlich Feminismus ein Grundwert ist. Wir sind die einzige Partei, die das auch zu einem Grundwert erhoben hat. Darauf sind wir auch stolz. Ich erlebe das auch in der täglichen Arbeit in unseren internen Gremien als deutlich entspannter als in anderen Gremien. Also das ist gelebt und das ist real und das tragen wir auch oder das ist auch meine Rolle, das in die Gemeindegruppen und in unsere grünen Gemeindevertreterinnen das auch hinauszutragen, das auch zu stärken. Auch wir müssen natürlich versuchen, gut paritätisch gegründete Gruppen zu entwickeln. Das heißt für mich ganz besonders stark Frauen zu ermutigen, in die Gemeindepolitik zu gehen. Dort sind sie extrem wertvoll. Dort leisten sie ganz, ganz wichtige Arbeit.

Wir haben auch, da bin ich auch ein bisschen stolz, wir haben auch einige Gruppen, wo Gemeindevertreterinnen zum Beispiel Platz eins und zwei Frauen sind, die in Gemeinden die Gemeindearbeit für die Grünen leisten. Ich sehe das als Fortschritt und wenn man schaut, wie in anderen Parteien Landtage oder auch der Nationalrat besetzt ist, dann sind die Grünen auch tatsächlich bisher die einzigen, die eine klare paritätische Listenerstellung konsequent fortführen. Also wir haben wirklich das Reißverschlussprinzip. Wir halten das auch ein, aber im Landtag und im Nationalrat ist es nicht sichtbar. Die Liste wirkt sich nicht aus auf eine klare paritätische Besetzung dann im Nationalrat.

Mir geht es mit dem Thema als solches gut, weil wir es entspannt leben. Das heißt aber nicht, dass wir nicht trotzdem auch intern wieder evaluieren und sagen was glauben wir, sind wir gut am Weg, haben wir auch einen blinden Fleck, könnten wir etwas verbessern, kann jeder seine

Persönlichkeit, seine Rolle jetzt – mit Vorbehalt – kann er das gut einbringen und ist das Team als solches in einem guten Ausgleich.

**Dr. Mistlberger:** Dankeschön. Herr Abgeordneter Essl, wie war so Ihr erster Eindruck zum Leitbild, wie Sie es erhalten haben, bzw wie wurde im Klub darüber diskutiert?

**Abg. Essl:** Das Erste ist einmal, dass ich seit elf Jahren im Salzburger Landtag bin und ich verhehle nicht, dass es nicht das erste Leitbild ist, sondern wir haben in allen Teilbereichen Leitbilder erarbeitet von Wirtschaftspolitik, von Bildung, Energie und dann frage ich dann oft nach jahrelanger Arbeit was wird aus diesen Leitbildern. Ein sehr bemerkenswerter Vortrag war neben dem Finanzministerium auch die Bildungsdiskussion, weil eines steht auch fest, dass gerade Kinder, es ist ja immer auch die technische Ausbildung gestanden, erst mit zehn, elf Jahren auch wirklich wieder in einer Männerbeziehung auftreten. Das heißt wir haben sehr viele väterlose Familien. Wir haben im Bereich des gesamten Kindergartens, der gesamten Kinderbetreuung nur Frauen. Im Bereich der Volksschule muss man sie auch mit der Lupe suchen die Pädagogen, und das finde ich für falsch, weil man muss die Mädchen genauso begeistern mit Technik. Ich komme aus dem Bereich der Fahrzeugtechnik und ich kann Ihnen nur sagen, alle Mädchen, die das Berufsbild Automechaniker eingeschlagen haben, bewähren sich enorm. Die Frauen haben einen sehr, sehr guten Zugang zur Technik, aber wir haben immer noch in den Köpfen die alten Klischeebilder. Das widerspiegelt einfach das Bild der gesamten Gesellschaft, das in der Bildung weitergetragen wird. Ich glaube hier sollte ein Umdenkprozess stattfinden, und das ist glaube ich sehr richtig angesprochen worden. Dann kommen wir in den Bereich, dass wir natürlich viel mehr Studenten im Bereich Naturwissenschaften usw auch haben, die sich dafür bewerben.

**Dr. Mistlberger:** Danke. Frau Abgeordnete Riezler, ich hätte noch eine Frage an Sie, Ihr politisches Anliegen, was Sie im Internet auch geschrieben haben, ist die Stärkung des Lebensraumes in den südlichen Regionen. Wie werden Sie Chancengleichheit in Ihre regionale Arbeit einbinden bzw wie werden Sie das Thema der Bevölkerung näher bringen?

**Abg. Riezler:** Regionale Arbeit ist für mich natürlich ganz, ganz wichtig, da ich aus Radstadt bin, also Pongauer Abgeordnete, und natürlich ganz genau sehe, dass in den südlichen Regionen natürlich noch ein Aufholbedarf ist. Es wird in ganz vielen Bereichen versucht, die südliche Region zu stärken. Im Gesundheitssystem ist sehr, sehr viel passiert in den letzten Jahren. In Richtung Kinderbetreuung ist es für mich wichtig, dass es genauso ganztägige Angebote draußen gibt und nicht nur im städtischen Bereich. Ich bin nicht sehr erfreut über die Diskussion, dass wir Ganztagschulen nur in den Städten brauchen und nicht am Land. Ich glaube dort brauchen wir sie genauso dringend. Es sind einfach die Punkte, die ich natürlich auch in der Diskussion draußen immer ganz in den Vordergrund stelle.

