

2013

Wiener Gleichstellungsmonitor



1. Wiener Gleichstellungsmonitor

Impressum

Wiener Gleichstellungsmonitor 2013

Herausgeberin & Eigentümerin:

Stadt Wien, Magistratsabteilung 57 - Frauenabteilung der Stadt Wien

Projektleitung: Stephanie Kiessling (MA 57)

Autorinnen: Andrea Leitner, Angela Wroblewski

unter Mitarbeit von Anna Dibiasi und Karin Schönflug (Institut für Höhere Studien)

Steuerungsgruppe/Redaktion: Jana Schultheiss (MD-OS Dezernat Gender Mainstreaming),

Martina K. Sommer (MA 57), Karin Tertinegg (MA 57), Edith Waltner (MA 23)

Grafische Gestaltung und Layout: Barbara Waldschütz, Silvia Fässler

Lektorat: Christa Leutgeb

Druck: die 2gstelle

ISBN: 978-3-902845-24-5

© Wien, September 2014

MA 57, Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1082 Wien

www.frauen.wien.gv.at

Alle Rechte vorbehalten

Inhalt

Vorwort **7**
Danksagung **8**
Einleitung **9**

Frauen und Männer in Wien **18**

- Einleitung **20**
- 1** Bevölkerungsstruktur **23**
- 2** Wohnbevölkerung **25**
- 3** Erwerbsbevölkerung **27**
- 4** PendlerInnen **29**
- 5** Haushalte und Lebensformen **30**
- 6** Eheschließungen, Scheidungen und Eingetragene Partnerschaften **32**
- 7** Anzahl von Kindern **33**
- 8** Patchworkfamilien **35**
- 9** Pflegeelternschaft **36**
- 10** Anstaltshaushalte **37**
 - Das Wichtigste in Kürze **39**

Politische Partizipation **42**

- Einleitung **44**
- 1** Wiener Landes-, Gemeinde- und Bezirkspolitik **46**
- 2** Wahlvorschläge politischer Parteien **48**
- 3** Gremien der Gemeinde Wien **49**
- 4** Gesetzliche Interessensvertretungen **51**
- 5** ArbeitnehmerInnenvertretung **52**
- 6** Schulische und berufliche Jugendvertretung **54**
- 7** Politisches Engagement **55**
 - Das Wichtigste in Kürze **58**

Aus- und Weiterbildung **60**

- Einleitung **62**
- 1** Vorschulische Bildung **65**
- 2** Schulische Bildung **66**
- 3** Tertiäre Bildung **68**
- 4** Lehre **71**
- 5** Zukunftsträchtige Ausbildungen **72**
- 6** Gering qualifizierte Frauen **75**
- 7** Basisbildung **76**
- 8** Weiterbildung **78**
- 9** Förderungen für berufsbezogene Weiterbildung **80**
- 10** Ausbildungsadäquate Beschäftigung **81**
 - Das Wichtigste in Kürze **82**

Bezahlte und unbezahlte Arbeit 84

Einleitung **86**

- 1** Bezahlte und unbezahlte Arbeit **90**
- 2** Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung **91**
- 3** Pflege **93**
- 4** Kinderbetreuungseinrichtungen **94**
- 5** Pflegeeinrichtungen **96**
- 6** Erwerbsstatus **97**
- 7** Arbeitszeit **99**
- 8** Teilzeit **100**
- 9** Berufliche Tätigkeiten – horizontale Segregation **101**
- 10** Berufliche Stellung – vertikale Segregation **104**
- 11** Atypische Beschäftigung **105**
- 12** Selbständig Erwerbstätige **107**
- 13** Niedriglohnbeschäftigung **108**
Das Wichtigste in Kürze **111**

Freizeit und Sport 112

Einleitung **114**

- 1** Freizeitaktivitäten **117**
- 2** Ausgaben für Freizeit, Sport und Hobby **118**
- 3** Soziale Kontakte in der Freizeit **119**
- 4** Nutzung von Kulturangeboten **120**
- 5** Nutzung von institutionellen Freizeitangeboten **122**
- 6** Sportliche Aktivität **123**
- 7** Teilnahme an Sportveranstaltungen **124**
- 8** Zufriedenheit mit wohnortnahen Sportangeboten **125**
- 9** Leitungsfunktionen in Freizeitvereinen **126**
- 10** Leitungsfunktionen in Sportverbänden **127**
- 11** Leitungsfunktionen in Verbänden für Seniorinnen und Senioren **128**
- 12** Sporthilfe **129**
Das Wichtigste in Kürze **130**

Kunst und Medien 132

Einleitung **134**

- 1** Kunstuniversitäten in Wien **137**
- 2** Leitungsgremien im Bereich Kunst **138**
- 3** Entscheidungsgremien im Bereich der Kunstförderung **139**
- 4** Kunstförderung der Stadt Wien **140**
- 5** PreisträgerInnen und StipendiatInnen der Stadt Wien im Bereich Kunst **141**
- 6** Ausbildungen im Bereich Journalismus und Medien **142**
- 7** Führungspositionen in Wiener Printmedien **143**
- 8** Entscheidungsgremien im Medienbereich **144**
- 9** Sexistische Werbung **145**
Das Wichtigste in Kürze **147**

Einkommen 148

Einleitung 150

- 1** Einkommensunterschiede 154
- 2** Gender Pay Gap 156
- 3** Löhne nach Bildung, Alter und Unternehmenszugehörigkeit 157
- 4** Löhne nach Berufen 160
- 5** Einkommen selbständig Erwerbstätiger 161
- 6** Pensionen 163
- 7** Haushaltseinkommen 165
- 8** Lehrlingsentschädigung 167
- 9** Kollektivvertragslöhne 168
 - Das Wichtigste in Kürze 170

Armut und Soziale Sicherheit 172

Einleitung 174

- 1** Armutsgefährdung 180
- 2** Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung – Zielgruppe Europa 2020 181
- 3** Armut und kulturelle Partizipation 183
- 4** Armut und politische Partizipation 184
- 5** Bedarfsorientierte Mindestsicherung 185
- 6** Ausgleichszulagen 187
- 7** Wohnbeihilfe 188
- 8** Arbeitslosengeld und Notstandshilfe 190
- 9** Förderungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik 191
- 10** Kinderbetreuungsgeld 192
- 11** Pflegegeld 194
 - Das Wichtigste in Kürze 195

