

# KONTRASTE

Nummer 3, März 2005

**PRESSE- UND  
INFORMATIONSDIENST  
FÜR SOZIALPOLITIK**

## **SOZIALWIRTSCHAFT ALS CHANCE FÜR FRAUEN**

Frauen und das Dritte System .....	3
Gender in der regionalen Sozialwirtschaft .....	6
Gemeinnützige Gesundheits- und Sozialdienste - Chance oder Risiko für Frauen? .....	9
Das Beschäftigungspotenzial des Dritten Sektors für Frauen .....	14
Strategien für eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung im Dritten Sektor .....	16
Frauen im Ehrenamt: Chance oder Sackgasse? .....	18
Gender Budgeting und der Dritte Sektor .....	21
EQ - Engagement mit Qualität für Steyr-Kirchdorf .....	23
e-train - Das fliegende Klassenzimmer .....	24
Was macht FIFTITU%? .....	26
Gendersensible Regionalentwicklung und der etwas andere Weg im Waldviertel .....	27
Equalize - Kärntner Initiative erwirkt Verbesserungen für Frauen am Arbeitsmarkt .....	28
Die Sozialwirtschaft als Impulsgeber für ländliche Regionen in Finnland .....	28
Projekt „Warriors' Land“ - ein Beitrag zur Regionalentwicklung in Mittelitalien .....	29

## **TAGUNGSBERICHT**

Erster Kongress der Sozialwirtschaft in Österreich .....	30
--	----

<b>BUCHTIPPS</b> .....	34
------------------------	----

<b>VERANSTALTUNGEN</b> .....	37
------------------------------	----

## **Liebe Leserin, lieber Leser!**

Was genau man unter „Sozialwirtschaft“ bzw. dem weitgehend synonym gebrauchten Begriff „Dritter Sektor“ versteht, ist immer noch ein wenig strittig. Üblicherweise wird darunter die Tätigkeit von Organisationen subsumiert, die nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind und die Bedürfnisse abdecken, welche von den beiden übrigen Sektoren, Markt und Staat, vernachlässigt werden. Die Aktivitäten erstrecken sich dabei vornehmlich auf die Felder Soziales, Kultur, Bildung, Umwelt/Natur und Gesundheit.

Die Beschäftigten in diesem Bereich sind zum überwiegenden Teil weiblich, in Wien etwa zu ca. 70 Prozent, wie die von L&R Sozialforschung durchgeführte Studie „Der Dritte Sektor in Wien“ aufzeigt. Und wie in anderen Bereichen ist die Situation der Frauen auch in diesem Arbeitsmarktsegment sowohl von vertikaler als auch von horizontaler Segregation geprägt. D.h. Frauen sind einerseits eher am unteren Ende denn an der Spitze der beruflichen Hierarchie anzutreffen und andererseits tendenziell auf bestimmte Tätigkeitsbereiche festgelegt, denen ein traditionell „weibliches“ Image anhaftet (wie Gesundheitsversorgung, Pflegedienste u.ä.).

Doch nicht nur als Beschäftigte, auch als Kundinnen sind Frauen für die Sozialwirtschaft - bzw. ist diese für sie - von Relevanz. Denn für viele Frauen ist es ein entscheidender Faktor, dass sie auf günstige und gut erreichbare Dienstleistungsangebote der Sozialwirtschaft zurückgreifen können, die sie entlasten und beispielweise für berufliche Tätigkeiten freispielen. Darüber hinaus bieten zahlreiche Projekte Frauen die Chance auf Eingliederung in den Arbeitsmarkt oder unterstützen sie auf dem Weg in die Selbstständigkeit.

Diese Beispiele verdeutlichen, dass es sich lohnt, den Dritten Sektor aus der Gender-Perspektive zu betrachten, wie dies bei der Tagung „Baustelle Chancengleichheit - Sozialwirtschaft als Chance für Frauen“ (Steyr, 18./19.4.2005) geschieht. Die vorliegende KONTRASTE-Ausgabe ist im Vorfeld der Veranstaltung in Kooperation mit der Frauenstiftung Steyr entstanden. Die Autorinnen, allesamt Referentinnen auf der Tagung, setzen sich mit der Bedeutung und den Potenzialen der Sozialwirtschaft für Frauen auseinan-

der und analysieren die Bedingungen, mit denen sie in diesem Sektor konfrontiert sind. Dabei wird der Sozialwirtschaft allgemein ein hohes Beschäftigungspotenzial für Frauen bescheinigt, die Qualität der Arbeitsplätze lässt aber vielfach zu wünschen übrig.

Wie soll man/frau mit diesem ambivalenten Befund umgehen? Strategien, die auf eine Ausweitung des Dritten Sektors abzielen, etwa eine längerfristige Förderung sozialwirtschaftlicher Betriebe, befördern tendenziell auch eine Ausweitung der Frauenbeschäftigung. Umgekehrt muss darauf geachtet werden, dass sich der Dritte Sektor nicht zu einem Bereich mit unzureichender sozialer Absicherung und schlechten Arbeitsbedingungen entwickelt, wovon wiederum Frauen in einem hohen Ausmaß betroffen sind. Die nachstehend von Gisela Notz skizzierte Situation in Deutschland sollte ein warnendes Beispiel sein: Hier bewirkte die Einführung von „Mini-Jobs“ und „Ein-Euro-Jobs“ eine Ausdehnung des vor allem für Frauen längst bestehenden Niedriglohnssektors in der Sozialwirtschaft. Dass bei uns intensiv an der Einführung eines - in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht problematischen - Dienstleistungsschecks gearbeitet wird (vgl. Beitrag Leibeseder), indiziert, dass auch in Österreich eine ähnliche Entwicklung zu befürchten ist, nämlich eine Renaissance „typischer Frauenarbeitsplätze“, die immer schon auf einen „Zuverdienst“ angelegt waren (Notz).

Umso wichtiger ist es, (Gegen-)Strategien im Hinblick auf eine gendergerechte Arbeitsteilung zu entwerfen und die Chancengleichheit auszuweiten. Dahingehende Ansätze werden in den nachfolgenden Beiträgen und Dialogen vorgestellt und diskutiert. Das Spektrum reicht dabei von allgemeinen Überlegungen in Richtung einer Neuverteilung der Arbeit über die Formulierung europäischer Leitlinien und Aktionsprogramme bis hin zu regionalen Initiativen im ländlichen Raum, die z.B. die Position von Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern trachten. Dieses breite Spektrum an Ansatzpunkten sollte eigentlich sicherstellen, dass die fortgesetzte Etablierung der Sozialwirtschaft nicht als Risiko, sondern primär als Chance für Frauen gesehen werden kann, meint

Ihre  
KONTRASTE-Redaktion

## Frauen und das Dritte System

### *Leitlinien und Perspektiven der Europäischen Union*

Es gibt ein wachsendes Verständnis dafür, dass die Entwicklung der Wirtschaft und der Wissensgesellschaft von einem sozialen Ausgleich begleitet sein muss, um Kohäsion, Gerechtigkeit und Armutsbekämpfung in Europa zu sichern. Die von den EU-Mitgliedstaaten im Zuge der Umsetzung der im Wege der offenen Koordinierungsmethode erstellten Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung und Soziale Integration umfassen auch Zielsetzungen zur stufenweisen Erreichung der Vollbeschäftigung in Europa. Verschiedene Instrumente, Methoden und Finanzierungsmöglichkeiten wurden geschaffen, um benachteiligte Gruppen in die Gesellschaft zu integrieren. Im Rahmen des Equal-Projekts „If a tree...“ wurde die Sozialwirtschaft von verschiedenen Seiten beleuchtet. Das Ergebnis sind Studien zur Sozialwirtschaft in Österreich, Italien und Finnland. Dabei wurde die Sozialwirtschaft zum einen unter dem Aspekt der Jobchancen in neuen Tätigkeitsfeldern analysiert, zum anderen haben wir die Rolle der Frauen in der Sozialwirtschaft herausgearbeitet.

Um die Position der Frauen im Dritten System – oder besser, in der Sozialwirtschaft - richtig darzustellen, brauchen wir eine gemeinsame Definition von Sozialwirtschaft. Jemand hat einmal gesagt, dass niemand weiß, was sie ist, aber alle wissen, dass es sie gibt. Das mag vielleicht vor ein paar Jahren so gewesen sein, heute aber trifft das nicht mehr zu. Als Ergebnis verschiedener politischer Maßnahmen, aber auch von Aktivitäten auf lokaler und regionaler Ebene, von europäischen Netzwerken u.ä., wird die Sozialwirtschaft heute von den europäischen Institutionen, aber auch auf nationaler and lokaler Ebene innerhalb der Mitgliedsländer anerkannt.

Die Definition von Sozialwirtschaft ist je nach Mitgliedstaat etwas verschieden. Üblicherweise zählt man genossenschaftlich geführte Unternehmen, Vereine, Verbände und Stiftungen dazu. Die Sozialwirtschaft kommt für zehn Prozent der Arbeitsplätze in den EU-Staaten auf. Eine/r von fünf EuropäerInnen ist Mitglied einer solchen Organisation. Die Sozialwirtschaft ist in allen wirtschaftlichen und sozialen Sektoren präsent.

Auch wenn der Sektor noch nicht in allen Mitgliedstaaten der Union offiziell anerkannt wird, so existiert er doch in allen europäischen Ländern. In sechs Mitgliedstaaten haben Minister eine fachliche Zuständigkeit für Sozialwirtschaft. In den letzten zehn Jahren hat die Sozialwirtschaft eine starke Erweiterung erfahren und wurde auch von der EU anerkannt. Sie spielt eine wesentliche Rolle auf der lokalen Ebene, wenn es um Beschäftigung, lokale Entwicklung und Partizipation geht. Die Sozialwirtschaft setzt sich aus personenzentrierten Organisationen und Firmen zusammen, die im Eigentum der Mitglieder stehen und von diesen selbst auf der Grundlage ihrer Bedürfnisse betrieben werden. Die Ziele stehen im Einklang mit sozialem Ausgleich, Demokratie und Solidarität.

### **Die lokale Dimension**

Die Sozialwirtschaft spielt eine wichtige Rolle bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene. Doch neben dem reinen Beschäftigungspotential ist sie besonders wichtig für die Abdeckung lokaler Bedürfnisse, die vom Markt oder den bestehenden öffentlichen Vermittlungsinstanzen (noch) nicht zufriedenstellend bedient werden. Weiters kann sie die Vermittelbarkeit und die Beschäftigungssituation vieler Gruppen verbessern, die zur Zeit auf dem Arbeitsmarkt keine guten Chancen haben. Schließlich kann der Auf- und Ausbau der Sozialwirtschaft dazu beitragen, die Zivilgesellschaft durch die Förderung der lokalen Partizipation zu aktivieren.

Die lokale Entwicklung und die lokale Dimension werden in den Richtlinien der ESF angesprochen. Denn gerade auf der lokalen Ebene kann das Potential für die Schaffung von Jobs erschlossen werden, ist es doch die lokale Ebene, auf der letzten Endes alle Arbeitsplätze gefunden oder verloren werden. Die Gleichberechtigung der Geschlechter (“Gender equality”) sollte ein Schlüsselement aller politischen Entscheidungen sein, die die lokale Ebene betreffen. Lokale Initiativen können nur dann erfolgreich sein, wenn Frauen aktiv einbezogen sind – als Partnerinnen, aber auch als Nutznießerinnen.

Nach und nach setzt sich das Bewusstsein durch, dass die Stärkung der lokalen Ebene nicht nur die Wirksamkeit der zentralen politischen Entscheidungen verbessert, sondern auch der Demokratie, der Chancengleichheit und der sozialen Kohäsion zugute kommt. Eine inklusive Gesellschaft braucht eine breite Vielfalt der Angebote, um gleiche Chancen für alle zu sichern. Dazu gehört auch das Recht auf einen pluralistischen Zugang zum Unternehmertum und zur wirtschaftlichen Entwicklung. Sozialwirtschaftliche Unternehmen können aufgrund ihrer Eigentumsstrukturen und ihrer partizipatorischen und demokratischen Führung andere Stakeholder integrieren. Die besonderen Strukturen ermöglichen es auch unterschiedlichen Gruppen von Stakeholdern, einen echten Einfluss auf die Entscheidungsprozesse solcher Unternehmen auszuüben. Dabei können diese Stakeholder betreute Personen oder Mitarbeiter des Gemeinwesens sein. Sehr oft bietet die Sozialwirtschaft jenen Gruppen einen Anschluss, die sonst von der Wirtschaft ausgeschlossen wären – Arbeitslose, Menschen mit Behinderung, ethnische Minderheiten und Frauen. Sie ermöglicht ihnen eine Mitsprache bei der Gestaltung und Bereitstellung von Dienstleistungen, die sie selbst unmittelbar betreffen, sei es nun Kinderbetreuung, Gemeinschaftsläden, Kreditverbände oder die eigenen Arbeitsplätze.