Ich habe es auch vorher in meinem Statement oben schon erwähnt. Ganz, ganz stört mich diese frauenlose Struktur in den Bezirken, in den Regionalverbänden. Da haben wir im Prinzip einen Machtfaktor, in dem Frauen komplett ausgeschlossen sind. Das sehe ich auf regionaler Ebene als eines der Grundprobleme bei uns im Land, da verwehre ich mich dagegen und stelle das zur Diskussion.

Ein ganz wichtiger Bereich, der wieder in meine Funktion als Landesfrauenvorsitzende SPÖ geht, wie Kollegin Rössler schon gesagt hat, ist für mich einfach die Stärkung der Frauen in den Gemeinden, sie zu ermutigen, in den Gemeinden mitzuarbeiten und auch dort in den Ausschüssen mitzuarbeiten, wo die Entscheidungen getroffen werden, im Finanzausschuss, im Raumordnungsausschuss. Das ist für mich ein ganz, ganz wichtiger Bereich. Ich möchte nicht, dass die Frauen sich auf bestimmte Bereiche wie Kinderbetreuung, Soziales, Bildung Kunst zurückziehen.

Das muss dringend forciert werden, es braucht Ermutigung, Information und natürlich auch Begleitung. In der Hinsicht versuche ich einfach in der ländlichen Region etwas zu bewirken.

**Dr. Mistlberger:** Dankeschön. Frau Abgeordnete Dr. Pallauf, Sie haben jetzt wohlwollend genickt. Sie sind wahrscheinlich der gleichen Meinung? Jetzt frag ich Sie aber trotzdem ganz direkt: Gibt es eigentlich Hindernisse auf dem Weg zu einer chancengleichen Gesellschaft?

**Abg. Dr. Pallauf:** Hindernisse keine, die nicht zu überwinden wären, wenn alle wollen. Für mich ist auch das in diesem Leitbild ganz, ganz wesentlich, dass wir wieder aktiv, auch wenn es viele Leitbilder gibt, auch viel schon darüber geredet wurde, wieder aktiv in den Diskurs gehen und es immer wieder thematisieren. Eben, um Frauen zu ermutigen – ich habe es gelesen, Ende 13:00 Uhr ist gestanden -, ermutigen, sich aktiv einzubringen. Ich glaube wir sind am Weg. Es geht manchmal nicht schnell genug, da gebe ich dir Recht, aber wir sind am Weg und dürfen glaube ich nicht in den Fehler verfallen, jetzt immer nur zu sagen, alles nur immer schlecht ist. Wir müssen auch das Positive formulieren, transportieren und ermutigend wirken, dass wir auf diesem Weg weitergehen.

Auch wenn Ende 13:00 Uhr ist. Ich möchte ganz kurz die Anfrage der Frau Stranzinger, die jetzt leider gegangen ist, noch kurz beantworten, ob es ein Umdenken in der ÖVP gibt. Ich habe glaube ich ausgeführt und es wurde auch von allen Zuständigen in der ÖVP-Regierung immer gesagt, es gibt ein absolutes klares Bekenntnis zur Gleichstellung, Gleichbehandlung, Chancengleichheit. Überhaupt kein Thema. Im Thema Frauen ist das Thema Kinderbetreuung ein wesentliches. Da gibt es auch ein klares Bekenntnis Ja zur Kinderbetreuung, wie es notwendig ist. Wenn immer gesagt wird, wir haben so wenig, dann entnehme ich auch dieser Studie, dass in Salzburg – jetzt muss ich es aufschlagen, damit ich mir die Zahlen merke -, wir haben, glaube ich, 17.000 Ganztagesbetreuungsplätze, davon werden 5.600 oder so etwas ausgenutzt. Das haben wir jetzt. Wir haben in dem Bereich ein Überangebot, das derzeit nicht abgerufen wird. Daher ist natürlich, es muss dort investiert und neue Plätze geschaffen werden, wo wir es brauchen. Wenn der Bedarf an Krabbelplätzen sich ergeben und dort zu investieren sein wird. Jetzt haben wir eine Betreuung der Kinder, ich glaube 97 % der Fünf/Sechsjährigen und Drei- bis Sechsjährig sind wie auch über 90 % der Kinder in institutio-

nellen Einrichtungen. Drunter haben wir den Bedarf nicht. Derzeit wird er nicht abgerufen. Wenn es ihn gibt, natürlich ist er zu erfüllen, natürlich brauchen wir auch wahrscheinlich Ganztagesschulformen, damit wir es den Eltern, ich nehme immer beide in die Pflicht, erleichtern, und das ist die Antwort wert.

Es gibt ein klares Bekenntnis, aber auch die Studie zeigt mir jetzt nicht, dass ich hier akut aktiv sofort etwas ändern muss. Es muss reagiert werden auf den Bedarf.