Wohnen und öffentlicher Raum 198

Einleitung 200

- 1** Wohnverhältnisse 204
- 2** Wohnausstattung 205
- 3** Prekäre Wohnformen 206
- 4** Wohnungslosigkeit 208
- 5** Wohnkosten 210
- 6** Entwicklung der Wohnkosten 212
- 7** Wohnzufriedenheit 214
- 8** Sicherheitsempfinden 215
- 9** Nutzung von Parks 216
- 10** Außerschulische Jugendarbeit im öffentlichen Raum 218
- 11** Ausbildungen für Wohn- und Städtebau 219
- 12** Entscheidungsgremien im Planungs- und Wohnbaubereich 220
 - Das Wichtigste in Kürze 222

Umwelt und Mobilität 224

Einleitung **226**

- 1** Zufriedenheit mit Umweltaspekten **229**
 - 2** Beschäftigte im Umweltbereich **230**
 - 3** Ausbildungen für Umweltberufe **232**
 - 4** Verkehrsmittelwahl **233**
 - 5** Dauer des Arbeitsweges **235**
 - 6** Öffentlicher Verkehr **236**
 - 7** Carsharing **237**
- Das Wichtigste in Kürze **239**

Gewalt 240

Einleitung **242**

- 1** Strafbare Handlungen gegen Leib und Leben und gegen die Freiheit **246**
 - 2** Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung **248**
 - 3** Wegweisungen, Betretungsverbote und Streitschlichtungen **250**
 - 4** Gewalt durch (Ex-)PartnerInnen **251**
 - 5** Aufnahme von Frauen und Kindern in Wiener Frauenhäusern **252**
 - 6** Zwangsverheiratung **253**
 - 7** Gewalt in Schulen **255**
- Das Wichtigste in Kürze **256**

Gesundheit 258

Einleitung **260**

- 1** Gesundheitliche Risikofaktoren **263**
 - 2** Vorsorgeuntersuchungen **264**
 - 3** Selbsteinschätzung der Gesundheitskompetenz **265**
 - 4** Essstörungen **267**
 - 5** Körperwahrnehmung von Mädchen und Buben **268**
 - 6** Teenagerschwangerschaften **270**
 - 7** Verhütung und Verhütungsmethoden **271**
 - 8** Künstliche Befruchtung **273**
 - 9** Kaiserschnitttrate **274**
 - 10** Beschäftigte in Wiener Krankenhäusern **275**
 - 11** Fachliche Spezialisierung von Ärztinnen und Ärzten **276**
 - 12** Fremdsprachenkenntnisse in Ordinationen **278**
- Das Wichtigste in Kürze **280**

Resümee **283**

Literatur **294**

Abkürzungen **303**

Glossar **305**

Zentrale Datenquellen **311**

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren!

Als Wiener Frauenstadträtin setzte ich mich dafür ein, dass alle Frauen und Mädchen in Wien sicher, selbstbestimmt und unabhängig leben können.

Viele wichtige Meilensteine für Frauen konnten in den vergangenen Jahrzehnten erreicht werden, die wesentlich zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern beigetragen haben. Dennoch sind wir heute noch nicht am Ziel der tatsächlichen Gleichstellung angelangt: Frauen werden heutzutage immer noch diskriminiert.

Seit vielen Jahren setzt die Stadt Wien neue Impulse und bietet viele Angebote für Frauen und Mädchen, um eben jene Ungleichheiten zu bekämpfen.

Doch wie sieht es mit der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wien wirklich aus? Um diese Frage zu beantworten, hat sich die Stadtregierung in ihrem Regierungsprogramm darauf verständigt, den Wiener Gleichstellungsmonitor zu erstellen.

Damit wird einerseits der Ist- Stand der Gleichstellung durch Zahlen und Fakten dargestellt, andererseits ermöglicht der 3-jährige Erscheinungsrhythmus des Monitors auch die Entwicklungen zu beobachten.

Da Gleichstellung alle Lebensbereiche von Frauen betrifft, bietet der Wiener Gleichstellungsmonitor eine breite und umfassende Übersicht über die unterschiedlichsten Themenfelder: von unbezahlter Arbeit über Freizeit bis hin zu Gesundheit.

Mit diesem Monitoring haben wir als ein Instrument, das es uns ermöglicht, Gleichstellung effektiv und weiterhin konsequent voranzutreiben. Unterschiede und Erfolge sowie Handlungsfelder werden durch Zahlen und Fakten sichtbar gemacht. Nur wenn wir alle an einem Strang ziehen und Frauenpolitik als eine Agenda sehen, die uns alle angeht, egal ob Frauen oder Männer, Politik oder Zivilgesellschaft, werden wir eine Gleichstellung in allen Bereichen erreichen.