### Frauen in der Sozialwirtschaft

Es ist kein Zufall, dass Sozialwirtschaft oft als Frauenwirtschaft betrachtet wird. Die Werte und Prinzipien der Genossenschaftsbewegung, die Art der Betriebsorganisation und -führung, das starke lokale Engagement und die Tätigkeitsbereiche entsprechen den Bedürfnissen von Frauen.

Die Ergebnisse vieler lokaler Projekte im Europäischen Netzwerk von Städten und Regionen für Sozialwirtschaft, REVES, zeigen, dass Aktionen auf lokaler Ebene Lösungen hervorbringen und fördern, die den Bedürfnissen der Nutzer entsprechen. Die AkteurInnen auf lokaler Ebene erbringen Dienstleistungen, die der öffentliche oder private Markt noch nicht bereitstellt, oder erbringen neue Dienste, die allen zur Verfügung stehen. Langzeitarbeitslose und Randgruppen wurden in Aktivitäten eingebunden, die zu einer Steigerung der Lebensqualität, zu mehr Sicherheit in den Städten, zur Entwicklung in dünn besiedelten Gebieten, zu Arbeits-

plätzen für Arbeitslose und zu neuen Möglichkeiten der Mitbestimmung von Frauen geführt haben. Diese Maßnahmen transportieren eine wichtige Botschaft: Es gibt Handlungsspielraum auf lokaler Ebene in einer immer globaleren Welt. Es gibt Raum für alternative Ansätze. Und es gibt Raum und Mittel, um Frauen in die Gestaltung der Gesellschaft einzubeziehen.

Warum also ist es wichtig, die neuen Chancen zu betonen, die die Sozialwirtschaft den Frauen bietet? Wenn jemand wie ich aus Finnland kommt, einem Land, das sowohl bei der Gesetzgebung wie auch bei den konkreten Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung klar vorne liegt, einem Land, wo 90 Prozent der Frauen einer außerhäuslichen Arbeit nachgehen, wo Kinderbetreuung ein subjektives Recht ist, dann mag es seltsam erscheinen, über Probleme mit der Gleichstellung der Geschlechter zu reden. Es ist aber so, dass die Gesetzesparagrafen oft reine Absichtserklärungen bleiben – die Realität ist anders, als wir sie uns vorstellen, und manchmal auch anders, als wir uns eingestehen wollen.

Es gibt eine klare Trennlinie auf dem Arbeitsmarkt in Skandinavien wie auch in den anderen Ländern Europas. Und selbst wenn die Situation von Frauen in den einzelnen europäischen Ländern Unterschiede aufweist, so gibt es doch viele Ähnlichkeiten. Diese sind geschlechtsbezogen und deshalb ist es so wichtig, über die Aspekte männlich – weiblich nachzudenken, über die Möglichkeiten von Männern und Frauen in der Sozialwirtschaft, im Hinblick auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt, die Verbindung von Familie und Arbeit, die Bereitstellung von Diensten, die den Bedürfnissen der Menschen entsprechen.

Erst kürzlich las ich die Abschlussberichte über zwei Projekte, die einen großen Einfluss auf die Entwicklung in meiner Region hatten, obwohl der Ansatz jeweils unterschiedlich war – ein Projekt befasste sich mit den neuen Sozialsystemen, das andere mit der selbstbestimmten Entwicklung von Frauen. Beide Berichte bestätigen, dass die Sozialwirtschaft eine ausgezeichnete Arena für Frauen und Frauenaktivitäten ist.

Im Projekt DEVOTE (Development On Women's Own Terms/Employment Now) wurde das Verhältnis der Geschlechter und die regionale Struktur am Beispiel lokaler Frauenaktivitäten thematisiert. Nach Aussage der

betroffenen Frauen wurde „Gender oder Geschlecht“ als Unterschied und Hierarchie erfahren. Die Welten von Frauen und Männern sind verschieden, und es gibt deutliche Unterschiede in Bezug auf Rolle, Verantwortung und Erwartungen. Die Frauen waren der Ansicht, sie könnten einen wertvollen Beitrag zur lokalen und regionalen Entwicklung leisten, sowohl als Einzelpersonen wie auch als Kollektiv.

Die TeilnehmerInnen am DEVOTE-Projekt haben den unsichtbaren Geschlechtervertrag ansatzweise sichtbar gemacht: männliche / weibliche Jobs, Männerlöhne / Frauenlöhne, Aufstiegschancen und „gläserne Plafonds“. Dieser Prozess erfasste sowohl die Arbeitswelt als auch die regionale Entwicklung. Neue Einkommensquellen, neue Arbeitsplätze und neue Unternehmen wurden von den Frauen geschaffen. Aus der begleitenden Forschung ergeben sich folgende Gemeinsamkeiten von lokalen Aktivitäten von Frauen:

- \* Die Aktivitäten sind häufig komplementär zu jenen des öffentlichen Sektors, sie sind flexibler (Kinderbetreuung, Gemeinschaftsdienste und andere alternative Lösungen)
- \* Die Aktivitäten sind der Alltagsroutine von Frauen angepasst (Textil, Handarbeiten, Essen, Pflege)
- \* Die Aktivitäten entsprechen lokalen Bedürfnissen und aktivieren die Nachfrage (Stärkung der lokalen Wirtschaft)
- \* Die Aktivitäten sind auf lokale Kompetenzen und Stärken abgestimmt (historische Traditionen, Esskultur)
- \* Die Aktivitäten stellen die Zusammengehörigkeit in den Mittelpunkt (Frauennetzwerke, Gemeinwesenwirtschaft, Verbindung von sozialem Miteinander und Unabhängigkeit, Minimierung von Risiken)
- \* Die Aktivitäten verstärken die lokale Identität (kollektive Bewusstseinsbildung, Festigung der lokalen Gemeinschaft; Übernahme von täglichen Pflichten, soziale Dienste)
- \* Die Aktivitäten sind überschaubar (Teilzeitarbeit, kleine Schritte)
- \* Die Aktivitäten basieren auf Initiativen von lokal ansässigen Frauen.

Frauen haben eine andere Sicht von lokaler Entwicklung. Für sie ist Wirtschaft mehr als nur Geldwirtschaft. Daher sollten der informelle Sektor und die Sozialwirt-

schaft Gegenstand der Entwicklungsarbeit sein. Große Aufmerksamkeit verdient die Infrastruktur des Alltagslebens. Frauen suchen nach alternativen Wirtschaftsstrategien und sozialer Innovation. Wachstum basiert auf der Strategie des endogenen Wachstums, durch die Mobilisierung von Ressourcen.

Für Frauen steht eine Entwicklung unter lokalen Bedingungen im Vordergrund. Ganz wesentlich ist die Kommunikation. Oft ist der Prozess wichtiger als das konkrete Ergebnis. Lokale Strategien stützen sich auf kleine Projekte; Frauen setzen auf Transparenz und Offenheit. Sie betonen die Notwendigkeit von Flexibilität und Sensibilität, die Strukturen müssen dem Umfeld, der Kultur und der Tradition angepasst sein, spontane Aktivitäten sind wichtiger als formale Richtigkeit.

Als Ergebnis dieser Projekt- und Forschungsarbeit kamen wir zu einer neuen Definition von Problemen, mit einer genderbezogenen Sichtweise. Fragen der Regionalentwicklung, Stärken und Schwächen wurden aus der männlichen und aus der weiblichen Perspektive betrachtet und analysiert.

Die Lektion aus dem Frauennetzwerk in meiner Region – und das gilt für die Sozialwirtschaft insgesamt – lautet, dass neue Betätigungsfelder für Frauenaktivitäten notwendig sind. Diese Felder müssen das Alltagsleben der Frauen berücksichtigen. In diesen Feldern werden neue, integrative Formen der Kommunikation erprobt. In diesen Feldern sind Frauen die handelnden Subjekte. Ihre Arbeits- und Handlungsweise wird ernst genommen. Die Sozialwirtschaft ist eine gute Plattform, eine gute Arena für Frauen. Was gut für Frauen ist, ist normalerweise auch gut für die Gesellschaft. Lasst uns zusammenarbeiten, damit das verborgene Wissen der Frauen als Ressource anerkannt wird.

## Die europäische Perspektive

Auch wenn es noch viel zu tun gibt, so muss doch anerkannt werden, dass die Europäische Union schon sehr viel für die Gleichstellung der Geschlechter getan hat. „Gender equality“ ist ein wichtiges Selektionskriterium für Projekte, und die Projekte werden unter diesem Gesichtspunkt mit evaluiert. Nach meiner Erfahrung hat die EU die Regierungen und die regionalen und lokalen Behörden, welche die Strukturfonds verwalten, ge-

zwungen, der Frage der Gleichstellung mehr Gewicht zu geben als bisher.

In den letzten Jahren hat die Kommission eine Reihe von Aktionsprogrammen zur Finanzierung von transnationalen Initiativen zur Gleichberechtigung beschlossen. Das laufende Aktionsprogramm verfügt über ein Budget von 50 Millionen Euro und läuft 2005 aus. Die Richtlinien des ESF bilden die Grundlage der jährlich von den Mitgliedsländern vorgelegten Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung. "Gender equality" wird durch spezifische Maßnahmen abgedeckt wie auch durch die Forderung, den Gender-Aspekt in alle Bereiche der Politik zu integrieren. Auf diese Weise tragen auch die Strukturfonds der Forderung nach Gender-Equality Rechnung. Gender Mainstreaming soll sicherstellen, dass generell bei allen Maßnahmen und Interventionen geprüft wird, wie sich diese auf die Situation von Frauen und Männern auswirken. Gender Mainstreaming geht Hand in Hand mit positiven Aktionen auch in den Strukturfonds.

Bisherige, laufende und zukünftige EU-Vorschriften über Strukturfonds hatten bzw. haben die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel, und es ist in den letzten Jahren hier zu großen Verbesserungen gekommen. Es gibt jedoch Probleme bei der Umsetzung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene. Deshalb muss bei der Konzeption, Ausführung, Monitoring und Evaluation spezifischer Maßnahmen und Aktivitäten die Förderung der Gleichberechtigung ein Schwerpunkt sein. Dies kommt in der neuen Verordnung zum Europäischen Sozialfonds klar zum Tragen, unglücklicherweise aber weniger klar in der Verordnung zum Europäischen Regionalen Entwicklungsfonds.

Margita Lukkarinen

*Die Autorin ist Leiterin der Consultantfirma Coop Consult in Kokkola, Finnland sowie Vizepräsidentin von REVES (European Network of Cities and Regions for Social Economy). Web: [www.kpnet.com/coopcon](http://www.kpnet.com/coopcon)*

Deutsche Übersetzung: Xaver Remsing

## Gender in der regionalen Sozialwirtschaft

Inwiefern in der Sozialwirtschaft tatsächlich Beschäftigung geschaffen wird und welche Rahmenbedingungen die Arbeitsplätze aufweisen (z.B. Bezahlung, Qualität, Weiterbildung etc.) ist immer wieder Gegenstand von Diskussionen und Studien.<sup>1</sup> Geschlechtssensible Analysen werden dabei meist nur in Bezug auf die Verteilung der bezahlten und ehrenamtlichen Arbeit sowie die vertikale Segregation durchgeführt. Ob und in welchem Ausmaß Genderunterschiede in der Organisation auch das konkrete Dienstleistungsangebot beeinflussen, wurde von uns erstmals für die Sozialwirtschaft der Region Steyr-Kirchdorf in Oberösterreich ausführlich analysiert.<sup>2</sup> Grundlage für die Datenanalyse sind Informationen, die von der Frauenstiftung Steyr im Rahmen des Projektes „EQ - Engagement mit Qualität für Steyr-Kirchdorf“ für „Die guten Seiten“<sup>3</sup> erhoben wurden. Das eigentliche Ziel der Datenerhebung bestand in der Sichtbarmachung der gemeinnützigen Dienstleistungen für KundInnen und KooperationspartnerInnen. Gleichsam als „Nebenprodukt“ eignen sich diese Daten jedoch auch für eine gendersensitive Analyse der Organi-

sationen und ihrer Dienstleistungen. Dabei ist diese Datenquelle nicht nur sehr aktuell, sondern kann auch als nahezu vollständige Repräsentation der beschäftigungswirksamen Sozialwirtschaft in der Region angesehen werden.<sup>4</sup>

### Bezahlte und unbezahlte Arbeit in der Sozialwirtschaft

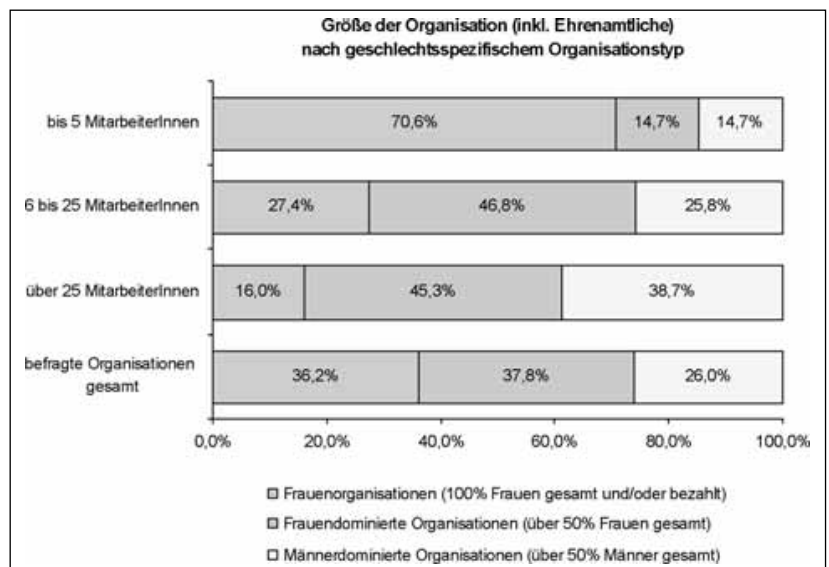
In „Die guten Seiten“ sind insgesamt 146 Organisationen erfasst, die gemeinnützige Dienstleistungen speziell für die Region Steyr-Kirchdorf anbieten. In diesen Organisationen arbeiten insgesamt 2.883 Personen, wobei die Mehrheit (56,9%) ehrenamtlich aktiv ist. Dass die Sozialwirtschaft gerade für Frauen ein Beschäftigungspotential darstellt, wird immer wieder postuliert und kann für Steyr-Kirchdorf eindeutig bestätigt werden: Während in dieser Region insgesamt der Frauenanteil an den Beschäftigten nur 43,3 Prozent beträgt (vgl. Volkszählung 2001), sind es in der Sozialwirtschaft 66,3 Prozent. Bei den ehrenamtlichen Mitarbei-

terInnen in der Sozialwirtschaft in Steyr-Kirchdorf überwiegen zwar mit einem Anteil von 53,2 Prozent auch die Frauen, allerdings in einem deutlich niedrigeren Ausmaß als bei bezahlter Arbeit.