**Abg. Riezler:** Etwas, was überhaupt nicht funktioniert, ist immer nach dem Bedarf zu schauen. Ich brauche ein verlässliches Angebot. Ich muss wissen, dass ich in ein, zwei Jahren immer noch dieses Angebot habe und nicht jedes halbe Jahr wieder eine Umfrage bei der entschieden werden kann, dass das Angebot wieder gekürzt wird. Dass wir freie Plätze haben, glaube ich ehrlich gesagt nicht, kann ich mir nicht vorstellen. Es besteht weiterhin ein Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen, wir werden weiterhin in die Richtung arbeiten.

**Dr. Mistlberger:** Der Fachreferent Dr. Steger hat gesagt: "das Budget ist der entscheidende Hebel". Frau Abgeordnete Rössler, das Budget ist der entscheidende Hebel, um Chancengleichheit in Gang zu setzen? Ist es wirklich so, dass Gender Budgeting das wichtigste Thema ist, um Chancengleichheit umsetzen zu können?

**Abg. Dr. Rössler:** Es ist ein Instrument, um sichtbar zu machen, wem welches Geld zugute kommt. Das hat aber noch nichts damit zu tun, die Entscheidung davor zu fällen, was will ich damit konkret machen und dann erst zu schauen wer erhält was von dem Kuchen. Da erscheint mir wichtig, dass Frauen viel stärker in diesen vorgelagerten Entscheidungsstrukturen mitdrinnen sind, und zwar angefangen eben von Führungsgremien. Aber auf der politischen Ebene, aber natürlich in diesem ganzen großen Netzwerk von Aufsichtsräten sind einfach viel zu wenig Frauen und dort passieren aber ganz wesentliche Grundsatzentscheidungen, die natürlich dann nachgelagert auf das Budget Auswirkungen haben.

Es darf nicht dazu führen, abzulenken von den tatsächlichen Einkommensunterschieden. Also Budget, das ist die eine Diskussion, aber nicht damit dann abzulenken, dass wir eigentlich ganz andere Hausaufgaben noch im Bereich der fairen oder gleichen Lohnzahlungen haben oder das natürlich auch die Entscheidung, welchen Beruf ich ausüben kann. Wenn ich das jetzt nur noch auf die wirtschaftliche Ebene transportiere, so wie es heute geklungen hat, Frauen, eine bessere Bezahlung von Frauen ist ein entscheidender volkswirtschaftlicher Faktor. Auf diesen Satz will ich es auf keinen Fall reduzieren, denn es geht hier schon in erster Linie um Menschen, Entwicklungsmöglichkeiten von Persönlichkeiten von Frauen wie Männern. Wenn ich das nur am Ende in der Summe, wie entwickelt sich unsere Volkswirtschaft, das ist mir zu wenig. Das ist auch eine klare Grüne Position jetzt als Antwort auf die Wirtschaftskrise zu sagen, bitte wir müssen auch unser bisheriges Wirtschaftsdenken in Frage stellen. Also das mit Expansion und Ellbogen um jeden Preis, das hat ja sowieso nicht funktioniert und dass wir jetzt wirtschaftlicher, aber auch was die Finanzmärkte betrifft, in einer so prekären Lage sind, das ist

ja auch Ausdruck eines Systemfehlers. Jetzt darauf zu reagieren und zu sagen Frauen als volkswirtschaftlicher Faktor halte ich für eine gefährliche Reduktion.

**Dr. Mistlberger:** Danke. Herr Abgeordneter Essl, ich habe noch eine weitere Frage an Sie: Frauen sind in allen politischen Ebenen und auch in den Führungsgremien unterrepräsentiert, das haben wir heute gehört. Wie kann es da zu einem ausgewogenen Verhältnis kommen?

**Abg. Essl:** Wir sind Oppositionspartei und sind in den Gemeinden meistens nur mit einem oder zwei Mandataren vertreten. Ich habe in meiner Bezirksleitung ungefähr 50 % Frauenanteil. Ich habe immer gesagt bitte auch Frauen als Spitzenkandidatinnen. Die Frauen haben von selbst aus gesagt nein, wir möchten lieber, dass der Kandidat, der in den Vereinen usw tätig ist, antritt. Das war eine freie Entscheidung der Frauen. Wir haben dann wirklich intensiv diskutiert und wieso immer auch, wenn man das abwechselnd wie der Kollege Steidl usw als Zwischenruf gemacht haben, wir haben ja auch ein Verhältniswahlrecht, wo es Grundmandate usw gibt. Wenn man den ganzen Wahlmodus ansieht, ist es so, dass jemand in einem Bezirk ein Grundmandat hat, das ist halt dann einmal ein Mann, obwohl an zweiter Stelle eine Frau wäre, aber das kommt dann ab und zu vor, dass einfach durch das Reststimmenmandat die Frau dann nicht reinkommt. Das ist einfach das Prozedere, bei kleineren Parteien ist es schwieriger, das möchte ich schon betonen, als bei größeren Parteien. Aber es wird bei uns wirklich versucht, auch gelebt, wir haben Lofer, Maria Alm usw, wo das gemacht wird. In der Stadt haben wir zwei Stadtgemeinderätinnen, wenn ich das sagen darf, von fünf. Also es wird schon versucht von unserer Seite, dass wir auch die Frauen an wählbarer Stelle positionieren. Aber es ist bei uns nicht so wie es immer unterstellt wird, dass wir Frauen nicht den Vortritt lassen. Es wird immer wieder darauf geschaut, dass Frauen in Führungspositionen, an wählbaren Stellen kommen. Aber es ist immer wieder das Problem, dass das auch abgelehnt wird.