Ihre Wiener Frauenstadträtin,



Sandra Frauenberger



Danksagung

Die Entwicklung des 1. Wiener Gleichstellungsmonitors erfolgte im Auftrag der Frauenabteilung der Stadt Wien unter Leitung von Marion Gebhart und in enger Zusammenarbeit mit Stephanie Kiessling, Projektleiterin des Gleichstellungsmonitors sowie der dafür eingerichteten Steuerungsgruppe aus Mitarbeiterinnen der Frauenabteilung (Martina K. Sommer, Karin Tertinegg), der MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming (Jana Schultheiß) und der MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik (Edith Waltner). An den Workshops zur Diskussion der Gleichstellungsziele nahmen rund 60 Fachexpertinnen und Fachexperten der Stadt Wien sowie WissenschaftlerInnen teil. In die Datenrecherche und Datenbereitstellung waren MitarbeiterInnen unterschiedlicher Magistratsabteilungen der Stadt Wien (insbesondere MA 5, MA 7, MA 10, MA 11, MA 13, MA 15, MA 17, MA 18, MA 19, MA 21, MA 23, MA 24, MA 40, MA 42, MA 51, MA 53, MA 57, MA 62, MD – Bauten und Technik), des Fonds Soziales Wien, des Krankenanstaltenverbundes, der Wiener Linien, des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds, des Arbeitsmarktservice Wien, des Wiener Stadtschulrates, der Initiative Erwachsenenbildung, der Arbeiterkammer, der Gewerkschaften, der Wirtschaftskammer, gesetzlicher Interessensvertretungen, des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, der Pensionsversicherungsanstalt, mehrerer Bundesministerien (BMASK, BMBF, BMWFW, BMWFJ, BMI, BMJ), der Statistik Austria, von Gynmed, der L&R Sozialforschung, der Ludwig Boltzmann-Institut Health Promotion Research sowie des IHS eingebunden. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Beteiligten für ihre konstruktive Mitarbeit bei der Entwicklung des 1. Wiener Gleichstellungsmonitors herzlich bedanken!

Einleitung

Warum nicht gleich?

Wieweit sind Frauen in unterschiedlichen Bereichen gegenüber Männern benachteiligt? Wieweit nähern wir uns dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern an? Diese Fragen beschäftigen politische Institutionen gleichermaßen wie die Genderforschung. Je nach Blickwinkel, Bewertungsmaßstab und Erkenntnisinteresse bestehen dazu unterschiedliche Meinungen, Aussagen und Evidenzen. Während auf der einen Seite die Beharrlichkeit der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern als Ausdruck der Benachteiligungen von Frauen angeführt wird, wird von anderer Seite vom Mythos der Einkommensunterschiede gesprochen. Angleichungstendenzen zwischen den Geschlechtern bei der Erwerbsarbeit werden einerseits als Fortschritt im zentralen Bereich für Gleichstellung gewertet, andererseits wird die unterschiedliche Partizipation von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien als Indiz für unveränderte Machtverhältnisse angeführt. Daten und Statistiken haben gerade in Bereichen, die wesentlich durch persönliche Erfahrungen und Lebenseinstellungen geprägt sind, eine wichtige Funktion. Sie sollen eine objektive Basis für die Diskussion über Gleichstellung bieten, um Veränderungen messbar zu machen, Handlungsfelder für Gleichstellungspolitik zu definieren oder auch um gesetzte Ziele überprüfbar zu machen.

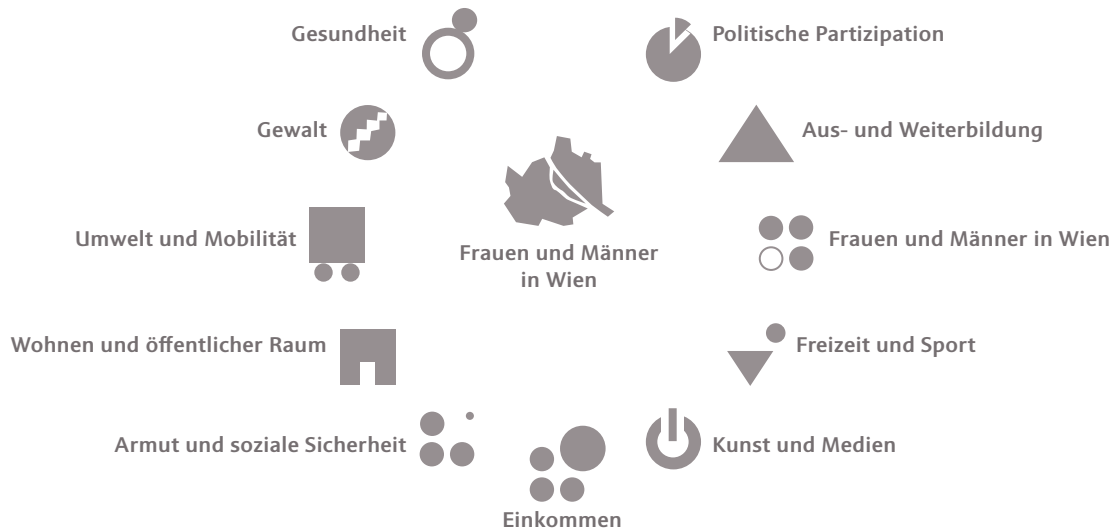
Mit dem Wiener Gleichstellungsmonitor verfolgt die Stadt Wien das Ziel, den Status quo der Gleichstellung in unterschiedlichen Lebensbereichen kontinuierlich zu beobachten. Die in den Monitor aufgenommenen Indikatoren sollen die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern möglichst genau abbilden, gleichsam wie Markierungen auf einer Landkarte die zentralen Merkmale der Benachteiligungen von Frauen erfassen. Damit kann das Bewusstsein über Benachteiligungen verstärkt und eine empirische Grundlage für Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung geschaffen werden. Bei der Entwicklung der Gleichstellungsindikatoren nimmt die Stadt Wien die Anregungen aus internationalen Erfahrungen mit der Indikatorenentwicklung auf, indem die Gleichstellungsindikatoren nicht datengeleitet, sondern zielgeleitet entwickelt wurden. Handlungsleitend für den Auswahlprozess der Indikatoren waren politische Prioritätensetzungen, d.h., die Frage „Was wollen wir wissen?“ und nicht die Datenverfügbarkeit („Was können wir wissen?“). Mit dem dabei verfolgten Ansatz, Gleichstellung möglichst umfassend zu definieren und viele Bereiche einzubeziehen, war es sowohl aus Gründen der Effizienz als auch der Übersichtlichkeit wichtig, sich auf zentrale Zielsetzungen und Indikatoren zu beschränken.