Zwar kann nicht abgeschätzt werden, mit welchem Arbeitsaufwand und welcher Qualität ehrenamtliche Arbeit in den Organisationen erbracht wird, differenziert nach der Funktion der ehrenamtlichen Tätigkeit sind Männer jedoch häufiger im Vorstand vertreten: 55,2 Prozent der Vorstandsmitglieder sind männlich. Damit sind Männer in Relation zu ihrem Anteil an den gesamten MitarbeiterInnen überproportional häufig in strategischen Leitungsfunktionen, wobei diese Überrepräsentation beispielsweise in der Sozialwirtschaft in Wien, wo 65,3 Prozent der Vorstandsmitglieder männlich sind, noch deutlicher ausgeprägter festzustellen ist (vgl. L&R Sozialforschung 2003).

Neben den geschlechtsspezifischen Unterschieden in Bezug auf unbezahlte und bezahlte Arbeit zeigt sich weiters, dass mehr als ein Drittel der Organisationen aufgrund eines Frauenanteils von 100 Prozent bei ihren (bezahlten) MitarbeiterInnen als Frauenorganisationen zu bezeichnen sind. Mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent bis unter 100 Prozent sind hinsichtlich der statistischen Verteilung der Geschlechter rund ebenso viele Einrichtungen frauendominiert. Einrichtungen mit einem Männeranteil von über 50 Prozent - und damit statistisch gesehen männerdominiert - machen knapp über ein Viertel der Organisationen aus. Auffallend dabei ist, dass der Frauenanteil umso geringer wird, je größer eine Organisation ist: Sind noch rund 70 Prozent der Organisationen bis fünf ehrenamtliche und/oder bezahlte MitarbeiterInnen Frauenorganisationen, beträgt dieser Anteil bei Einrichtungen über 25 MitarbeiterInnen nur noch 16 Prozent. Umgekehrt sind knapp zwei Fünftel der großen Organisationen als männerdominiert zu bezeichnen, während dies bei kleinen Einrichtungen nur bei knapp 15 Prozent zutrifft.

Somit sind zwar große Organisationen überproportional häufig Einrichtungen mit einem Männeranteil von über 50 Prozent, allerdings beruht diese Größe vor allem auf der hohen Anzahl ehrenamtlicher MitarbeiterInnen: Bei



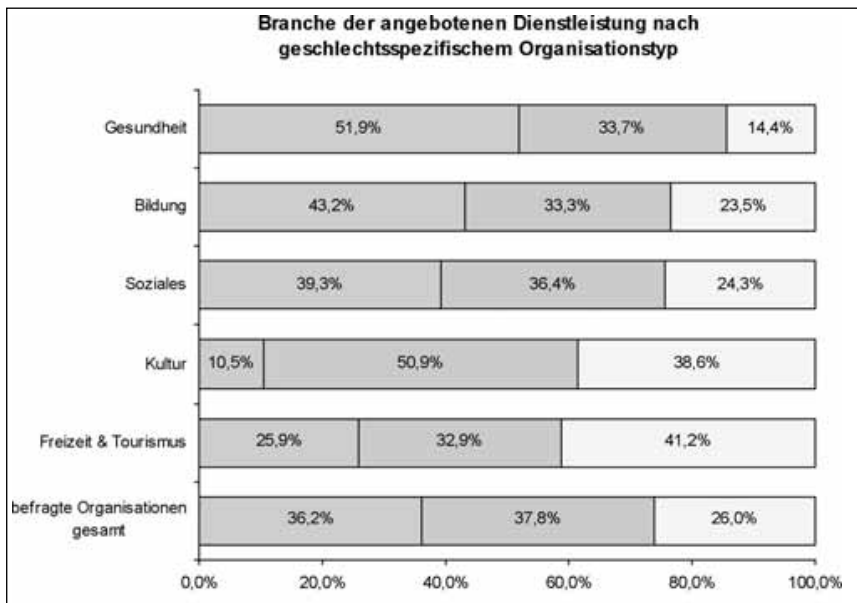
männerdominierten Organisationen beträgt der Anteil der Ehrenamtlichen an den MitarbeiterInnen 76,7 Prozent.

Insgesamt haben sich damit erwartungsgemäß Genderunterschiede innerhalb und zwischen Organisationen gezeigt. Darüber hinaus kann vorweg postuliert werden, dass die Spezialisierung auf bestimmte Dienstleistungen und KundInnen auch genderbedingt ist: Organisationen mit einem hohen Frauenanteil an den MitarbeiterInnen haben ein deutlich anderes Dienstleistungsangebot als Organisationen mit einem hohen Männeranteil.

## Genderspezifisches Dienstleistungsangebot

Mit Stand Dezember 2004 haben die 146 Organisationen der Sozialwirtschaft in der Region Steyr-Kirchdorf insgesamt 284 verschiedene Dienstleistungen angeboten, was im Durchschnitt rund zwei Dienstleistungen pro Organisation ergibt. Dabei ist die Anzahl der angebotenen Dienstleistungen unabhängig vom Frauenanteil in der Organisation: Sowohl Frauenorganisationen wie frauendominierte oder männerdominierte Einrichtungen bieten im Durchschnitt jeweils ähnlich viele Dienstleistungen an.

Dem gegenüber ist eine deutliche geschlechtsspezifische Differenzierung bei der jeweiligen Branche der angebotenen Dienstleistung festzustellen: Die Dienstleistungen im Bereich Gesundheit, Bildung und Soziales werden überproportional häufig von Fraueneinrich-



Dienstleistungsangebot, das immer wieder wechselt und damit vermutlich auch immer wieder neu ist, wird am häufigsten von Frauenorganisationen angeboten, während männerdominierte Einrichtungen deutlich häufiger auf permanente, gleichbleibende Dienstleistungen setzen.

Schließlich sind es auch die für KundInnen kostenpflichtigen Dienstleistungen, welche überproportional häufig von männerdominierten Einrichtungen angeboten werden, während frauendominierte Einrichtungen bei den unentgeltlichen Diensten öfter vertreten sind.

tungen erbracht. Am zweithäufigsten werden diese Dienstleistungen von frauendominierten Einrichtungen angeboten, wobei diese Organisationen zusätzlich rund die Hälfte der kulturellen Dienste abdecken.

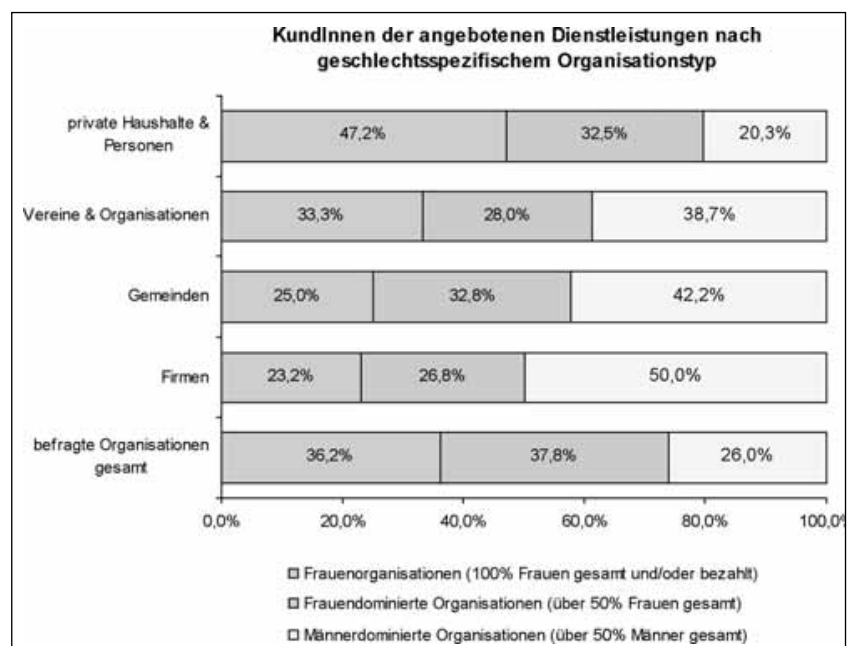
Schließlich ist eine gewisse Spezialisierung der männerdominierten Einrichtungen auf die Bereiche „Kultur“ sowie „Freizeit & Tourismus“ festzustellen: Zwar sind nur ein Viertel der Einrichtungen in Bezug auf ihren MitarbeiterInnenanteil als männerdominiert zu bezeichnen, diese Einrichtungen erbringen aber rund zwei Fünftel der Dienstleistungen in diesen beiden Branchen.

Auch hinsichtlich der KundInnen der angebotenen Dienstleistungen ist eine Segregation nach geschlechtsspezifischem Organisationstyp festzustellen: Während Dienstleistungen für private Haushalte und Personen hauptsächlich von Frauenvereinen und/oder frauendominierten Organisationen angeboten werden, beziehen sich die Dienste der männerdominierten Einrichtungen überproportional häufig auf Vereine & Organisationen, Gemeinden sowie Firmen.

In Bezug auf die Regelmäßigkeit und Kosten der angebotenen Dienstleistungen sind abschließend ebenfalls wieder geschlechtsspezifische Unterschiede vorhanden: Ein

**Fazit**

Wie auch andere aktuelle Studien zeigen, ist die Sozialwirtschaft gekennzeichnet durch einen hohen Frauenanteil bei den bezahlten MitarbeiterInnen und einen hohen Männeranteil in Vorstandsgremien (vgl. L&R Sozialforschung 2003, IHS-Kärnten 2003). Dies trifft ebenfalls auf die Sozialwirtschaft der Region Steyr-Kirchdorf zu, wobei die weiterführende gendersensitive Analyse darüber hinaus deutliche Unterschiede im Dienstleistungsangebot aufzeigt. Dienstleistungen der Branchen Gesundheit, Bildung und Soziales, die sich vor allem an Privatpersonen und Haushalte richten und





die immer wieder ein neues, wechselndes Angebot darstellen, werden am häufigsten von Frauenorganisationen mit relativ wenigen Mitarbeiterinnen erbracht. Dienstleistungen der Branchen Kultur und Freizeit & Tourismus, die sich vor allem an Firmen, Gemeinden sowie Vereine und Organisationen richten und die eher ein permanentes sowie kostenpflichtiges Angebot darstellen, werden überproportional häufig von Organisationen mit einem hohen Männeranteil (über 50%) angeboten, wobei diese Organisationen auch oft über relativ viele ehrenamtliche MitarbeiterInnen verfügen.

Dazwischen befinden sich frauendominierte Organisationen (Frauenanteil über 50% bis unter 100%), die zwar bei kulturellen und für KundInnen unentgeltlichen Dienstleistungen am häufigsten vertreten sind, sich ansonsten aber insgesamt betrachtet auf einem relativ breiten Dienstleistungsmarkt bewegen.