**Dr. Mistelberger:** Vielen Dank. Wir haben jetzt noch drei Minuten. Ich würde Sie bitten, ich möchte eine Frage ganz kurz an alle drei stellen, mit wirklich einer kurzen prägnanten Antwort, und zwar wir haben heute Vorträge zum Thema Chancengleichheit als Standortfaktor für Salzburg gehört. Was wäre für Sie als Politikerin oder als Politiker aus diesen Fachinputs in Ihrer politischen Arbeit zukünftig umsetzen? Zwei, drei Stichworte, bitte nicht mehr.

**Abg. Riezler:** Ein ganz wichtiger Punkt ist für mich die Budgetpolitik, das Gender Budgeting. Ich hoffe auf Zustimmung von allen meinen Kolleginnen und Kollegen, dass wir uns im Landtag diesem Thema jetzt wirklich intensiv annehmen und genau schauen, wie kommen wir da endlich weiter, welche Strategie gibt es, damit es auch hier im Land Salzburg Realität wird.

Zweitens bin ich mir sicher, Frauenpolitik muss in anderen Bereichen ansetzen, in der Wirtschaftspolitik, in der Wohnpolitik, in den Bereichen, wo die Grundlagen geschaffen werden, damit es überhaupt kein Thema in der Sozialpolitik werden muss. Ein ganz, ganz wichtiger Punkt und insgesamt finde ich im Leitbild sehr, sehr viele Ansatzpunkte. Wir werden das ganz in Ruhe durchstudieren, besonders auch die Ideen, die Maßnahmen dazu und versuchen, so viel wie möglich umzusetzen. Ich darf die Gelegenheit noch nutzen Romana Rotschopf zu danken, ohne sie würde es das Leitbild gar nicht geben. Danke. (Beifall)

**Abg. Dr. Pallauf:** Es klingt jetzt wahrscheinlich alles ziemlich ähnlich, aber auch dieses Leitbild wird natürlich die Diskussionen begleiten, es wird mitgedacht und mitbesprochen und eingebracht werden. Das ist das eine. Das Zweite ist, das aber jetzt nicht unbedingt direkt mit dem Leitbild zusammenhängt, sondern eben das Thema Frauen in alle Bereiche hineinspielt und daher auch alle Regierer erinnern, dass das auch mitgedacht und ein Thema ist, das bearbeitet und umgesetzt werden muss. Im Prinzip die Arbeit fortsetzen.

**Abg. Dr. Rössler:** Ich werde die Regierungsparteien nach Kräften, nach allen Kräften unterstützen, dass das Leitbild, das wir hier heute haben, nicht nur ein Leitbild und ein schönes Papier ist, sondern dass es mit Leben erfüllt wird und dass wir vielleicht in vier Jahren, war heute so ein Zeitraum, drei, vier Jahren, da sind dann, glaube ich, auch Landtagswahlen allmählich, dass wir spätestens zu diesem Zeitpunkt auch wirklich die Bilanz präsentieren können, was gelungen ist, und als Oppositionspolitikerin sehe ich meinen Part immer wieder zu erinnern, Anträge zu stellen, Anfragen zu stellen, damit aus dem auch wirklich etwas Sichtbares wird.

**Abg. Essl:** In der Kinderbetreuung, da hatten wir ja eigentlich einem Unterausschuss, wo sehr viele von Ihnen mitgearbeitet haben, da haben wir noch eine Menge zu tun. Das ist eine Bildungseinrichtung und eine Betreuungseinrichtung. Da sind die Gemeinden zum Teil überfordert. Das muss man auch einmal gestehen, die finanzielle Überforderung der Gemeinde. Was heute gar nicht angesprochen wurde, gerade die zunehmende soziale, materielle Armut in unserem Land schreitet voran und das sind, glaube ich, unsere Themenschwerpunkte, und damit werden wir auch die Regierung damit beschäftigen, dass das was falsch läuft, auch abgestellt wird.

**Dr. Mistlberger:** Vielen herzlichen Dank. Wie wir sehen, wird bereits in vielen entscheidenden Bereichen eine Politik der Gleichstellung von Mann und Frau verfolgt. Vor allem der Landtag hat die Möglichkeit dafür zu sorgen, dass in allen Politik- und Lebensbereichen an Mann und Frau, an beide gemeinsam, gedacht wird.

Ich bedanke mich sehr herzlich für das Gespräch und ich bedanke mich auch beim Landtagspräsidenten Simon Illmer für die Möglichkeit dieser Enquete. Dankeschön. (Beifall)

**Präsident Ök.-Rat Illmer:** Meine sehr geehrten Damen und Herren! Jetzt liegt es an mir auch zu danken. Ich möchte mich ganz herzlich bedanken bei allen, die heute gekommen sind. Es war eine sehr gute Präsenz bei dieser Enquete und es ist ganz, ganz wichtig, dass das Thema auch angenommen wird und diskutiert wird.