Themen und Indikatoren

Dem Monitor liegt ein breites Verständnis von Gleichstellung zugrunde, das unterschiedliche Facetten und Lebensbereiche umfasst, um über die üblicherweise berücksichtigten Themen und Indikatoren hinauszudenken und sich nicht auf statistisch gut erfasste Bereiche zu konzentrieren. Ausgehend von vorab formulierten Gleichstellungszielen wurde in einem diskursiven Prozess ein Set von 119 Gleichstellungsindikatoren erarbeitet. Diese sind nach folgenden 12 Themen gegliedert.

siehe Indikatorenliste am Ende der Einleitung

Themen des Gleichstellungsmonitors



Die Indikatoren der einzelnen Themen zielen darauf ab, Geschlechterverhältnisse vor dem Hintergrund der aktuellen gleichstellungspolitischen Diskussionen adäquat abzubilden und Geschlechterhierarchien sichtbar zu machen. Nachdem die Interpretation von Geschlechterverhältnissen nicht erst bei der Datenanalyse beginnt, sondern die Konstruktion der Indikatoren mitbestimmt, ist eine Reflexion dieses Doing Gender bei Statistiken ganz wesentlich (vgl. Leitner/Walenta 2007; Wroblewski et al. 2005). Mit dem Fokus auf einen bestimmten Ausschnitt der Wirklichkeit, mit dem gewisse Tatbestände betont werden und andere im Hintergrund bleiben, entstehen Hervorhebungen und Lücken (beispielsweise wenn unbezahlte Arbeit vernachlässigt wird). Im Gegensatz zu Daten, die Fakten präsentieren und noch keine inhaltlichen Aussagen bieten, weisen Indikatoren normative Ausrichtungen auf und verknüpfen statistische Daten mit einem sinnhaften Bezugsrahmen. Ihre Ausgestaltung ist daher immer abhängig von den verfolgten Zielsetzungen und Vergleichsperspektiven, die durch die gewählten Vergleichs- und Bezugsgrößen die Ergebnisse bestimmen. Wie letztlich Indikatoren definiert werden (können), hängt aber auch wesentlich von der Datenverfügbarkeit ab. Dies betrifft sowohl das Vorhandensein geschlechtersegregierter Daten wie auch die verwendeten Definitionen und Kategorien, die den Daten zugrunde liegen, d.h., inwiefern sie die tatsächlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern abbilden. Dieses Verständnis von Gleichstellungsindikatoren spiegelt sich in der Aufbereitung der einzelnen Themen und Indikatoren wider, die sich an folgendem Schema orientiert: Zu Beginn jedes Themas erfolgt ein kurzer Abriss der jeweiligen aktuellen Gleichstellungsproblematik und der für Wien konkret formulierten Gleichstellungszielsetzungen. In der Einleitung zum Thema wird auch auf die verwendeten Datengrundlagen eingegangen und deren Aussagekraft reflektiert. Darüber hinaus wird explizit auf jene Gleichstellungszielsetzungen hingewiesen, für die aufgrund unzureichender oder fehlender Datenlage kein Indikator aufgenommen werden konnte.

Die Bezeichnung des Indikators in der Überschrift umreißt das abgebildete Thema. Eine genauere Bezeichnung des Indikators erfolgt bei den dargestellten Abbildungen und Tabellen. Wie der Indikator konkret berechnet wird, wird in der Definition näher erläutert. Informationen zur verwendeten Datenquelle, zum Bezugsjahr und methodische Hinweise zur Aussagekraft der Daten bzw. zur erfassten Grundgesamtheit komplettieren die Abbildungen und Tabellen. Eine ausführlichere Beschreibung der verwendeten Datenquellen ist dem Datenglossar zu entnehmen. Bei komplexeren Indikatoren werden auch Kontextfaktoren beschrieben, die die Auswahl der konkreten Indikatoren bzw. den normativen Bezugsrahmen erläutern.

Ziel der Darstellung ist es, den jeweiligen Indikator kompakt zu beschreiben. Dabei erfolgt eine Orientierung an den Prioritätensetzungen, die sich durch die Formulierung der zentralen Gleichstellungsziele ergibt. Es wird jedoch keine umfassende Analyse der Gleichstellungsproblematik zum jeweiligen Thema angestrebt. Die Beschreibung der Indikatoren wird und soll Fragen über das Zustandekommen von geschlechtsspezifischen Unterschieden aufwerfen. Diese können im Rahmen des vorliegenden Monitors nicht beantwortet werden, sondern erfordern weiterführende Detailanalysen. Mit dem 1. Wiener Gleichstellungsmonitor erfolgt eine Darstellung des Status quo in Hinblick auf Gleichstellung, die als Grundlage für die Analyse von zeitlichen Veränderungen mit den folgenden Monitoren dient.

Prinzipien und Konzepte des Gleichstellungsmonitors

Die Auswahl und Strukturierung der dargestellten Indikatoren erfolgte vor dem Hintergrund von Festlegungen und Prinzipien des Gleichstellungsmonitors sowie von Konzepten für die Operationalisierung von Geschlecht und die Berücksichtigung verschiedener Geschlechterperspektiven.

Prinzipien des Gleichstellungsmonitors

Auf Basis der Diskussionen in den ExpertInnen-Workshops wurde eine Reihe von Prinzipien für den Wiener Gleichstellungsmonitor expliziert, die davor eher implizit vorhanden waren oder sich aus der Diskussion von Widersprüchen, unklaren bzw. mehrdeutigen Formulierungen oder Prioritätensetzungen ergaben.

Fokus auf Frauen: Der Gleichstellungsmonitor stellt Benachteiligungen von Frauen in das Zentrum, d.h., die Auswahl der erfassten Bereiche ergibt sich aus der Problemrelevanz für Frauen. Bereiche, in denen ein Nachholbedarf für Männer besteht, werden in diesem Monitor nicht explizit berücksichtigt. Die Darstellung der einbezogenen Gleichstellungsaspekte im Monitor erfolgt aber grundsätzlich für Frauen und Männer.

Gleichstellungsrelevanz: Im Gleichstellungsmonitor sind ausschließlich Indikatoren aufgenommen, die ein gleichstellungspolitisches Problem abbilden. Allgemeine Ziele, die keine Gleichstellungsrelevanz aufweisen, werden nicht berücksichtigt.