Klaudia Burtscher

*Die Autorin ist Geschäftsführerin der Frauenstiftung Steyr (derzeit in Karenz) sowie Universitätslektorin für Statistik und empirische Sozialforschung in Wien.*

## Gemeinnützige Gesundheits- und Sozialdienste – Chance oder Risiko für Frauen?<sup>1</sup>

*Ein großer Anteil sozialer Dienstleistungen wird inzwischen von gemeinnützigen Organisationen erbracht, aber weiterhin primär von der öffentlichen Hand finanziert. Somit ist noch immer der Staat ein wesentlicher Akteur, der unter anderem die Bedingungen, unter denen die Dienstleistungen erbracht werden, sowie deren Qualität bestimmt.*

Das Verhältnis zwischen Frauen und Wohlfahrtsstaat steht in einem viel unmittelbarerem Zusammenhang als jenes der Männer. Die größere Abhängigkeit von Frauen von der Organisation sowie der Ausgestaltung der Leistungen und der Zielsetzungen eines wohlfahrtsstaatlichen Gefüges zeigt sich in mehrfacher Hinsicht (Hernes 1986): Frauen sind Kundinnen des sozialstaatlichen Leistungsangebots zur Unterstützung von Reproduktionsarbeit, deren Zuständigkeit und Verantwortung von vielen noch immer als Frauensache angesehen wird (Kinderbetreuung, Betreuung von kranken, gebrechlichen Angehörigen etc.). Frauen sind Klientinnen und häufig auf sozialstaatliche Leistungen (zu einem

### Anmerkungen

- 1 Beispielsweise aktuell für Wien oder Kärnten vgl. L&R Sozialforschung 2003, IHS-Kärnten 2003.
- 2 Dieser Artikel beleuchtet ausgewählte Ergebnisse der Studie „Frauen in der Sozialwirtschaft“, die vom Regionalforum Steyr-Kirchdorf im Rahmen der transnationalen Arbeit des Equal-Projektes „EQ - Regionale Sozialwirtschaft als Chance für Frauen“ beauftragt wurde (Vgl. Burtscher 2004).
- 3 Es handelt sich hier um einen Atlas der gemeinnützigen Dienstleistungen für die Region Steyr Kirchdorf, der sowohl als Printversion publiziert wurde wie auch als Website stets aktualisiert wird (vgl. Frauenstiftung Steyr o.J.).
- 4 Im Dienstleistungsatlas sind jene Organisationen erfasst, die im Wesentlichen der Definition des Johns Hopkins Projektes entsprechen (privat, formal, selbstverwaltend, keine Gewinnverteilung, freiwillig), und die ihre Dienstleistungen insbesondere für externe KundInnen und gemeinnützig anbieten.

### Literatur

- Burtscher, K. (2004), Frauen in der Sozialwirtschaft. Studie im Auftrag des Equal-Projektes EQ - Regionale Sozialwirtschaft als Chance für Frauen, Wolfen.
- IHS-Kärnten (2003), Status quo und künftige Entwicklungen der sozialen Non-Profit Organisationen in der Region Kärnten. Erhebung der Arbeits-, Bildungs- und Lebensbedingungen der Beschäftigten, Klagenfurt.
- L&R Sozialforschung (2003), Der Dritte Sektor in Wien - Zukunftsmarkt der Beschäftigung? Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung eines beschäftigungsintensiven Wirtschaftsbereiches, Wien.
- Frauenstiftung Steyr (o.J.), Die guten Seiten. Ein Atlas der gemeinnützigen Dienstleistungen für die Region Steyr und Kirchdorf, Steyr. (Internetversion: [www.frauenstiftung.at/dlatlas](http://www.frauenstiftung.at/dlatlas)).

niedrigeren Niveau) angewiesen, da vergeschlechtlichte Lebensläufe bei der sozialstaatlichen Ausrichtung des österreichischen Wohlfahrtsstaates noch immer ungenügend berücksichtigt werden. Da Höhe und/oder Dauer des Erwerbseinkommens mit der Höhe und/oder Dauer der Leistungen aus der Sozialversicherung zusammenhängen, sind manche sozialstaatlichen Versicherungsleistungen für Frauen ohne eigene Erwerbsbiographie unzugänglich. Einige Sozialversicherungsleistungen sind für Frauen mit unterbrochener Erwerbsbiographie und reduzierter außerhäuslicher Erwerbstätigkeit auf deutlich niedrigerem Niveau. Frauen werden durch die Übernahme familiärer Pflichten zu

Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen, Bezieherinnen von Unterhaltsvorschüssen oder im Extremfall zu Sozialhilfeklientinnen. Zudem sind Frauen ungleich häufiger Dienstnehmerinnen in Branchen und Sektoren, wie z.B. im Gesundheits- und sozialen Dienstleistungsbereich, die vom sozialstaatlichen Leistungsangebot abhängen und maßgeblich auf die Finanzierung durch öffentliche Mittel angewiesen sind.

Diese mehrfache Abhängigkeit vom Sozialstaat bewirkt, dass durch den Aus- oder Abbau sozialer Leistungen, sei es in monetärer Hinsicht oder bei sozialen Dienstleistungen, Frauen verstärkt ent- oder belastet werden. In diesem Zusammenhang wird in der aktuellen wissenschaftlichen Debatte von einer De-Familialisierung sozialer Leistungen gesprochen, die durch den derzeitigen Umbau der Wohlfahrtsstaaten - teils beabsichtigt, teils nicht - erfolgt, um vor allem das Ausmaß der Frauenerwerbstätigkeit anzuheben (Leitner u.a., 2004). Familialisierung dagegen bedeutet, dass in einem wohlfahrtsstaatlichen Gefüge soziale (Dienst-) Leistungen zunehmend in der Familie - zumeist von den weiblichen Haushaltsmitgliedern - erbracht werden (Esping-Andersen, 2000, 45). Eine (Re-)Familialisierung passiert in Österreich etwa derzeit durch die höhere Anrechnung der Kinderbetreuungszeiten für die Pensionsversicherung und durch die Verlängerung des bezahlten Betreuungszeitraums beim Kindbetreuungsgeld. Dies führt u.a. zu einer Dekommodifizierung der Erwerbstätigkeit von Frauen, d.h. diese nehmen aufgrund von Sozialleistungen zu einem geringeren Maße am Erwerbsleben teil.<sup>2</sup> Zu einer erfolgreichen Strategie der De-Familialisierung gehört die Erbringung sozialer Dienstleistungen durch den Wohlfahrtsstaat. Die Versorgungsleistungen sollten so gestaltet sein, dass sie für alle zugänglich sind. So sollen die verlangten Kostenbeiträge nicht zu einer Ausgrenzung für Personen mit einem nur sehr geringen potentiellen Erwerbseinkommen führen und m.E. auch das PartnerInneneinkommen nicht berücksichtigen. Weiters sollen die Dienste hochwertigen Leistungen erbringen, um zu einer vermehrten Partizipation der Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt zu führen. Einerseits stellen soziale Dienstleistungen eine Beschäftigungsmöglichkeit vor allem für Frauen dar, andererseits können Frauen erst aufgrund solcher Dienstleistungen am Arbeitsmarkt teilnehmen bzw. einen eigenen, unabhängigen Haushalt führen (Esping-Andersen, 2000, 51).

Wohlfahrtsstaatliches Agieren vollzieht sich also nicht in einem genderfreien Raum, sondern jede Änderung einer Variable wirkt sich ungleich stärker auf Frauen aus. Eine Einschränkung des sozialen Dienstleistungsangebots führt beispielsweise dazu, dass Frauen diese Leistungen wieder unentgeltlich in der privaten Sphäre erbringen. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass dadurch Strukturen (etwa in der Kinderbetreuung) zerstört werden, welche die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

Nachstehend wird die Situation von Frauen als Dienstnehmerinnen in sozialen Dienstleistungsberufen des Dritten Sektors hinsichtlich ihrer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt analysiert. Dazu werden Daten zur horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation vorgelegt und fehlende arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen thematisiert. Bisher wiesen die Stärkung des dritten Sektors und die Entwicklung von Kollektivverträgen in Richtung einer De-Familialisierung sozialer Dienstleistungen. Aufgrund der allgemeinen Diskussion über ein „neues soziales Ehrenamt“ und den „Dienstleistungsscheck“ könnten aber wesentliche Ertragschaften zugunsten der Etablierung eines Niedriglohnssektors verloren gehen.

### **Vergeschlechtlichte Segregation im gemeinnützigen Gesundheits- und Sozialbereich**

Sämtliche Erhebungen der letzten Jahre belegen einen hohen Anteil von erwerbstätigen Frauen im dritten Sektor (z.B. Bachstein 2000; Heitzmann 2001; Anastasiadis u.a. 2003; Trukeschitz 2004). Beispielsweise führen Anastasiadis u.a. (2003) an, dass knapp 70 Prozent der beschäftigten MitarbeiterInnen des gesamten Dritten Sektors in Wien weiblich sind: Religionsgemeinschaften und der Freizeitbereich weisen einen deutlich überproportionalen Anteil an beschäftigten Frauen auf, auch in den beschäftigungsintensiven Gesundheits- und Sozialdiensten sind mehr als zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen weiblich. Einen deutlich unterdurchschnittlichen weiblichen Beschäftigtenanteil zeigen die Bereiche Kultur sowie Einrichtungen, die dem Wohnungswesen zugerechnet werden können (Anastasiadis u.a. 2003, 200-202). Die Beschäftigung im Dritten Sektor, so wird offensichtlich, ist von horizontaler Segregation geprägt, die sich ebenso im Bereich der ehrenamtlich Tätigen fortsetzt (Anastasiadis u.a. 2003, 225 & 226).

Neben der horizontalen Segregation zeigt sich im Bereich des dritten Sektors zudem eine Tendenz zur vertikalen Segregation, die u.a. durch den Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen erkennbar ist. So reduziert sich gemäß der o.a. Wiener Studie der Frauenanteil von den erwähnten knapp 70 Prozent bei den Beschäftigten auf 44 Prozent bei den Geschäftsführungspositionen und auf gut 33 Prozent bei Vorstandsfunktionen (Anastasiadis u. a. 2003, 195 & 201). Diese Tendenz wird anhand der Analyse eines oberösterreichischen Wohlfahrtsvereins dahingehend bestätigt, dass sich in den drei höchsten Entgeltgruppen des Entlohnungsschemas 20 Prozent der Männer, aber nur fünf Prozent der Frauen wiederfinden (Ranftl u.a. 2004, 37 & 49). Analysen zum geschlechtsspezifischen Ausmaß der Erwerbstätigkeit liegen für soziale Dienste des Non-Profit-Bereichs vor: Bachstein (2000, 138) und Trukeschitz (2004, 171) erhoben österreichweit für den Bereich der sozialen Dienste eine Frauen-Teilzeitquote von etwas über 60 Prozent und eine Männer-Teilzeitquote von rund einem Viertel. Bei anderen atypischen Beschäftigungsformen, wie freier Dienstvertrag oder Werkvertrag, überwiegt jedoch der Männeranteil.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der gesamte Dritte Sektor für Frauen überproportionale Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Dennoch sind diese Möglichkeiten – wie in allen anderen Beschäftigungssektoren – wegen der geschlechtshierarchischen Segregation<sup>3</sup> eingeschränkt und die Aufstiegschancen reduziert. Ein weiterer benachteiligender Aspekt liegt in dem großen Anteil an so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen, da vor allem Frauen durch Teilzeitbeschäftigung im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Pensionierung geringere Ersatzraten bei Sozialversicherungsleistungen erreichen. Dessen ungeachtet wird aber eine Partizipation von vielen Frauen am Arbeitsmarkt in Österreich überhaupt erst durch ein reduziertes Stundenausmaß ermöglicht.

### **Etablierung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen – eine Tendenz in Richtung Chance**

Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen im Dritten Sektor – insbesondere im gemeinnützigen Gesundheits- und Sozialbereich – waren lange Zeit ungenügend geregelt. Es gab keine Kollektivverträge und folglich für viele Berufsgruppen kein Mindestentgelt. Ausgenommen

davon sind einige Berufsgruppen, wie etwa diplomiertes Krankenpflegepersonal, Heimhilfen oder KindergärtnerInnen, die unter verschiedene Mindestlohntarife (z.B. Arbeitnehmer/innen in Betrieben sozialer Dienste, Angestellte in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen) fielen. Seit Mitte der 90er Jahre gibt es die Tendenz – vor allem bei den größeren Wohlfahrtsorganisationen – einheitliche Mindeststandards durch Kollektivverträge zu schaffen. Mit dem In-Kraft-Treten der ersten Kollektivverträge wurden neben der wichtigen Frage des Entgelts auch Bestimmungen über die wöchentliche Normalarbeitszeit, Pausenregelungen für Einsatzkräfte der mobilen Dienste, Fragen zur Inanspruchnahme von Supervision, etc. geregelt. In vier der fünf geltenden Kollektivverträge konnte damit eine Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf unter 40 Stunden erreicht werden. Insbesondere durch den seit Mitte 2004 geltenden BAGS-Kollektivvertrag, der mit mehr als 100 Organisationen ca. 30.000 Beschäftigte erfasst, wurde dieser Bereich des dritten Sektors erstmals weitreichend abgesichert ([www.bags-kv.at](http://www.bags-kv.at)).