Ich darf mich ganz besonders bedanken bei den Referentinnen und beim Referenten, dass Sie gekommen sind und uns mit Ihren Beiträgen sicher für die zukünftige Diskussion sehr viel geliefert haben. Herzlichen Dank, dass Sie da waren. Ich möchte mich auch bedanken, dass sehr viele politische Vertreter da waren, die Vizepräsidentin des Bundesrates, zwei Regierungsglieder, 16 Abgeordnete zum Salzburger Landtag, der Landesamtsdirektor, der Magistratsdirektor, die Stadt war vertreten, das Land, alle Kammern, die Industriellenvereinigung und die Studienautorinnen waren auch da. Das zeigt, dass dieses Thema richtig gewählt wurde und von allen angenommen wurde.

Insgesamt waren zwei Statements, drei Referate, 14 Diskussionsbeiträge und die Podiumsdiskussion. Ich möchte darauf hinweisen, dass in der Schriftenreihe des Landtages alle Beiträge von heute vom Landespressebüro zusammengestellt werden und da gibt es dann eine Broschüre, wo man nachlesen kann, welche Beiträge eingebracht wurden. Ich darf mich auch herzlich bedanken bei der Landtagsdirektion mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Vorbereitung dieser Enquete. Ich glaube es war ein wichtiger Tag heute, weil wir dieses Thema diskutiert haben, und es sind viele Impulse gekommen, die wir in Zukunft sicher alle berücksichtigen werden müssen. In dem Sinn noch einmal herzlichen Dank für das Kommen, die heutige Landtagsenquete ist somit geschlossen. Danke. (Beifall)

**(Ende: 13:01 Uhr)**

# Ein Meilenstein auf dem Weg zur Chancengleichheits-Region Salzburg

**Gleiche Verteilung von Macht und Einfluss für Frauen und Männer und selbstbestimmte Lebensgestaltung sind das Ziel**

*"Die Benachteiligung der Frauen hat unerwünschte wirtschaftliche Folgen. Ungenutztes Erwerbspotential bedeutet eine Vergeudung von Ausbildungsressourcen und ein Brachliegen von Fertigkeiten und Fähigkeiten und zieht damit Wettbewerbsnachteile einer Region nach sich. Eine bessere Nutzung des Erwerbspotentials von Frauen am Arbeitsmarkt stellt vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft einen wesentlichen Faktor zur Steigerung der Innovations- und Produktivkraft der Wirtschaft dar. Gelänge es in Salzburg, die Beschäftigungsquote der Frauen auf das Niveau der Männer zu steigern, läge die **Bruttowertschöpfung im Bundesland um 2,8% höher** als heute. Hinzu kämen ein sinkendes Armutsrisiko (sowie damit verbunden geringere Ausgaben für Sozialleistungen) und positive Auswirkungen auf die Finanzierung sozialer Sicherungssysteme. Eine erhöhte Erwerbsbeteiligung und damit finanzielle Unabhängigkeit der Frauen senkt die Gewalt in der Familie und steigert die Geburtenrate sowie das Kindeswohl." (Salzburger Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern, Seite 6)*

Diese Grundthese und andere bei der Landtagsenquete zum **Chancengleichheits-Leitbild** am 8. April 2012 präsentierte Fakten und Perspektiven von ExpertInnen beschäftigen Landtag und Landesregierung bereits seit geraumer Zeit, lässt sich doch für Salzburg sagen, dass Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit unmittelbar nach Erlassung der einschlägigen EU-Vorgaben im Vertrag von Amsterdam (1999) auf die politische Tagesordnung gekommen sind.

Bereits am **10. April 2003** wurde in einem Regierungsbeschluss die Verankerung der **Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und Verwaltung**

**im Land Salzburg** festgeschrieben. Dieser Beschluss ergänzte die Landtagsentschließung vom 6. März 2002, in dem die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei allen Landesgesetzen, die als Regierungsvorlage an den Landtag gelangen, durch die Landesregierung gefordert wurde.

Wesentlich vorangetrieben wurde die Thematik auch durch das **EU-Projekt "Salzburg goes EQUAL" (Sept. 2002 – Sept. 2005)**, bei dem in vier Modulen arbeitsmarktpolitische Pilotprojekte unter breiter Beteiligung der SozialpartnerInnen durchgeführt wurden. Auch das **EU-Projekt Gender Alp! Raumentwicklung für Frauen und Männer (2005-2007)**, bei dem das Land Salzburg Lead-Partnerin war, hat wertvolle Grundlagen zu Gender Planning und Gender Budgeting erarbeitet und im Arbeitsfeld Raumordnung exemplarisch die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Standortpolitik aufgezeigt.

Was die budgetäre und finanzpolitische Umsetzung betrifft, enthalten bereits die **Budgetrichtlinien des Landes Salzburg für das Jahr 2008** die Verpflichtung der jeweiligen Dienststellen, "bei der Einreichung zum Landesvoranschlag und im Haushaltsvollzug auf das Prinzip des Gender Mainstreaming Bedacht zu nehmen."

Auch die **Allgemeinen Richtlinien für die Gewährung von Förderungsmitteln des Landes Salzburg enthalten Bestimmungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming** durch die FörderungsempfängerInnen.

Strukturell ist die Thematik in den Verwaltungsstrukturen des Landes Salzburg durch die **Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming**, die Stabstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung als Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming und das **Gender Kompetenz Zentrum an der Salzburger Verwaltungsakademie** verankert.