Ergebnisziele: Bei den im Gleichstellungsmonitor abgebildeten Zielen wird der Schwerpunkt auf Ergebnisziele gelegt. Durch den Monitor soll die Entwicklung gleichstellungspolitisch relevanter Aspekte beobachtet werden, nicht aber eine Evaluation von Maßnahmen oder Projekten

der Stadt Wien erfolgen. Aus diesem Grund werden Maßnahmenziele nur dann berücksichtigt, wenn Ergebnisziele nicht messbar sind. Dies betrifft z.B. die Erhöhung der Teilnahmen an speziellen Beratungs- oder Förderangeboten (z.B. NutzerInnen der Wiener Wohnungslosenhilfe).

Nutzung verfügbarer Datenquellen: Für den Gleichstellungsmonitor werden keine eigenen Erhebungen durchgeführt, sondern verfügbare Datenquellen genutzt bzw. eigens aufbereitet. Aus diesem Grund wird eine Vielzahl unterschiedlicher Datenquellen verwendet (siehe Datenglossar), wie z.B. administrative Daten, Befragungsdaten, amtliche Statistiken, Informationen von Websites oder eigens von Institutionen bereitgestellte Informationen.

Kontinuierliche Verfügbarkeit der Indikatoren: Der Gleichstellungsmonitor soll im Abstand von drei Jahren erscheinen. In den Monitor werden daher primär Indikatoren aufgenommen, für die eine laufende Beobachtung möglich ist, d.h., dass die ihnen zugrunde liegenden Datenquellen laufend oder in entsprechenden Abständen zur Verfügung stehen.

Wienbezug: Die im Gleichstellungsmonitor abgebildeten Indikatoren beziehen sich auf Wien, wobei unterschiedliche Populationen abgebildet werden, wie z.B. die in Wien wohnenden Personen, in Wien arbeitende Personen oder SchülerInnen bzw. Studierende an Institutionen in Wien.

Sichtbarmachen von Datenlücken: Für die Indikatoren des Gleichstellungsmonitors wird ausschließlich auf verfügbare Datengrundlagen zurückgegriffen. Die Indikatorenentwicklung stößt dabei häufig an Grenzen, die explizit thematisiert werden. Dazu zählen Datengrundlagen, in denen keine Informationen über Geschlecht oder andere soziale Merkmale enthalten sind, die die Lebensrealität von Frauen nicht adäquat abbilden oder die nicht so aufbereitet sind, dass geschlechtsspezifische Auswertungen gemacht werden können. Diese Datenlücken sollen explizit thematisiert werden, um eine Grundlage für die Weiterentwicklung von Datengrundlagen und Indikatoren zu liefern.

Operationalisierung von Geschlecht

Der Fokus des Gleichstellungsmonitors richtet sich auf die Ungleichheitsstrukturen zwischen Frauen und Männern, indem Benachteiligungsdimensionen zwischen den Geschlechtern aufgezeigt werden. Das bedeutet allerdings nicht, dass Frauen und Männer als binäre Geschlechter verstanden werden, sondern dass es auch darum geht, Frauen und Männer in ihrer Vielschichtigkeit zu erfassen. Das Ansinnen, Gleichstellungsthematiken durchgängig nach weiteren Differenzierungsdimensionen, wie Alter, Bildung, Nationalität bzw. Migrationshintergrund, körperliche Beeinträchtigung, und das Zusammenwirken unterschiedlicher Strukturkategorien im Sinne der Intersektionalität darzustellen, scheitert bei der empirischen Analyse aber häufig an zu kleinen Stichproben, unübersichtlichen Darstellungen oder schlichtweg an der Komplexität der Aufgabe. Insofern wird diese differenzierte Darstellung von Frauen und Männern auch ein Stück weit auf die nächsten Monitoringberichte verlagert und Differenzierungen werden lediglich für die wichtigsten Verschiedenheitsaspekte eingebracht.

Geschlecht wird hier nicht als direkt erklärende, unabhängige Variable verstanden, indem angenommen wird, dass sich Menschen aufgrund ihres biologischen Geschlechts in ihrem Verhalten und Erleben unterscheiden. Vielmehr wird dem Geschlecht eine Moderatorfunktion zugeschrieben, das heißt, es wird angenommen, dass bestimmte Ursache-Wirkungs-Mechanismen bei einem Geschlecht stärker ausgeprägt sind als bei dem anderen (vgl. Döring 2013). Beispielsweise kann sich das Geschlecht über die Berufswahl auf die finanzielle Situation

auswirken. Das biologische Geschlecht wird als dichotomer Indikator für das soziale Geschlecht, für die Geschlechteridentität oder die erlebte Geschlechterrolle verwendet. Dies wohlwissend, dass es nicht die primären oder sekundären Geschlechtermerkmale sind, die beispielsweise das Berufswahlverhalten determinieren, sondern das weibliche bzw. feminine oder männliche bzw. maskuline Rollenverständnis.¹

Gleichstellungsperspektiven

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein komplexes Konzept, das aufgrund der Zusammenhänge vieler unterschiedlicher Bereiche schwer zu messen ist, aber auch unterschiedliche Interpretationen über die Zielsetzung von Gleichstellung aufweist. Das Verständnis von Gleichstellung ist abhängig von den dahinterliegenden Geschlechterperspektiven, von den Vorstellungen, wie die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern erfolgt oder wie der Übergang zu einer gleichen Gesellschaft von Männern und Frauen geschaffen werden soll (vgl. Leitner/Walenta 2007; European Institute for Gender Equality 2013). Unterschiedliche Vorstellungen darüber zeigen sich nicht nur in Alltagsdiskussionen oder parteipolitischen Schwerpunktsetzungen, sondern auch im feministischen Diskurs.² Wie auch der Entwicklungsprozess der Gleichstellungsziele für den Monitor gezeigt hat, können nicht für alle Bereiche allgemeingültige Gleichstellungsziele definiert werden, die so eindeutig und konkret formuliert sind, dass daraus direkt Indikatoren abgeleitet werden können, für die eine eindeutige Interpretation möglich ist. Offensichtlich wird das Problem unterschiedlicher Interpretationen von Gleichstellung beispielsweise in der Diskussion um Teilzeitarbeit: Ist Teilzeitarbeit eine gute Möglichkeit, um Beruf und Familie zu vereinbaren, und soll sie damit unterstützt werden oder sollte Teilzeitarbeit eher verhindert werden, weil damit Benachteiligungen für die weitere Berufskarriere verbunden sind? Eine eindeutige Festlegung bei solchen Fragen ist eine politische Herausforderung.