Da noch immer eine nicht unbedeutende Anzahl von ArbeitnehmerInnen von keinem Kollektivvertrag erfasst wird, wäre meines Erachtens eine Änderung der gesetzlichen Voraussetzungen anzustreben, wobei hier eine Pflichtmitgliedschaft in einer Interessensvertretung für alle ArbeitgeberInnen im Dritten Sektor zu diskutieren wäre. Das Ziel wäre eine umfassende und einheitliche kollektivvertragliche Absicherung unter gleichwertiger Machtverteilung zwischen der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretung. Kurzfristiger würde eine Satzung eines Kollektivvertrags – darunter versteht man/frau die Ausweitung des Wirkungsbereichs des Kollektivvertrages auf Nicht-Mitglieder der ArbeitgeberInnenvereinigung der betreffenden Branche – zu einer kollektivvertraglichen Absicherung sämtlicher ArbeitnehmerInnen in den Gesundheits- und Sozialdiensten führen. Dabei würden aber noch immer 20 Prozent der Beschäftigten, nämlich diejenigen, die aufgrund von Werkverträgen oder freien Dienstverträgen tätig sind, ohne Schutz bleiben.

Zudem sind die in Kraft getretenen Kollektivverträge selbst nicht in allen Bereichen diskriminierungsfrei. Es gibt keinen einzigen Kollektivvertrag, der das Prinzip des gleichen Entgelts für gleichwertig Arbeit (§ 11 des Gleichbehandlungsgesetzes) umgesetzt hat. Die Einstu-

fung in unterschiedliche Gehaltsgruppen sollte durchschaubar sein, d.h. sie ist nach objektiven Kriterien mit diskriminierungsfreien Bewertungsmaßstäben durchzuführen, um eine EU-Rechtskonformität zu gewährleisten (Krell 2002, 123; Tondorf & Ranftl 2002, 12). Da in den Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (z.B. Betriebsvereinbarungen) kaum das Prinzip der gleichwertigen Arbeit Berücksichtigung findet, kommt es häufig zu einer geschlechterstereotypen Bewertung von Arbeitsbereichen, die zu niedrigeren Gehältern für sogenannte „Frauenberufe“ führt. Ein Mittel zur Reduzierung von nicht gerechtfertigten Gehaltsunterschieden wäre – speziell für eine diskriminierungsfreiere Einstufungspraxis in Kollektivverträgen – eine analytische Arbeitsbewertung. Ein solches Verfahren versucht nicht anhand von gesellschaftlichen Wertigkeiten oder der Bezeichnung eines Arbeitsplatzes die Höhe des Entgelts zu ermitteln, sondern anhand der tatsächlich erbrachten Tätigkeit, unter der Berücksichtigung der notwendigen Erfahrung und Qualifikation, der Verantwortung sowie der Umgebungsbedingungen (Ranftl u. a. 2004, 6). Analytische Arbeitsbewertung ist meines Erachtens daher ein adäquater Weg, um Chancengleichheit zu erhöhen.

Als wesentliche Verbesserungen sind die Mehrstundenregelungen für Teilzeitbeschäftigte anzusehen. BAGS- und Neustart-KV sehen (unter bestimmten Voraussetzungen) einen Mehrarbeitszuschlag bei Überschreitung der individuell vereinbarten Arbeitszeit vor. Auch die im Caritas-Kollektivvertrag vorgesehene Anpassung der arbeitsvertraglichen an die tatsächliche Arbeitszeit – unter Zustimmung der betroffenen Beschäftigten – reduziert die einseitige Flexibilität teilzeitbeschäftigter ArbeitnehmerInnen. Im Sinne des Gender Mainstreaming sind solche Bestimmungen durch den hohen Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sinnvoll. Da schon einige Studien zu diskriminierungsfreieren Kollektivverträgen existieren (Ranftl u. a. 2004, Tondorf/Ranftl 2002, Leibetseder 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund 2003), sind die Voraussetzungen für eine Umsetzung in die Praxis geschaffen worden, die aber allenfalls partikular zu Änderungen führte. Zentrale Forderung des Gender Mainstreaming ist die Berücksichtigung des Gender-Aspekts in allen Bereichen. Für Arbeitsverhältnisse im Dritten Sektor, geprägt von atypischen Beschäftigungen, wäre etwa die Einschließung aller Beschäftigungsarten (etwa freie Dienstverträge,

Werkverträge, etc.) über alle Sektoren (z.B. Kinder- und Jugendwohlfahrt, Behinderung, Pflege und Betreuung) notwendig, um eine Gleichstellung von allen Gruppen voranzutreiben. Hier sind ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretungen gleichermaßen zum Handeln gefordert.

### **„Neues Ehrenamt“ und „Dienstleistungsscheck“ – eine Tendenz in Richtung Risiko**

Immer häufiger werden Stimmen laut, die ein sogenanntes „neues Ehrenamt“ oder bürgerschaftliches Engagement im Dritten Sektor fordern. Um finanzielle Engpässe zu überbrücken, sollen vor allem alltags- und haushaltsnahe Tätigkeiten im Bereich der sozialen Dienste auf der Basis eines „freiwilligen sozialen Engagements“ von primär nicht formell qualifizierten Frauen erbracht werden. Eine Folge davon wäre allerdings eine Rückkehr zu unbezahlter Frauenarbeit ohne eine adäquate Absicherung als Arbeitnehmerinnen (Gildemeister & Robert 2000, 328-329). Solche Forderungen sind zurückzuweisen, da zum einen soziale Dienstleistungen nicht zum Hobby verkommen dürfen, sondern ein wichtiger Bestandteil des Systems der sozialen Sicherheit sind, die es quantitativ und qualitativ auszubauen gilt, um die soziale Integration gewährleisten. Zum anderen ist der Dritte Sektor unbestritten ein „Beschäftigungsmotor“ für Frauen, der für viele erst Erwerbsarbeit ermöglicht und dadurch Chancen auf ein eigenes Einkommen sowie eine eigenständige Absicherung in der Sozialversicherung bietet (Pfau-Effinger & Schmidt 2002, 77).

Derzeit gibt es in Österreich den Versuch, einen Dienstleistungsscheck zu implementieren, dessen Gesetzesentwurf gerade zur Begutachtung stand. Um je 10,20 Euro, so der Vorschlag, können ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Dienstleistungsschecks in jeder Trafik und jedem Postamt erwerben und das Beschäftigungsverhältnis legalisieren. Hierbei wird aber nur der Status quo festgeschrieben und es kommt zu keiner wesentlichen Verbesserung für die ArbeitnehmerInnen, zumal die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen sehr vage formuliert sind und wesentliche, die ArbeitnehmerInnen schützende Bereiche des Arbeitsrechts, wie etwa das Verbot von Kettenarbeitsverträgen, für diese Art von Arbeitsverhältnissen nicht gelten sollen. Zwar können via Dienstleistungsscheck Beschäftigte

wie geringfügige Beschäftigte durch ein Opting-In sozialversicherungsrechtlichen Schutz erlangen, dieser soll jedoch – ähnlich wie bei den freien DienstnehmerInnen – keine Arbeitslosenversicherung und kein Krankengeld enthalten. Typische Einsatzbeispiele für diesen Scheck sind laut Beschreibung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit ([www-bmwa-gv.at](http://www-bmwa-gv.at)):

- \* „Hausfrau und Mutter von Schulkindern, kocht für kranken Pensionisten und versorgt die Wäsche bzw. den erforderlichen Einkauf zur Abdeckung der Alltagsbedarfe. (...)
- \* langzeitarbeitsloser Hilfsarbeiter erledigt fallweise Gartenarbeit (z.B. Rasenmähen) bei verschiedenen Hausbesitzern
- \* Pensionistin versorgt mehrere Haushalt, indem sie in regelmäßigen Abständen die Wohnung putzt, Wäsche bügelt, einfache Reparaturen durchführt oder aber Reparaturen beauftragt.“

Hierbei wird klar ersichtlich, dass die tradierte Rollenzuschreibung von Frauen und Männern weiter fortgesetzt werden soll und primär Frauen in diesem Bereich als „Zuverdienerinnen“ das Haushaltsbudget etwas aufstocken sollen. Gleichzeitig wird die Oberschicht und obere Mittelschicht unterstützt, weil nur besser gestellte Haushalte sich solche Leistungen in einem höheren Umfang leisten können. Eine Alleinerzieherin wird kaum eine Nachmittagsbetreuung für ihre Kinder um rund zehn Euro pro Stunde bezahlen können und ist weiterhin auf die staatlich unterstützte Bereitstellung von öffentlichen oder privaten Einrichtungen mit einem sozial gestaffelten Kostenbeitrag angewiesen. Eine wesentliche Verbesserung für die De-Familialisierung sozialer Leistungen scheint der Dienstleistungsscheck nicht zu sein. Umso wichtiger erscheint es für Frauen im Dritten Sektor, dass ihre Arbeitsbedingungen an die der meisten ArbeitnehmerInnen in unserem Lande angepasst werden und sich die Kriterien des Gender Mainstreaming bereits im Gesetzwerdungsprozess durchsetzen.

Bettina Leibetseder

## Anmerkungen

- 1 Überarbeitete Version des Artikels Frauenerwerbsarbeit und dritter Sektor. Herausforderung für das Gender Mainstreaming von Bettina Leibetseder & Christine Stelzer-Orthofer im Kurswechsel 4/2004
- 2 Der Kommodifizierungs-Aspekt ist aufgrund der Zuverdienstgrenze als geringer einzuschätzen.

- 3 Beide, die vertikale und horizontale Segregation, sind Ausdruck einer geschlechtshierarchischen Segregation, da stereotype Frauenberufe bzw. -tätigkeiten meistens einen niederen Status haben (Wetterer 2002, 81 & 82).

## Literatur

- Anastasiadis, Essl, Riesenfelder, Schmid & Wetzel (2003) Der Dritte Sektor in Wien – Zukunftsmarkt der Beschäftigung?, Wien, [www.lrsocialresearch.at/pdf/der\\_dritte\\_sektor\\_in\\_wien.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/pdf/der_dritte_sektor_in_wien.pdf)
- Bachstein (2000) Nonprofit Organisationen im Bereich sozialer Dienste. Beschäftigung und sozialpolitische Implikationen, Wien, unveröffentlichte Dissertation
- Esping-Andersen (2000) Social Foundations of postindustrial Economies, Oxford
- Gildemeister & Robert (2000) Teilung der Arbeit und Teilung der Geschlechter. Professionalisierung und Substitution in der Sozialen Arbeit und Pädagogik; in: Müller, Stünker, Olk & Böllert (Hg.) Soziale Arbeit. Gesellschaftliche Bedingungen und professionelle Perspektiven, Neuwied & Kriftel, 315-336
- Heitzmann (2001) Dimensionen, Strukturen und Bedeutung des Nonprofit Sektors. Eine theoretisch-konzeptionelle und empirische Analyse für Österreich, Wien
- Hernes (1986) Die zweigeteilte Sozialpolitik. Eine Polemik; in: Hausen & Nowotny (Hg.) Wie männlich ist die Wissenschaft?, Frankfurt am Main, 163-176
- Krell (2002) Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit; in: Ranftl, Buchinger, Gschwandtner & Meggeneder (Hg.) Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. München & Mering, 121-131
- Leibetseder (2004) Diskriminierungsfreier Kollektivvertrag und Gender Mainstreaming, Linz, [http://www.musterkv.at/PartnerInnen/Modul\\_1/teilberichte/tb4\\_gminkv.pdf](http://www.musterkv.at/PartnerInnen/Modul_1/teilberichte/tb4_gminkv.pdf)
- Leitner, Ostner & Schratzenstaller (2004), Einleitung, in: Leitner, Ostner & Schratzenstaller (Hg.) Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?, Wiesbaden, 9-27
- Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil (Hg.) (2003) »Mit gutem Beispiel voran« Wir. Die MetallerInnen. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen am Beispiel der Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall-Textil, Projekt-handbuch, Wien
- Pfau-Effinger & Schmidt (2002) Bürgerschaftliches Engagement. Wandel im Geschlechter-Arrangement und neue Anforderungen im Bereich der sozialen Dienstleistungen; in: Deutscher Bundestag (Hg.) Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit, Opladen, 69-86
- Ranftl, Meggeneder, Gschwandtner, & Buchinger (2004) Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation. Forschungsbericht, herausgegeben vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Wien
- Tondorf & Ranftl (2002) Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit – equal pay, herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- Trukeschitz (2004) Beschäftigung in sozialen Diensten des Nonprofit Sektors. Theoretische Einordnung und empirische Analyse für Österreich, Wien, unveröffentlichte Dissertation
- Wetterer (2002) Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz

## Das Beschäftigungspotenzial des Dritten Sektors für Frauen

### *Vier Fragen als Ausgangspunkt der Nonprofitsektor-Forschung*

Der Dritte Sektor<sup>1</sup> weckt vor allem durch seinen beachtlichen Beitrag zur Beschäftigung die Aufmerksamkeit von Wissenschaft und Politik. Als „Beschäftigungsmotor“ und „Job Maschine“ bezeichnet, wurden zahlreiche Hoffnungen an die Möglichkeiten des Dritten Sektors geknüpft, Beschäftigung zu schaffen. Diese konnten jedoch nur zum Teil bestätigt werden (vgl. z.B. Betzelt 2001; Bellmann et al. 2002). Zahlreiche Studien in mittlerweile mehr als 40 Ländern (siehe dazu ausführlich: <http://www.jhu.edu/~cnp/about.html>) befassen sich mit der Erfassung ökonomischer Kerngrößen des Dritten Sektors – darunter das Volumen der Beschäftigung als einer der wichtigsten Indikatoren für die wirtschaftliche Leistungskraft.