## Das Leitbild - ein strategischer Impuls

Der **Territoriale Beschäftigungspakt (TEP) "Arbeit für Salzburg"** hat nun 2009 auf Basis der Empfehlung von „Salzburg goes EQUAL“ das **Chancengleichheits-Leitbild** als sozialwissenschaftliche Studie, finanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des BMASK, der AK und WK Salzburg und des Landes Salzburg, als **bindendes und handlungsanleitendes Planungsdokument für alle wesentlichen Politikbereiche** von Wirtschaft, Bildung und Soziales über Regionalentwicklung bis hin zu Partizipation in Politik und öffentlichen Institutionen und Arbeitsmarkt präsentiert.

Das Forschungsteam von Solution und WIFO wurde von einem aktiven „**Sounding Board**“ begleitet, bestehend aus ExpertInnen der SozialpartnerInnen und des Landes Salzburg: Mag.<sup>a</sup> Angelina Berndorfer (Arbeitsmarktservice Salzburg), Dr. Wilfried Bischofer (Arbeiterkammer Salzburg), Dr.<sup>in</sup> Birgit Buchinger (Solution, Sozialforschung & Entwicklung), Dr. Roland Ellmer (Abteilung 3, Land Salzburg), Mag.<sup>a</sup> Karoline Gindl (Koordinationsstelle, TEP Salzburg), Dr. Peter Huber (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung), Mag.<sup>a</sup> Hedwig Lutz (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung), Mag.<sup>a</sup> Christine Mayrhuber (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung), Dr.<sup>in</sup> Liane Pluntz (Arbeiterkammer Salzburg), Mag.<sup>a</sup> Romana Rotzschopf MBA (Stabsstelle für Frauenfragen und Chancengleichheit, Land Salzburg), DDr. Richard Schmidjell (Wirtschaftskammer Salzburg), Dr.<sup>in</sup> Margit Schratzenstaller (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung) und Mag.<sup>a</sup> Tanja Tobanelli (Abteilung 15, Land Salzburg).

Bereits die **Analyse der Ausgangssituation** in unserem Bundesland hat wesentliche Handlungsfelder aufgezeigt:

1. Im **Dienstleistungsland Salzburg** nimmt die Frauenbeschäftigung überwiegend bei den geringfügigen Arbeitsverhältnissen und der Teilzeit zu, mit der Folge einer größeren Einkommensschere zwischen Frauen und Männer als in Rest-Österreich.

2. Es gibt ein beachtliches **ungenutztes Erwerbspotential** überwiegend besser ausgebildeter Frauen als Männer. Das Brachliegen dieser Fähigkeiten bedeutet einen entscheidenden Wettbewerbsnachteil für den Wirtschaftsstandort Salzburg.
3. Die meisten **strategischen Dokumente** des Landes, welche die Grundlage für die Vergabe öffentlicher Mittel bilden, **berücksichtigen die Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht.**
4. **Frauen** sind auch in politischen Entscheidungsfunktionen **unterrepräsentiert**, das heißt, ihre Interessen werden nicht entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung eingebracht und beachtet.

Für die Steuerungsgruppe und das Forschungsteam war es sehr wichtig, den Zusammenhang zwischen ungleichen Chancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaftspolitik und der ökonomischen Wertschöpfung im Bundesland herzustellen. **So würde ein Mehr an Kinderbetreuungsplätzen auch ein Mehr an Steuereinnahmen und Produktivität bedeuten. Gleichzeitig aber ein Weniger an sozialen Transferleistungen für das Land und die Gemeinden.**

In Kenntnis der komplexen Zusammenhänge der aktuellen Gesellschaftspolitik hat sich das Forschungsteam auf folgende Empfehlungen verständigt:

1. **Strategisches, politikfeldübergreifendes Handeln der Landespolitik**
2. Definition adäquater **Kennzahlen und Indikatoren zur Überprüfung** der Fortschritte, konsequenter Weise durch den TEP
3. Ressortspezifische **Gleichstellungsziele für die zentralen Anliegen** in den einzelnen Politikbereichen
4. Erhöhung des **Frauenanteils in politischen Entscheidungspositionen** und die Forderung nach einer „genderkompetenten“ Politik
5. Systematische Integration von **Genderaspekten in die Strategiedokumente** des Landes

6. Die Implementierung der **Gender Budgetanalysen und –strategien** in den öffentlichen Haushalten

Als ersten Schritt der Umsetzung hat Landeshauptfrau Mag.<sup>a</sup> Gabi Burgstaller nun die Stabsstelle für Chancengleichheit beauftragt, einen Entwurf für einen **Regierungsbeschluss zur Implementierung** der Ergebnisse des Leitbildprozesses in die Landespolitik und Verwaltung vorzulegen. Dieser wird im Herbst der Landesregierung zum Beschluss vorliegen.

Parallel dazu wird es **Gespräche mit den SozialpartnerInnen** in Salzburg geben, um auch diese in ihrer aktiven politikgestaltenden Rolle für Chancengleichheit "ins Boot zu holen".

Und das ständige **Steuerungsgremium des TEP Salzburg** ist aufgerufen, regelmäßig zu überprüfen, welche Fortschritte für die faktische Chancengleichheit erzielt werden.