Um bei aller gebotenen Unterschiedlichkeit der Gleichstellungsproblematik in den einzelnen Themen eine einheitliche Zugangsweise sicherzustellen, verfolgt die Auswahl der konkreten Gleichstellungsindikatoren ein Konzept, das unterschiedliche Perspektiven der Gleichstellung anspricht. Dies orientiert sich an der in Schweden entwickelten 3R-Methode, die als Instrument für eine systematische Gleichstellungsanalyse von Gender Mainstreaming-Prozessen entwickelt wurde. Die drei R³ stehen für Repräsentanz, Ressourcen und Realitäten (vgl. Bergmann/Pimminger 2004). Repräsentation steht für die quantitative Verteilung von Frauen und Männern im betreffenden Bereich, d.h., sie bildet den Zugang der Geschlechter zum jeweiligen Feld ab. Mit dem zweiten Analysebereich wird die Verteilung von Ressourcen, wie Geld, Zeit, Raum und Bildung, auf Frauen und Männer in den Mittelpunkt gestellt. Dabei wurden die Ressourcentypen gleichgewichtignebeneinander gestellt und grundsätzlich für jedes Thema unterschiedliche Ressourcentypen berücksichtigt. Dies ermöglicht auch die Thematisierung von Querverbindungen zwischen den Themenfeldern, da die Verfügbarkeit über Finanz-, Zeit-, Raum- und Bildungsressourcen zentrale Zugangsbarrieren für Frauen zu einzelnen Feldern darstellen. So eröffnen beispielsweise Finanzressourcen einerseits den Zugang zu unterschiedlichen Bereichen (z.B. Freizeitaktivitäten, kulturelle Angebote und qualitativ hochwertiges Wohnen) und sind gleichzeitig das Ergebnis von Benachteiligungen in anderen Bereichen (wie z.B. geschlechtsspezifische Arbeitsbewertung). Die verfügbaren Zeitressourcen sind stark durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und den ihr zugrunde liegenden Rollenstereotypen – insbesondere im Bereich der unbezahlten Arbeit – geprägt und bestimmen u.a. den Zugang zu bezahlter Arbeit, zu unterschiedlichen Freizeitaktivitäten, Ehrenämtern und das Ausmaß des politischen Engagements. Der Zugang zu Raumressourcen hängt, wie bereits erwähnt, von Finanzressourcen ab (Wohnraum, Mobilität), aber auch von der Berücksichtigung von Gender-

¹ Um das soziale Geschlecht zu erfassen, wird im angloamerikanischen Raum zwischen sex und gender unterschieden. In der deutschen Sprache werden zur Abgrenzung des sozialen Geschlechts vom biologischen Geschlecht die Bezeichnungen „feminin“ und „maskulin“ anstelle von „weiblich“ und „männlich“ verwendet. Subdimensionen des sozialen Geschlechts sind z.B.: „sowohl maskulin als auch feminin“, „weder maskulin noch feminin“ (vgl. Döring 2013).

² Im feministischen Diskurs wird zwischen Gleichheits-, Differenz- und Transformations- bzw. (De-)Konstruktionsperspektive unterschieden, wobei aber jedes theoretische Leitbild in ein politisches Dilemma führt, wie dies z.B. Wetterer (2003) beschreibt, und all diese unterschiedlichen Perspektiven Schwächen aufweisen. Diese Problematik aufgreifend unterscheidet Nancy Fraser (2001) drei Modelle von Arbeitsteilung mit „Allgemeiner Erwerbsarbeit“, „Gleichstellung der Betreuungsarbeit“ und „Universelle Betreuungsarbeit“, die von ihr als Visionen oder Gleichstellungsszenarien dargestellt werden und neben der Frage der Repräsentanz und Ressourcenverteilung auch die Frage der Realitäten explizit adressiert (vgl. Bendl et al. 2007).

³ Im Magistrat der Stadt Wien wird für Gleichstellungsanalysen üblicherweise die 4R-Methode angewendet. Die rechtliche Situation als Erweiterung der 3R hat für die Erstellung des Wiener Gleichstellungsmonitors insofern keine Relevanz, als der Monitor weniger auf die Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen fokussiert, sondern auf die sich innerhalb der gegebenen Strukturen verändernden Realitäten.

Kriterien bei der Gestaltung des öffentlichen Raums. Bildungsressourcen beeinflussen nicht nur über formale Bildungsabschlüsse Zugangsmöglichkeiten, sondern auch durch Kompetenzen und Informationszugang.

Realitäten setzen sich mit unterschiedlichen Ursachen von Unterschieden auseinander, die sowohl durch Geschlechteridentitäten als auch Erwartungen und Anforderungen über Geschlechterrollen bestimmt sein können. Die in diesem Kontext angesprochenen Gleichstellungsziele streben eine Veränderung von Entscheidungskriterien, die Verankerung von Gender-Kompetenz in den jeweiligen Themen sowie eine Veränderung bestehender Geschlechterhierarchien an. Es geht also um die Veränderung von Machtpositionen, das Aufweichen von Rollenstereotypen und die Umgestaltung von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, also um Modifikationen, die ermöglichen sollen, dass der Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten für alle Personen unabhängig von sozialen Charakteristika und Lebensrealitäten gegeben ist.