Obwohl international die Aktivitäten um die Gewinnung ökonomischer Kerngrößen des Dritten Sektors eine Ausweitung erfahren, ist die Datenlage zur Beschäftigung im gesamten Dritten Sektor für Österreich nicht sehr üppig. Eine erste ökonomische Dimensionierung des österreichischen Nonprofit Sektors, darunter auch des Beschäftigungsvolumens, findet sich für das Jahr 1997 bei Heitzmann (2001). Rund 189.000 Personen gingen 1997 im Dritten Sektor einer Erwerbstätigkeit nach. Vor allem die Datenerhebung bereitet Schwierigkeiten und gestaltet sich sehr aufwändig. Bislang war es nicht bzw. nur für wenige Bereiche des Nonprofit Sektors möglich, aus der Fülle standardisiert erhobener Daten der Statistik Austria, Organisationen des Dritten Sektors zu identifizieren bzw. Beschäftigungsgrößen zu ermitteln, so dass hier Defizite an quantitativen Informationen über den Dritten Sektor verortet werden.

Wenn auch zur Zeit nur vereinzelt aktuelle Daten über den österreichischen Dritten Sektor vorhanden sind, so dringen doch immer wieder Größenordnungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen im Dritten Sektor ans Tageslicht – sei es aus Studien, die Auskunft über bestimmte Branchen oder Regionen des österreichischen Nonprofit Sektors geben, sei es aus Berichten über den Nonprofit Sektor in anderen Ländern. In den USA, dem Land, in dem die Forschung über den Dritten Sektor die längste Tradition hat, zählt das Wissen um den hohen

Anteil von Frauen an den Beschäftigten im Dritten Sektor zu den Binsenweisheiten (vgl. z.B. Preston 1994). Für Europa sind Daten aus quantitativ bedeutenden Erhebungen über den gesamten Dritten Sektor, die auch eine Einschätzung der Frauenerwerbstätigkeit erlauben, neu: So sind z.B. erst unlängst in Deutschland Informationen publiziert worden, die den Frauenanteil an allen Beschäftigten im Dritten Sektor in Westdeutschland auf rund 73 Prozent und in Ostdeutschland auf rund 65 Prozent bemessen (vgl. Dathe, Kistler 2004: 193).

Abgesehen von der quantitativen Dimensionierung der Frauenerwerbstätigkeit im Dritten Sektor, die wesentlich zur Fundierung der Diskussion um die Bedeutung des Dritten Sektors für Frauen beiträgt, ist im Zusammenhang mit der Beschäftigung im Dritten Sektor auch eine qualitative Dimension angesprochen. Hier sind vor allem die Arbeitsbedingungen, die Frauen im Dritten Sektor vorfinden, unter die Lupe zu nehmen. Der Dritte Sektor ist ein gesellschaftlicher Bereich, an den auch hohe Erwartungen an die Qualität der Beschäftigung herangetragen werden. Ihren Ausdruck finden diese in Hoffnungen auf mehr Selbstbestimmung, Teilhabechancen, gerechtere Einkommensgestaltung, offene Karrierewege, usw. Suchen Frauen im Dritten Sektor auch nach Auswegen aus bestehenden Strukturen der Benachteiligung im Arbeitsleben? Und: Kann der Dritte Sektor derartigen Erwartungen an die Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze standhalten?

### **Vier Fragezeichen im Fokus**

Vor diesem Hintergrund kristallisieren sich für die ökonomische und sozialpolitische Analyse des Beschäftigungspotenzials des Dritten Sektors für Frauen vier zentrale Fragestellungen heraus.

- \* Wie lässt sich gegenwärtig das Leistungsvermögen des Dritten Sektors in Österreich hinsichtlich bezahlter Erwerbstätigkeit von Frauen beschreiben?
- \* Welche Beschäftigungsverhältnisse haben Frauen im Dritten Sektor inne?
- \* Welche Faktoren tragen dazu bei, dass Erwerbsarbeit im Dritten Sektor geschaffen werden kann?

- \* Ist die Beschäftigung von Frauen im Dritten Sektor für diese und für die jeweiligen Organisationen eine attraktive Option oder die „letzte Rettung“?

Die ersten beiden Fragen setzen Akzente für die Bestandsaufnahme der Erwerbstätigkeit von Frauen im Dritten Sektor. Mit den letzten beiden Fragen wird der Fokus auf die Diskussion des Beschäftigungspotenzials und die Arbeitsbedingungen von Frauen im Dritten Sektor gerichtet.

Wie bereits einleitend erwähnt, ist aktuelles Datenmaterial über die Beschäftigung im Dritten Sektor für Österreich rar. Dennoch ist eine quantitative Bestandsaufnahme anhand aktueller Daten für Österreich zur Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit im Dritten Sektor wesentlich für die weitere Auseinandersetzung. Ziel meines Forschungsvorhabens war es daher, erstmals Daten zur Beschäftigung von Frauen im Dritten Sektor aufzubereiten, die in Kooperation mit der Statistik Austria generiert wurden. Dieses Datenmaterial soll einen aktuellen Eindruck von der Zahl der beschäftigten Menschen und den Anteil der beschäftigten Frauen im österreichischen Dritten Sektor vermitteln. Eine Klärung folgender Fragestellungen soll mit dieser Bestandsaufnahme erzielt werden:

Wie viele Frauen sind im Dritten Sektor in Österreich erwerbstätig? Welchen Anteil haben Frauen an allen Erwerbstätigen im Dritten Sektor? In welchen Branchen des Dritten Sektors ist der Frauenanteil an den Beschäftigten am Höchsten?

Abgesehen von der quantitativen Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen im Dritten Sektor sind auch qualitative Komponenten der Erwerbstätigkeit im Dritten Sektor essentiell für das Gesamtbild. Zu diesem Zweck wurden Daten zur Beschäftigungssituation von Frauen in Sozialen Diensten des Nonprofit Sektors ausgewertet. Diese Daten wurden im Jahr 2002 an der Abteilung für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien im Zuge des Projekts „Beschäftigung in Sozialen Diensten des Nonprofit Sektor“ generiert (siehe dazu Trukeschitz 2004). Geleitet werden diese Ausführungen von folgenden Fragestellungen:

Welche Beschäftigungsverhältnisse haben Frauen im Dritten Sektor inne? Wie hoch ist der Anteil der Frauen,

die Vollzeit-, Teilzeit- sowie Werk- und freie Dienstverträge abgeschlossen hat? Wie viele Frauen sind mit Leitungsaufgaben in Nonprofit Organisationen betraut? In welchen Tätigkeitsfeldern Sozialer Dienste des Nonprofit Sektors ist ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil nachzuweisen?

In weiterer Folge wird die Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation von Frauen im Nonprofit Sektor diskutiert. Eine kritische Einschätzung der Arbeitsbedingungen führt über eine Identifizierung möglicher Chancen und Risiken der Erwerbstätigkeit von Frauen im Dritten Sektor. Darüber hinaus werden aus ökonomischer Sicht Faktoren thematisiert, die Einfluss darauf nehmen, ob und in welchem Ausmaß Beschäftigung im Dritten Sektor überhaupt geschaffen werden kann. Diese Überlegungen tragen dazu bei, ein weiteres wichtiges Thema zu beleuchten: die Möglichkeiten und die Sinnhaftigkeit, die Entwicklung der Beschäftigung für Frauen im Dritten Sektor voranzutreiben.

Wie kann Beschäftigung im Dritten Sektor geschaffen werden? Wer fragt die Produkte und Dienstleistungen des Dritten Sektors nach? Welche Rolle nimmt dabei der öffentliche Sektor ein? Was bewegt Frauen dazu, eine Erwerbstätigkeit im Dritten Sektor aufzunehmen?

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme und kritischen Reflexion der Erwerbstätigkeit von Frauen im Dritten Sektor werden im Laufe des Vortrags „Das Beschäftigungspotenzial des Dritten Sektors für Frauen“ im Rahmen der Tagung „Baustelle Chancengleichheit – Sozialwirtschaft als Chance für Frauen“ (18. und 19. April 2005 in Steyr) allen Interessierten vorgestellt. Eine schriftliche Fassung des Vortrags erscheint im Tagungsbericht, der voraussichtlich ab Juni 2005 bei der Frauenstiftung Steyr ([www.frauenstiftung.at](http://www.frauenstiftung.at)) erhältlich ist.<sup>2</sup>

Birgit Trukeschitz

*Die Autorin ist Universitätsassistentin an der Abteilung für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien, mit den Forschungsschwerpunkten Soziale Dienstleistungen und Nonprofit-Sektor Forschung.*

## Anmerkungen

- 1 Dritter Sektor und Nonprofit Sektor werden in diesem Beitrag synonym verwendet. Der Dritte Sektor setzt sich zusammen aus allen Nonprofit Organisationen eines Landes. Nonprofit Organisationen zeichnen sich durch fünf Merkmale aus (vgl. dazu Salamon, Anheier 1996), von denen hier als elementare Definitionsmerkmale vor allem das Verbot der Gewinnausschüttung (etwaige Gewinne werden für die Verwirklichung des Organisationszwecks verwendet) und der gewisse Grad an Freiwilligkeit (ehrenamtliche Arbeit, Spenden) hervorgehoben werden.
- 2 An Detailergebnissen Interessierte seien zudem auf die Dissertation von Birgit Trukeschitz (2004) verwiesen, die heuer im Frühjahr im Peter Lang Verlag publiziert wird.

## Literatur

Bellmann, Lutz; Dathe, Dietmar; Kistler, Ernst (2002): „Der „Dritte Sektor“. Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat“, IAB Kurzbericht (18).

Betzelt, Sigrid (2001): *The Third Sector as a Job Machine? Conditions, Potentials, and Policies for Job Creation in German Non-profit Organizations*. Frankfurt/Main: Peter Lang Verlag.

Dathe, Dietmar; Kistler, Ernst (2004): Arbeit im „Dritten Sektor“ als Hoffnungsträger - Zur übergeordneten Problemstellung, in: Birkhölzer, Karl; Kistler, Ernst; Mutz, Gerd (Hrsg.): *Der Dritte Sektor. Partner für Wirtschaft und Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 175-239.

Heitzmann, Karin (2001): *Dimensionen, Strukturen und Bedeutung des Nonprofit Sektors. Eine theoretisch-konzeptionelle und empirische Analyse für Österreich*. Wien: Service Fachverlag.

Preston, Anne E. (1994): *Women in the Nonprofit Labor Market*, in: Odendahl, Teresa; O'Neill, Michael (Hrsg.): *Women & Power in the Nonprofit Sector*. San Francisco: Jossey-Bass.

Salamon, Lester M.; Anheier, Helmut K. (1996): *The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1*. Working Papers of the The Johns Hopkins Comparative Non-profit Sector Project.

Trukeschitz, Birgit (2004): *Beschäftigung in sozialen Diensten des Nonprofit Sektors. Theoretische Einordnung und empirische Analyse für Österreich*. Dissertation. Wirtschaftsuniversität Wien

<http://www.jhu.edu/~cnp/about.html> (1.2.2005)

## Strategien für eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung im Dritten Sektor

*Gisela Notz (D) und Heide Cortolezis (A) nehmen zu Geschlechterdisparitäten im Dritten Sektor Stellung und zeigen Ansatzpunkte für deren Beseitigung auf.*

### Was sind die Ursachen für Geschlechterdisparitäten im Dritten Sektor?

*Gisela Notz:* Der Begriff „Dritter Sektor“ bezeichnet vielerlei „Arbeit zwischen Markt und Staat“, meist schlecht bezahlte prekäre oder Gratisarbeiten. Unentgeltlich sind sie nicht. Sie kosten für die dort Tätigen Geld und Zeit und nicht selten gehen sie auf Kosten ihrer eigenständigen Existenzsicherung. Das scheint sie als „typische Frauenarbeitsplätze“ auszuzeichnen. Denn „Frauenarbeitsplätze“ waren schon immer auf einen „Zuverdienst“ angelegt, schließlich sollten sie neben den für die eigene Familie notwendigen Haus- und Sorgearbeiten geleistet werden. Der gut bezahlte Erwerbsebereich ist auch heute noch wesentlich für Männer reserviert. Zudem handelt es sich bei den Arbeiten, die im Dritten Sektor geleistet werden, meist um kompensatorische Arbeiten für die Schäden, die der erste Sektor produziert hat. Für solche Aufräum- und Kümmerarbeiten sind noch immer hauptsächlich Frauen zuständig.

*Heide Cortolezis:* Die Geschlechterverhältnisse werden durch soziale und politische Strukturen, also durch Gesetze, Versicherungssysteme, die Ausgestaltung der Infrastruktur, durch Bilder und Gewohnheiten hergestellt und aufrechterhalten. Dies geschieht unabhängig vom Geschlecht der sozialen und politischen Akteure und Akteurinnen, sozusagen hinter deren Rücken. Die Organisationen des Dritten Sektors reproduzieren die gesellschaftlichen Verhältnisse der horizontalen und vertikalen Geschlechterdisparitäten.