Erfreulich ist, dass alle Umsetzungsmaßnahmen auf Landesebene auch mit deutlichem "**Rückenwind aus Wien**" rechnen können:

Sowohl die Umsetzung des **Gender Budgeting auf Bundesregierungsebene** (ab 2013) als auch der **Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt**, der die Strategie der Bundesregierung bis 2013 definiert und am 30. Juni 2010 vorgestellt wurde, ermöglichen ein Ineinandergreifen von Planung und Umsetzung von der kommunalen bis zur europäischen Ebene.

Ich bin überzeugt: Die Umsetzungsarbeit, die jetzt vor uns liegt, führt zu einer Win-Win-Situation für alle.

Mag.<sup>a</sup> Romana Rotschopf MBA

Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Salzburg

**Parlamentarische Enquete "Chancengleichheit als Standortfaktor für Salzburg"**  
**Präsentation des Leitbildes für Chancengleichheit von Frauen und Männern**  
**Donnerstag, 8. April 2010, 9:00 Uhr**

**Teilnehmer**

| <b>NAME</b>   | <b>DIENSTSTELLE</b>                                    |
|---|--|
| <b>Arzt</b> Paul Mag.   | Stabstelle für Frauenfragen und Chancengleichheit      |
| <b>Bachmaier</b> Hans Jörg. Dr.<br>Magistratsdirektor             | Magistrat Salzburg                                     |
| <b>Beer</b> Karin (in Vertretung von Präsident Siegfried Pichler) | Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg       |
| <b>Berndorfer</b> Angelina Mag.                                   | Arbeitsmarktservice<br>Landesgeschäftsstelle Salzburg  |
| <b>Berner</b> Eva-Maria   | Sekretärin des Landtagsdirektors                       |
| <b>Bischofer</b> Wilfried Mag. MBA                                | Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg       |
| <b>Buchinger</b> Birgit Dr.                                       | Solution   |
| <b>Bundt</b> Monika   | Verein Neumarkter BürgerInnen Service                  |
| <b>Burgstaller</b> Gabi Mag.<br>Landeshauptfrau                   | Landesregierung  |
| <b>Diethör</b> Daniela Mag.                                       | Frau & Arbeit GmbH                                     |
| <b>Dillinger-Brigl</b> Sylvia Mag. Pharm.                         | Business and Professional Women                        |
| <b>Ebner</b> Waltraud LAbg.                                       | ÖVP-Landtagsklub, Landtag                              |
| <b>Edtstadler</b> Karl HR Dr.<br>Landtagsdirektor                 | Landtagsdirektion                                      |
| <b>Eibl</b> Eva-Maria   | Büro Landtagspräsident                                 |
| <b>Eisl</b> Hilde Mag LAbg.                                       | SPÖ-Landtagsklub, Landtag                              |
| <b>Essl</b> Lukas LAbg.   | FPÖ-Landtagsklub, Landtag                              |
| <b>Eymannsberger</b> Helmut Mag.                                  | Wirtschaftskammer Salzburg                             |
| <b>Gindl</b> Karolina Mag.a                                       | BPB GmbH – TEP Koordination                            |
| <b>Hagenauer</b> Anja Mag.LAbg.                                   | SPÖ-Landtagsklub, Landtag                              |
| <b>Hammerschmid</b> Sonja Dr.                                     | Innovation & Technologie<br>Austria Wirtschaftsservice |
| <b>Hirschbichler</b> Alfred                                       | Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg       |

|  |  |
|--|--|
| <b>Hirschbichler</b> Heidi MBA LAbg.                               | SPÖ-Landtagsklub, Landtag                                      |
| <b>Hölzl</b> Elisabeth Vizepräsidentin                             | Landwirtschaftskammer  |
| <b>Homola</b> Christine Gemeinderat Klubvorsitzende                | SPÖ-Gemeinderatsklub   |
| <b>Hörmandinger</b> Josef Mag.                                     | Büro des Landtagspräsidenten                                   |
| <b>Huber</b> Ernst   | Landtagsdirektion  |
| <b>Huber</b> Sebastian DDr. Hofrat                                 | Leiter der Abteilung 15,<br>Land Salzburg                      |
| <b>Huner</b> Claudia Mag   | Stadtgemeinde Salzburg   |
| <b>Illmer</b> Simon Ök.-Rat,<br>Landtagspräsident                  | Landtag  |
| <b>Jirka</b> Gabriele  | Business and Professional Women                                |
| <b>Kendlbacher</b> Ulrike Mag.                                     | Abteilung 12, Land Salzburg                                    |
| <b>Kirchmayer</b> Yvonne Mag. (FH)                                 | Stabstelle f. Frauenfragen u. Chancengleichheit, Land Salzburg |
| <b>Kirchtag</b> Wolfgang Dr.                                       | Landtagsdirektion  |
| <b>Koberger</b> Anton Ing. Dr.                                     | Magistratsdirektion  |
| <b>Költringer</b> Anton Dr.  | Arbeitsmarktservice<br>Landesgeschäftsstelle Salzburg          |
| <b>Kopp</b> Claudia Mag.   | Personalmanagement der<br>Pappas Gruppe                        |
| <b>Kosovic</b> Rajmund Mag.  | Bundessozialamt –<br>Landesstelle Salzburg                     |
| <b>Kronberger</b> Silvia   | Salzburger Verwaltungsakademie,<br>Land Salzburg               |
| <b>Lamprechter</b> Astrid Mag.                                     | Abteilung 3, Land Salzburg                                     |
| <b>Lechner</b> Silvia Mag. Gemeinderätin                           | SPÖ-Gemeinderatsklub   |
| <b>Lohfeyer</b> Rosa Mag.a<br>Abgeordnete zum Nationalrat          | St. Johann/P.  |
| <b>Lorentsichitsch</b> Bettina                                     | Wirtschaftskammer Salzburg                                     |
| <b>Lukesch</b> Christine<br>Landtagsstenographin                   | Landtagsdirektion  |
| <b>Lüttich</b> Astrid Dr.  | Beratungsstelle für Alleinerziehende                           |
| <b>Marckhgott</b> Heinrich Christian HR Dr.,<br>Landesamtsdirektor | Landesamtsdirektion  |
| <b>Meisl</b> Roland Ing. Mag. LAbg.<br>Klubvorsitzender            | SPÖ-Landtagsklub, Landtag                                      |
| <b>Mistlberger-Kreczy</b> Sabina Dr..                              | Organisationsberatung,<br>Land Salzburg                        |