Entwicklungsprozess des Wiener Gleichstellungsmonitors

Internationale und nationale Erfahrungen zeigen, dass die Entwicklung eines aussagekräftigen Gleichstellungsmonitors ein komplexer und aufwendiger Prozess ist,⁴ der im Idealfall von formulierten und akkordierten Gleichstellungszielen ausgeht. Darüber hinaus ist die Entwicklung eines Gleichstellungsmonitors nach wie vor mit der Herausforderung konfrontiert, dass in vielen Bereichen keine bzw. keine geschlechterdifferenzierten Daten vorhanden sind, sodass bestimmte Themen, wie z.B. Mobilität oder Freizeitverhalten, häufig ausgeblendet bleiben (vgl. Leitner/Wroblewski 2011). Die Stadt Wien hat diese Herausforderungen mit einem ambitionierten Vorhaben angenommen. Ausgehend von der Frage: „Was wollen wir wissen?“ wurden von einer Steuerungsgruppe des 1. Wiener Gleichstellungsmonitors in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Magistratsabteilungen Gleichstellungsziele formuliert. Damit entstand ein Gleichstellungszielektatalog, der 17 Themenfelder für Gleichstellungsziele enthielt, die zu den sechs Themenblöcken „Wohnen / Umwelt / Öffentlicher Raum / Verkehr und Mobilität“, „Freizeit / Sport / Medien und IKT“ / „Kunst und Kultur“, „(unbezahlte und bezahlte) Arbeit / Bildung“, „Armut / Soziale Sicherheit / Einkommen und Eigentum“, „Sexualität / Gesundheit / Gewalt“ sowie „Politische Partizipation“ zusammengefasst wurden.

Um eine Balance zwischen der Themenvielfalt und einer bewältigbaren Anzahl von Indikatoren⁶ herzustellen, erfolgte ein moderierter Auswahlprozess unter Einbeziehung von Fachexpertinnen und Fachexperten aus den unterschiedlichen Magistratsabteilungen und von WissenschaftlerInnen. In Workshops wurden die Oberziele des Gleichstellungszielektatalogs vor dem Hintergrund der aktuellen gleichstellungspolitischen und wissenschaftlichen Diskussion festgelegt und für den jeweiligen Themenbereich auf Aussagekraft, Vollständigkeit, Konsistenz und Kohärenz geprüft.⁷ Aufbauend auf den Workshop-Diskussionen wurden vom Projektteam konzeptgeleitete Zieldimensionen formuliert, die mit der Steuerungsgruppe und den politischen VertreterInnen akkordiert wurden und als Orientierungsrahmen für die weitere Arbeit am Gleichstellungsmonitor dienen.⁸ Neben dieser Reflexion der Gleichstellungsziele der einzelnen Themen wurden im Diskussionsprozess implizite Festlegungen für den Gleichstellungsmonitor getroffen. Diese wurden ebenfalls in einem Abstimmungsprozess mit der Steuerungsgruppe akkordiert und als explizite Prinzipien des Gleichstellungsmonitors festgelegt.

4 De Neuffille (1975) veranschlagte beispielsweise zehn Jahre für einen guten Indikator (zitiert nach Eckstein im Erscheinen).

5 Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)

6 Mit zwei bis sieben Oberzielen pro Themenfeld und deren Konkretisierung durch Unterziele enthält der Gleichstellungszielektatalog 73 Oberziele mit rund 370 Unterzielen.

7 Zwischen Dezember 2012 und April 2013 fanden 11 halbtägige Workshops statt. In einigen Workshops wurden mehrere Themen behandelt: Aus- und Weiterbildung; bezahlte und unbezahlte Arbeit; Gesundheit; politische Partizipation; Sexualität und Gewalt; Einkommen und Armut; soziale Sicherheit; Wohnen und öffentlicher Raum; Mobilität und Umwelt; Freizeit und Sport; Kunst, Kultur, Medien und IKT.

8 Im Folgenden wird aus Gründen der Lesbarkeit Gleichstellungszielsatzung und Gleichstellungsdimension synonym verwendet.

Die Datenrecherche wurde bewusst als zweiter Schritt durchgeführt, um nicht ein primär datengeleitetes Ergebnis zu erzielen und gezielt Datenlücken aufzeigen zu können. Mit Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Magistratsabteilungen und sonstigen Institutionen, wie Statistik Austria, Ministerien etc., wurden die Datenmöglichkeiten für die einzelnen Bereiche diskutiert. Dabei wurden neben Datenquellen der Statistik Austria und Erhebungen der Stadt Wien (wie z.B. Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung, SOWI II) auch Administrativdaten unterschiedlicher Magistratsabteilungen berücksichtigt. Als Auswahlkriterien wurden Qualitätskriterien, der Wienbezug der Daten sowie die kontinuierliche Verfügbarkeit verwendet.

Die daraus abgeleiteten Indikatorenlisten und Indikatorenprofile stellten ein weiteres Zwischenergebnis dar, das in Hinblick auf die diskutierten Gleichstellungsziele nochmals reflektiert wurde. Für diese Indikatoren wurden konkrete Datenanfragen für den 1. Wiener Gleichstellungsmonitor bei den unterschiedlichen Institutionen gestellt. Relevantes Bezugsjahr für die Datenanfragen war 2012, in Ausnahmefällen wurden auch Daten für 2013 zur Verfügung gestellt bzw. musste auf ältere Daten zurückgegriffen werden.

Auf Basis der verfügbaren Daten wurden schließlich die konkreten Indikatoren definiert und interpretiert. Dabei wurden teilweise gängige Indikatoren übernommen, teilweise neue normative Indikatoren entwickelt, indem beispielsweise alternative Bezugsrahmen berücksichtigt oder auch deskriptive Indikatoren für neue Datenquellen gebildet wurden. Dieser Schritt, der bei der Indikatorenentwicklung gewöhnlich im Zentrum steht, ist hier also nur ein Teil des Entwicklungsprozesses. Letztlich ist dieses Ergebnis auch wieder Ausgangspunkt für eine Weiterentwicklung, indem die vorliegenden Indikatoren die zentrale Basis für die Beobachtung der zeitlichen Entwicklung von Gleichstellungsdimension darstellen, diese aber auch zu weiteren Differenzierungen bzw. einer konkreteren Fassung der Gleichstellungsthematik einladen. Dieser Prozess soll mittelfristig dazu beitragen, offene Datenlücken zu füllen bzw. durch Gender-Analysen für einzelne Bereiche konkretere Befunde zu schaffen.