Die Fähigkeit zur Gestaltung von Veränderungsprozessen ist zu einem für den Erfolg der einzelnen Organisation, aber auch für die Entwicklung der Gesellschaft entscheidenden Faktor geworden. Gesellschaftsreform ist auch die Frage, wie „das Öffentliche“, wie die Gesellschaft organisiert ist: wovon das System gesteuert wird, welche Entscheidungsprozesse es gibt, welche Strukturen den Zugang der Menschen zu den Ressourcen (Geld, Arbeit, Macht, etc.) ermöglichen oder erschweren, etc.



Die Gestaltung des Verhältnisses der Bürgerinnen zu den öffentlichen Dienstleistungsorganisationen und vor allem die Beteiligung von Frauen an der Produktion der Public Goods und ihre Einflussnahme darauf prägen nachhaltig die politische Kultur einer Gesellschaft. Eine Organisationsform öffentlicher Leistungen hat also Auswirkungen auf die soziale und kulturelle Entwicklung einer Gesellschaft. In dem Ausmaß und der Art und Weise, in dem/der die betroffenen Organisationskulturen und -strukturen mit Gleichstellung der Geschlechter in ihren Erfolgskriterien umgehen, Selbstbeobachtung praktizieren, auf dem Denkmustern und Werthaltungen einer Hierarchien erzeugenden Differenzierung zwischen den Geschlechtern aufbauen, entscheiden sie die Frage, ob, wann und wie der Dritten Sektor zu einer wirklichen Chance für Frauen werden kann.

## **Welche Geschlechterdisparitäten gibt es im Dritten Sektor?**

*Heide Cortolezis:* Die in unserer Gesellschaft üblichen. Horizontal liegen die meisten Organisationen im „traditionell weiblichen“ Bereich und die Skala ist noch um ehrenamtliche und unbezahlte Tätigkeiten erweitert. Vertikal zeigen sich die üblichen hierarchischen Mechanismen – je größer eine Organisation ist, desto kleiner die Anzahl der Frauen in den Führungspositionen. Die Grundannahme der Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming ist, dass Politiken und Entscheidungsprozesse in Organisationen (auch) auf den vergeschlechtlichten Verhältnissen unserer Gesellschaft basieren und diese strukturell reproduzieren, dass aber die jeweiligen Verhältnisse durchaus im Sinne einer Gleichstellung von Frauen und Männern verändert werden können.

Die Verminderung der geschlechtsspezifischen Segregation im Dritten Sektor geht mit den sonstigen Veränderungen im Bereich nicht automatisch einher. Sozialwirtschaftliche Dienstleistungen sind wie andere Public Goods bereits seit einigen Jahren von nachhaltigen Veränderungen geprägt. Qualitätsmanagement und betriebswirtschaftliche Ansätze wie Controlling, Marketing, Geschäftsprozessoptimierung finden zunehmend Verbreitung. Die Fragen „Wie tun wir die Dinge richtig?“ und: „Tun wir die richtigen Dinge?“ gewinnen an Bedeutung.

Fehlende Geschlechtergerechtigkeit gehört bei diesen Veränderungen aber nach wie vor zu den ganz großen „Undiskutierbarkeiten“ in den Organisationen. So gelingt es Organisationen des Dritten Sektors, sich in einen Reformprozess zu begeben, ohne Gender-Aspekte auch nur zu streifen. Die meisten für den Reformprozess zugekauften Beratungsfirmen positionieren sich zwar zu Erschließung neuer Märkte, Kundentreue und Service, haben aber keine geschlechtsspezifische Sichtweise, damit bleibt Mensch = Mann - und die Reformen im Umbruch bleiben inkonsequent.

*Gisela Notz:* Auffällig an den Diskussionen um den gemeinwohlorientierten Dritten Sektor ist, dass die geschlechtsspezifische Verteilung der dort geleisteten unterbezahlten und unbezahlten Arbeiten ausgeblendet wird. Damit wird die in dieses „Modernisierungsprojekt“ eingeschriebene geschlechtsspezifische Ungleichheit fort- und festgeschrieben. In der BRD bedeutet die Einführung von „Mini-Jobs“ und „Ein-Euro-Jobs“ eine Ausweitung des (vor allem für Frauen) längst bestehenden Niedriglohnsektors im Dritten Sektor. Zwei Drittel der Beschäftigten im Dritten Sektor sind heute Frauen. Dort, wo es um unmittelbar mit Sorge und Pflege verbundene unentgeltliche Arbeiten geht, sind 80 Prozent Frauen. Auch die Teilzeitstellen weisen mit 81 Prozent einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf. Vollzeitstellen sind in den Arbeitsfeldern des Dritten Sektors rückläufig. Sie werden zu 64 Prozent durch Frauen eingenommen. Die mit Macht und Einfluss versehenen Führungspositionen in den mächtigen Wohlfahrts-, Jugend-, Kultur- und Umweltverbänden, die zum Dritten Sektor zählen, haben zu 80 Prozent Männer inne. Die Schaffung von Arbeitsplätzen im Dritten Sektor bezieht sich vor allem auf unbezahlte Arbeitsplätze.

## **Welche Ansatzpunkte für Veränderungen in Richtung Geschlechtergerechtigkeit sehen Sie?**

*Gisela Notz:* Aus frauenpolitischer Sicht muss geprüft werden, ob es sinnvoll ist, die vorhandene Arbeit in (neue oder alte) Sektoren einzuteilen und damit alte Schichtmodelle und patriarchale Arbeitsverteilungen festzuschreiben bzw. neue Unterschichtungen zu befördern. Sicher ist es notwendig, über Konzepte jenseits des traditionellen „Normalarbeitstages“ nachzudenken,

bzw. das „Normalarbeitsverhältnis“ neu zu definieren. Sinnvoller als die Aufteilung in Sektoren ist eine Umverteilung von gesellschaftlich notwendiger und sinnvoller Arbeit und der Verantwortung für die Mit- und Umwelt auf beide Geschlechter durch Arbeitszeitverkürzung im Bereich der Vollzeitwerbsarbeit (Sechstuentag) und durch Neuverteilung und Umgestaltung der jetzt unbezahlt geleisteten Arbeiten. Erst ein Blick auf die Arbeit als Ganzes ermöglicht die Entwicklung von Vorstellungen darüber, welche Arbeiten bezahlt geleistet und dann auch zu tariflich abgesicherten Arbeitsplätzen ausgebaut werden und welche in ihrer unbezahlten Form verbleiben sollten. Es geht um die Teilhabe von Frauen und Männern am ganzen Leben. Einige genossenschaftliche und kommunitäre Arbeits- und Lebensformen gehen in diese Richtung.

*Heide Cortolezis:* Gender Mainstreaming fokussiert Organisationen – ist aber kein Ersatz für die politische Positionierung einer Organisation. Das GM-Prinzip ersetzt nicht die politische Festlegung der Ziele. Ein ernst zu nehmendes Hindernis bildet der Privatisierungs-Mechanismus des GATS-Verfahrens, das innerhalb der WTO auf den Weg gebracht wurde. Dabei geht es um die Öffnung der Märkte für soziale und kulturelle Güter und Dienste wie Gesundheit, Wasser, Altersvorsorge, Ausbildung, Forschung und Entwicklung, traditionelles

Wissen und so fort. Wenn dieses Projekt der Marktöffnung gelingt – und vieles spricht dafür –, dann werden bisher nicht handelbare Güter zu handelbaren. Danach unterliegt, was gemacht oder nicht gemacht wird, dem Marktkalkül, nicht mehr dem demokratischen oder dem akademischen Verfahren der ausreichenden Zustimmung. Die Aufrechterhaltung der staatlichen Gewährleistung und Förderung einer politischen und gesellschaftlichen Steuerung der Leistungserbringung der Sozialwirtschaft erscheint daher als wesentliches Kriterium dafür, welche fachlichen und politischen Inputs den Diskurs über die Zukunft der Sozialwirtschaft steuern. Die Frage, ob die Sozialwirtschaft eine Chance für Frauen darstellen kann, kann m.E. nur über die unausgetragene politische Kernfrage nach dem Stellenwert öffentlicher Leistungen und ihrer Organisation beantwortet werden.

*Heide Cortolezis ist seit 1994 Geschäftsführerin des Regionalvereines Nowa in Graz, der Einrichtungen zur Förderung von Frauen betreibt und zahlreiche Projekte zur Integration von Gleichstellungsorientierung in unterschiedlichsten Politikfeldern umsetzt.*

*Gisela Notz ist wissenschaftliche Referentin in der Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn, Forschungsabteilung Sozial- und Zeitgeschichte sowie Lehrbeauftragte an der Universität Marburg.*

## Frauen im Ehrenamt: Chance oder Sackgasse?

*Zur Rolle ehrenamtlicher Tätigkeit im Dritten Sektor und deren geschlechtsspezifischer Dimension wurden Hildegund Morgan (A) und Dorit Sing (D) befragt.*

### Welches Ausmaß und welche Bedeutung hat das Ehrenamt im Dritten Sektor?

*Hildegund Morgan:* Rund 50 Prozent der ÖsterreicherInnen über 15 Jahren haben sich im Jahr 2000 ehrenamtlich engagiert, rund ein Viertel davon in Form von Nachbarschaftshilfe (Studie der Wirtschaftsuniversität Wien, Badelt/Hollerweger, „Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich“, 2001). Der Market-Studie „Die Ehrenamtlichkeit in Oberösterreich“ vom Juni 2001 ist zu entnehmen, dass 26 Prozent der oberösterreichischen Bevölkerung im ersten Halbjahr 2001 ehrenamtlich tätig waren. Natürlich sind die Oberösterrei-

cherInnen nicht ehrenamtsmuffliger als der „Rest“ Österreichs. Hand aufs Herz, wer weiß schon, dass in Österreich der Begriff „Ehrenamt“ in Vereinen und in der Fachwelt recht unterschiedlich gehandhabt wird? So fällt Nachbarschaftshilfe häufig nicht darunter (wie eben in der oberösterreichischen Studie). Manche Organisationen unterscheiden sogar zwischen Ehrenamt, Freiwilligenarbeit oder bürgerschaftlichem Engagement. Ich will die Verwirrung nicht auf die Spitze treiben, ich will nur darauf hinweisen, wie schnell beim Thema „Ehrenamt“ Äpfel und Birnen vermengt werden - Begriffsabklärungen sind also keine „Spielwiese“ für TheoretikerInnen, sondern dringend notwendig.

*Dorit Sing:* In der Bundesrepublik Deutschland gibt es seit Jahren einen parteiübergreifenden Konsens darüber, dass Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement eine wichtige Keimzelle des sozialen Zusammenlebens einer Gesellschaft bilden. Allerdings zeigen (auch hier) nicht hinreichend geklärte Begrifflichkeiten, die um Phänomene wie *altes und neues Ehrenamt, Bürgerarbeit, Freiwilligenarbeit, Volunteering, zivilgesellschaftliches bzw. bürgerschaftliches Engagement* kreisen, dass der Forschungsstand in diesem Bereich nach wie vor weitgehend heterogen ist. So ist eine wesentliche Ursache für die breite Spannweite von Daten zum ehrenamtlichen Engagement in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 15,5 Prozent (z.B. nach Auswertungen des Sozioökonomischen Panels von 2003) und 36 Prozent (nach dem 2. Freiwilligen survey von 2004) nicht zuletzt darin zusehen, dass die unterschiedlichen empirischen Studien nicht selten aus der jeweiligen interessensgeleiteten Fragestellung heraus spezifische Ausschnitte des komplexen Gegenstandsbereichs beleuchten. Eine einheitliche Begriffsklärung bzw. Definition, was unter Ehrenamt zu verstehen ist, steht somit auch für die Bundesrepublik Deutschland bislang aus.

### **Wie sieht die Arbeitsteilung im Ehrenamt in Bezug auf das Geschlecht aus?**

*Hildegund Morgan:* Auch hier sind Statistiken, aber auch unreflektierte eigene Erfahrungen, mit Vorsicht zu genießen. Geht man vom Kriterium „*Beteiligungsgrad*“ aus, liegen praktisch in allen Studien die Männer einige Prozentpunkte vor den Frauen (WU-Studie 2001: 55,5% der Männer, 47,2% der Frauen). Abgesehen von Nachbarschaftshilfe sind die Bereiche mit dem höchsten ehrenamtlichen Engagement insgesamt: „Soziale Dienste“ (17%), „Kultur/Unterhaltung“ (15%) und „Religiöse Dienste“ (10%). Der Bereich Katastrophenhilfe, der nach wie vor zu den Männerdomänen gehört, weist dieser Studie zufolge einen Beteiligungsgrad von vier Prozent auf.