|   |  |
|---|--|
| <b>Mistberger</b> Werner Mag.                         | Akzente Salzburg   |
| <b>Mitterhumer-Zehetner</b> Birgit Mag.               | Stabstelle für Frauenfragen u. Chancengleichheit                                   |
| <b>Mosler-Törnström</b> Gudrun BSc Zweite Präsidentin | Landtag  |
| <b>Müller-Orthner</b> Brigitte Mag.                   | Landesamtsdirektion  |
| <b>Neuhofer</b> Resi LAbg.                            | ÖVP-Landtagsklub, Landtag  |
| <b>Neunherz</b> Alexander Mag.                        | Renner-Institut Salzburg<br>Landesstellenleiter                                    |
| <b>Neuwirth</b> Susanne Mag. Vizepräsidentin          | Bundesrat  |
| <b>Noor</b> Alexandra                                 | ÖVP-Frauen Salzburg  |
| <b>Obermoser</b> Michael LAbg.                        | ÖVP-Landtagsklub, Landtag  |
| <b>Pallauf</b> Brigitta Dr. LAbg.                     | ÖVP-Landtagsklub, Landtag  |
| <b>Pfatschbacher</b> Margit LAbg.                     | SPÖ-Landtagsklub, Landtag  |
| <b>Pluntz</b> Liane Dr.                               | Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, Frauenreferat                    |
| <b>Radlegger</b> Philipp MMag.                        | Büro der Zweiten Landtagspräsidentin   |
| <b>Rafetseder</b> Julia                               | Geschäftsführerin der SPÖ-Frauen Salzburg  |
| <b>Reiff</b> Alexander                                | Abteilung 3, Land Salzburg   |
| <b>Ribitsch</b> Raimund Mag. Geschäftsführer          | Fachhochschule Salzburg GmbH   |
| <b>Rieger</b> Veronika                                | Praktikantin der Abteilung 15, Land Salzburg                                       |
| <b>Riezler</b> Ingrid LAbg.                           | SPÖ-Landtagsklub, Landtag  |
| <b>Rogatsch</b> Gerlinde Mag. Klubobfrau              | ÖVP-Landtagsklub, Landtag  |
| <b>Rössler</b> Astrid Dr. LAbg.                       | Grüne, Landtag   |
| <b>Rotschopf</b> Romana Mag. MBA                      | Stabstelle für Frauenfragen und Chancengleichheit, Land Salzburg                   |
| <b>Scharer</b> Erika Landesrätin                      | Landesregierung  |
| <b>Schindler-Perner</b> Andrea Mag.                   | Regionalverband Lungau   |
| <b>Schmidjell</b> Cornelia Mag.                       | Leiterin Abteilung Sozialpolitik, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg |
| <b>Schmidt</b> Alexandra Mag.                         | Stadt Salzburg Magistrat   |
| <b>Schmidt</b> Hannelore Gemeinderätin                | SPÖ-Gemeinderatsklub   |

|   |   |
|---|---|
| <b>Schöchl</b> Josef Dr. LAbg.                    | ÖVP-Landtagsklub, Landtag   |
| <b>Schrattenstaller-Altzinger</b> Margit Dr.      | Österreichisches Institut für<br>Wirtschaftsforschung                     |
| <b>Schulte</b> Irene Mag. Geschäftsführerin       | Vereinigung Österr. Industrie,<br>LG Salzburg                             |
| <b>Sommerauer</b> Otmar Dr.<br>Kammeramtsdirektor | Landarbeiterkammer  |
| <b>Sperling</b> Mechthild Mag.                    | Kokon – Beratung und Bildung für<br>Frauen                                |
| <b>Steger</b> Gerhard Dr. Sektionschef            | Bundesministerium für Finanzen<br>Leiter Budgetsektion                    |
| <b>Stiftinger</b> Anna Mag.                       | Agenda Chancengleichheit in Arbeits-<br>welt und Informationsgesellschaft |
| <b>Stranzinger</b> Dagmar Mag.                    | Stadt Salzburg Magistrat  |
| <b>Veichtlbauer</b> Eva Mag.                      | Leiterin der Abteilung 2, Land Salzburg                                   |
| <b>Wanner</b> Hilde LAbg. aD                      | ---   |
| <b>Winkler</b> Reinhold                           | Land Salzburg   |