Indikatorenliste

Frauen und Männer in Wien

- 1 Bevölkerungsstruktur
- 2 Wohnbevölkerung
- 3 Erwerbsbevölkerung
- 4 PendlerInnen
- 5 Haushalte und Lebensformen
- 6 Eheschließungen, Scheidungen und Eingetragene Partnerschaften
- 7 Anzahl von Kindern
- 8 Patchworkfamilien
- 9 Pflegeelternschaft
- 10 Anstaltshaushalte

Politische Partizipation

- 1 Wiener Landes-, Gemeinde- und Bezirkspolitik
- 2 Wahlvorschläge politischer Parteien
- 3 Gremien der Gemeinde Wien
- 4 Gesetzliche Interessensvertretungen
- 5 ArbeitnehmerInnenvertretung
- 6 Schulische und berufliche Jugendvertretung
- 7 Politisches Engagement

Aus- und Weiterbildung

- 1 Vorschulische Bildung
- 2 Schulische Bildung
- 3 Tertiäre Bildung
- 4 Lehre
- 5 Zukunftsträchtige Ausbildungen
- 6 Gering qualifizierte Frauen
- 7 Basisbildung
- 8 Weiterbildung
- 9 Förderungen für berufsbezogene Weiterbildung
- 10 Ausbildungsadäquate Beschäftigung

Unbezahlte und bezahlte Arbeit

- 1 Bezahlte und unbezahlte Arbeit
- 2 Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung
- 3 Pflege
- 4 Kinderbetreuungseinrichtungen
- 5 Pflegeeinrichtungen
- 6 Erwerbsstatus
- 7 Arbeitszeit
- 8 Teilzeit
- 9 Berufliche Tätigkeiten – horizontale Segregation
- 10 Berufliche Stellung – vertikale Segregation
- 11 Atypische Beschäftigung
- 12 Selbständig Erwerbstätige
- 13 Niedriglohnbeschäftigung

Freizeit und Sport

- 1 Freizeitaktivitäten
- 2 Ausgaben für Freizeit, Sport und Hobby
- 3 Soziale Kontakte in Freizeit
- 4 Nutzung von Kulturangeboten
- 5 Nutzung von institutionellen Freizeitangeboten
- 6 Sportliche Aktivität
- 7 Teilnahme an Sportveranstaltungen
- 8 Zufriedenheit mit wohnraumnahen Sportangeboten
- 9 Leitungsfunktionen in Freizeitvereinen
- 10 Leitungsfunktionen in Sportverbänden
- 11 Leitungsfunktionen in SeniorInnenverbänden
- 12 Sporthilfe

Kunst und Medien

- 1 Kunstuniversitäten in Wien
- 2 Leitungsgremien im Bereich Kunst
- 3 Entscheidungsgremien im Bereich der Kunstförderung
- 4 Kunstförderung der Stadt Wien
- 5 PreisträgerInnen und StipendiatInnen im Bereich Kunst
- 6 Ausbildungen im Bereich Journalismus und Medien
- 7 Führungspositionen in Wiener Printmedien
- 8 Entscheidungsgremien im Medienbereich
- 9 Sexistische Werbung

Einkommen

- 1 Einkommensunterschiede
- 2 Gender Pay Gap
- 3 Löhne nach Bildung, Alter und Berufserfahrung
- 4 Löhne nach Berufen
- 5 Einkommen selbständig Erwerbstätiger
- 6 Pensionen
- 7 Haushaltseinkommen
- 8 Lehrlingsentschädigung
- 9 Kollektivvertragslöhne

Armut und Soziale Sicherheit

- 1 Armutsgefährdung
- 2 Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung – Zielgruppe Europa 2020
- 3 Armut und kulturelle Partizipation
- 4 Armut und politische Partizipation
- 5 Bedarfsorientierte Mindestsicherung
- 6 Ausgleichszulagen
- 7 Wohnbeihilfe
- 8 Arbeitslosengeld und Notstandshilfe
- 9 Förderungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- 10 Kinderbetreuungsgeld
- 11 Pflegegeld

Wohnen und Öffentlicher Raum

- 1 Wohnverhältnisse
- 2 Wohnausstattung
- 3 Prekäre Wohnformen
- 4 Wohnungslosigkeit
- 5 Wohnkosten
- 6 Entwicklung der Wohnkosten
- 7 Wohnzufriedenheit
- 8 Sicherheitsempfinden
- 9 Nutzung von Parks
- 10 Außerschulische Jugendarbeit im öffentlichen Raum
- 11 Ausbildungen für Wohn- und Städtebau
- 12 Entscheidungsgremien im Planungs- und Wohnbaubereich

Umwelt und Mobilität

- 1 Zufriedenheit mit Umweltaspekten
- 2 Beschäftigte im Umweltbereich
- 3 Ausbildungen für Umweltberufe
- 4 Verkehrsmittelwahl
- 5 Dauer des Arbeitsweges
- 6 Öffentlicher Verkehr
- 7 Carsharing

Gewalt

- 1 Strafbare Handlungen gegen Leib und Leben und gegen die Freiheit
- 2 Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung
- 3 Wegweisungen, Betretungsverbote und Streit-schlichtungen
- 4 Gewalt durch (Ex-)PartnerInnen
- 5 Aufnahme von Frauen und Kindern in Wiener Frauenhäusern
- 6 Zwangsverheiratung
- 7 Gewalt in Schulen

Gesundheit

- 1 Gesundheitliche Risikofaktoren
- 2 Vorsorgeuntersuchungen
- 3 Selbsteinschätzung der Gesundheitskompetenz
- 4 Essstörungen
- 5 Körperwahrnehmung von Mädchen und Buben
- 6 Teenagerschwangerschaften
- 7 Verhütung und Verhütungsmethoden
- 8 Künstliche Befruchtung
- 9 Kaiserschnitttrate
- 10 Beschäftigte in Wiener Krankenhäusern
- 11 Fachliche Spezialisierung von Ärztinnen und Ärzten
- 12 Fremdsprachenkenntnisse in Ordinationen