Betrachtet man jedoch das *Volumen* ehrenamtlicher Arbeit, also wie viele Ehrenamtsstunden in den einzelnen Bereichen geleistet werden, zeigt sich ein sehr differenziertes Bild. Wie generell am Arbeitsmarkt, so zeigt sich auch beim Ehrenamt eine *geschlechtsspezifische Segregation*. Klassische weibliche Ehrenamtsbereiche sind „Soziale Dienste“ und „religiöse Dienste“. Der

durchschnittliche Zeitaufwand pro Woche liegt bei den sozialen Diensten mit rund 4,5 Stunden am höchsten und ist auch beim zweiten „weiblich dominierten“ Ehrenamtsbereich, den religiösen Diensten, relativ hoch. Bei „Kultur und Unterhaltung“ sowie „Bildung“ ist der Zeitaufwand mit knapp über zwei Stunden am geringsten - hier ist übrigens der Beteiligungsgrad von Frauen und Männern annähernd ausgewogen. Auch im Ehrenamt gilt, dass eher Frauen in Männerdomänen vorstoßen als umgekehrt. Wo schon 1982 der Frauenanteil hoch war, ist er 2000 noch gestiegen, zusätzlich aber auch in den männlichen Bereichen (Interessenvertretungen, Katastrophenhilfe).

*Dorit Sing:* Vergleichbare Muster lassen sich auch für die Bundesrepublik Deutschland konstatieren. Auch hier weisen Frauen insgesamt ein geringeres Engagement als Männer auf. Die Frauen, die sich ehrenamtlich engagieren, tun dies dann überdurchschnittlich häufig im sozialen bzw. kirchlichen Bereich (vgl. dazu die Ergebnisse des ersten Freiwilligen survey aus dem Jahr 1999). Männer engagieren sich dagegen vor allem im Rettungswesen bzw. bei der Feuerwehr oder in Politik und Sport. Sie nehmen dabei häufiger prestigeträchtigere Positionen wahr. Interessant ist darüber hinaus, dass – trotz gesellschaftlicher Veränderungen – auch bei den Frauen, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht engagierten, aber Interesse an einem solchen Engagement bekundeten, ebenfalls deutliche Präferenzen für den sozialen Bereich festgestellt werden konnten. Somit kann auch zukünftig davon ausgegangen werden, dass Frauen insbesondere den sozialen Bereichen ehrenamtlich zur Verfügung stehen werden.

### **Welche Chancen und Risiken für Frauen sind mit dem Ehrenamt im Dritten Sektor verbunden?**

*Dorit Sing:* Die Tatsache, dass Frauen durch die ehrenamtlichen Tätigkeiten vorwiegend im sozialen Bereich oftmals Aufgaben mit weniger öffentlicher oder finanzieller Anerkennung übernehmen, weist nach Wellmer (1999) darauf hin, dass diese „vielleicht weniger als die Männer ihr Selbstwertgefühl aus formalen Positionen denn aus befriedigender Sacharbeit und gelungenen Beziehungen zu ziehen scheinen“. So zeigt auch der erste Freiwilligen survey aus dem Jahre 1999, dass diese Aufgabe insbesondere für Personen, die im sozialen Be-

reich ehrenamtlich tätig sind, *für sie persönlich ein wichtiger Teil ihres Lebens ist*. Damit sind nicht bzw. nicht nur altruistische Motive ausschlaggebend für den freiwilligen Einsatz, sondern auch die Überzeugung, dass mit freiwilligem Engagement auch eigene Interessen und Ziele verfolgt werden können. Dabei handelt es sich jedoch nicht um einen erwarteten Nutzen bzw. Vorteil für den Beruf. Vielmehr assoziieren Frauen (wie auch Männer) zunächst Spaß mit ihrer Tätigkeit, gefolgt von der Motivation, *mit anderen Menschen zusammen zu kommen bzw. anderen Menschen zu helfen*.

*Hildegund Morgan*: In Österreich bemängeln viele Ehrenamtliche das *verstaubte Image*, das dem Ehrenamt in der Öffentlichkeit anhängt und das in der medial geprägten Wahrnehmung zwischen „Glorienschein“, d.h. selbstloser Opferbereitschaft und „Zeltfeststimmung“ den Motiven und der Professionalität zeitgemäßen Engagements in keiner Weise gerecht wird. Bei den Motiven - dem Schlüsselfaktor für die Entwicklung des Ehrenamts - bestätigen Studien diese Diskrepanz zwischen Fremdbild und Eigenbild. Nach wie vor ist es zwar eines der wichtigsten *Motive*, „anderen Menschen zu helfen“, dieses wird aber von nicht ehrenamtlich Tätigen wesentlich höher eingestuft als von Ehrenamtlichen. Ganz wesentliche Motive Ehrenamtlicher, wie „Damit etwas bewegen können“, das Zusammenkommen mit Gleichgesinnten und Spaß sowie Freude am Tun spielen in der Vorstellung nicht ehrenamtlich engagierter Menschen eine ganz untergeordnete Rolle. Offenbar wissen sie nicht, was sie versäumen ...

Wer sich mit Leidenschaft engagiert, läuft manchmal *Gefahr, sich zu überfordern*. Frauen, die z.B. als ehrenamtliche Bibliotheks- oder Eltern-Kind-Zentrums-Leiterinnen einen Fulltime-Job als Managerin hinlegen, finden oft schwer den Absprung zurück in die Arbeitswelt. Besonders bitter ist, dass diese *informellen Kompetenzen* bei Ausbildungen bzw. bei der Arbeitssuche nur gelegentlich und eher zufällig anerkannt werden. Engagierte Frauen betrachten diese Erfahrungen, z.B. mehr Sicherheit bei Verhandlungen und Gesprächen, neue Netzwerke, ein Team wachsen zu sehen als „wertvollen Schatz“, den sie keinesfalls missen möchten, aber eben „alles zu seiner Zeit“. „Lebenslängliches“ Ehrenamt wird immer seltener, gerade Frauen kommt lebensphasenbezogenes Engagement entgegen.

### Wie sollten die Rahmenbedingungen aussehen, um das Ehrenamt optimal zu gestalten?

*Hildegund Morgan*: Organisationen, die konsequente und wertschätzende Förderung und Unterstützung ihres „Schatzes“ an Ehrenamtlichen betreiben, dürfen sich über Nachwuchs und motivierte, kompetente ehrenamtliche MitarbeiterInnen freuen. Ein professionelles, d.h. mit gut ausgebildeten, angestellten FreiwilligenkoordinatorInnen ausgestattetes Freiwilligenmanagement schafft optimale Rahmenbedingungen, ist jedoch nicht einmal in großen, österreichweit agierenden Organisationen eine Selbstverständlichkeit, geschweige denn in kleineren Initiativen.

Was fördernde Rahmenbedingungen aus gesamtgesellschaftlicher Sicht betrifft, wurden zwar einige von ExpertInnen und PraktikerInnen ausgearbeitete Forderungen im „Freiwilligenmanifest“ 2001 zusammengefasst, seither scheint die Diskussion um das Thema in Österreich jedoch wieder eingeschlafen zu sein. Es wäre daher schon ein gewaltiger Fortschritt - und die beste Motivation - wenn die Politik Ehrenamt in all seiner Vielfalt zumindest „zulässt“ und nicht durch immer einschränkendere Reglementierungen, Kontrollmechanismen und Kennzahlen abwürgt. Wer nicht *frei* für das eigentliche Tun ist, das für sie oder ihn Sinn macht, ist, wenn die Stolpersteine zu massiv werden, am Ende auch nicht mehr *willig*.

*Dorit Sing*: Der in der Bundesrepublik Deutschland beobachtete Strukturwandel ehrenamtlichen Engagements – weg von der Motivation altruistischen Helfens und kontinuierlichem, pflichtbewusstem Dienen, hin zu einer Ausrichtung an eigenen individuellen Bedürfnissen – geht bei den ehrenamtlich Engagierten sowohl mit einer gewissen Zeitsouveränität als auch mit Erwartungshaltungen gegenüber den sozialen Einrichtungen einher. Schon aus diesem Grunde ist eine Substitution bezahlter durch unbezahlte Arbeit auszuschließen. Will man darüber hinaus den Umfang ehrenamtlichen Engagements in einer Gesellschaft über den Status Quo hinaus fördern, so möchte ich die These aufstellen, dass dies nur durch die vorbehaltlose Förderung der Erwerbstätigkeit sowie der dazu notwendigen Rahmenbedingungen möglich ist.

*Hildegund Morgan ist selbstständige Projektentwicklerin und seit über 15 Jahren im Bereich „Soziale Innovationen“ mit den Schwerpunkten Familie, Bedeutung informeller Kompetenzen sowie Frauen und ländliche Entwicklung tätig. Sie ist zudem Initiatorin und Leiterin der h.c.\*RegionalAkademie (Innovation und Information im Ehrenamt).*

*Dorit Sing arbeitet seit 1996 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES; [www.inifes.de](http://www.inifes.de)), Stadtbergen sowie als wissenschaftliche Angestellte am Extraordinariat für Volkswirtschaftslehre an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg.*

## **Gender Budgeting und der Dritte Sektor**

*Ein „dialogischer“ Versuch zur Herstellung eines Zusammenhanges*

### **Was bedeutet Gender Budgeting?**

*Maria Moser-Simmill:* Nach der Definition des Europarates ist Gender Budgeting „... die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetierungsprozess“ und bedeutet, eine Geschlechterperspektive in budget- und wirtschaftspolitische Entscheidungsprozesse einzubringen. Das Budget eines öffentlichen Haushaltes bzw. die Budgetpolitik ist nicht neutral in ihrer Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Gender Budgeting-Analysen machen sichtbar und transparent, wie sich Budgets (also die staatliche Einnahmen- und Ausgabenpolitik) auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern unterschiedlich auswirken und ob bzw. inwieweit die Budgetpolitik geschlechtsspezifische Diskriminierungsmuster und –faktoren verstärkt oder eher ausgleicht

*Judith Cerwenka:* In Zeiten knappen Geldes (in den öffentlichen Haushalten) wird die Konkurrenz stärker, so sind Frauen von Einsparungen besonders stark betroffen. Das folgende Beispiel soll dies veranschaulichen: “In Relation zum Gesamtausgabenrahmen des Bundesbudgets für 2005 von 64 Milliarden Euro stehen 6,05 Millionen Euro für Frauenfördermaßnahmen zur Verfügung. Zieht man Sachaufwand und Administration ab, entfallen auf die tatsächliche Frauenförderung 3,55 Millionen Euro, das entspricht 88 Cent pro Frau und Jahr an Förderungen“ (Der Standard, 2. November 2004). Geschlechtsspezifische Disparitäten und Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt werden über die Sozialleistungen fortgeschrieben, da geringere Einkommen sich auf das Arbeitslosengeld und die Pension auswirken; auch dort, wo unbezahlte Arbeit aner-

kannt wird, wird der Einkommensausfall nicht kompensiert. So zeigt der jüngst veröffentlichte Einkommensbericht für die Jahre 2002 und 2003, dass die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern in Österreich leider immer größer wird. Von 2002 auf 2003 legten die durchschnittlichen Bruttoeinkommen der Unselbständigen um 1,2 Prozent zu, bei den Frauen aber nur um 1,08 Prozent und bei den Männern 1,71 Prozent. Besonders groß ist die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern bei den ArbeiterInnen (Der Standard, 20. Dezember 2004).

### **Welche Erfahrungen wurden bis jetzt mit Gender Budgeting gemacht und welche Herausforderungen sind damit verbunden?**

*Maria Moser-Simmill:* Neben einer sehr engagierten Diskussion, die von Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen auf universitärer und Verwaltungsebene initiiert und getragen wird, sind in den letzten beiden Jahren vielfältige Gender Budgeting Initiativen, vor allem von frauenpolitisch engagierten Frauen aus den Parteien und NGOs, im Zusammenhang mit kommunalen Haushalten entstanden. Diese Initiativen wollen genderrelevante Auswirkungen der öffentlichen Budgetpolitik (Ausgaben- und Einnahmengestaltung) auf Frauen und Männer aufzeigen und auf Budgets im Hinblick auf eine Förderung der Geschlechtergleichstellung einwirken. Diese Initiativen setzen zwar einen wichtigen Prozess in Gang, um die Politik Richtung mehr Gendergerechtigkeit zu verändern und die Budgetplanung und -erstellung partizipativer und transparenter zu gestalten, bedarf es sicherlich noch viel mehr.

*Judith Cerwenka:* Gender Budgeting impliziert mehr Verteilungsgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern, mehr Transparenz und demokratische Partizipation (Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern in der Haushaltspolitik, also auch eine Stärkung der zivilgesellschaftlichen Initiativen im Sinne eines Bottom-up-Ansatzes).

Die Herausforderungen bestehen vor allem darin, klare sachpolitische und gleichstellungsorientierte Beschlüsse, verbindliche Umsetzungsstrukturen und deren Kontrollierbarkeit zu erwirken.

Stichwort „Lesbarkeit von Budgets“: Budgets werden oft nur von wenigen ExpertInnen verstanden. Insofern wäre eine neue Form der Darstellung von Budgets hilfreich, doch auch dann bringt BürgerInnenbeteiligung nicht automatisch ein gendergerechtes Budget. Ein weiterer Punkt: BürgerInneninitiativen sind großteils ehrenamtlich. Es besteht die Gefahr, dass die Arbeit des Gender Budgetings wieder in den Bereich der unbezahlten Arbeit abgeschoben wird.

Bei Gender Budgeting-Analysen gilt es zudem zu beachten, dass eine Beschränkung auf den quantitativen Bereich qualitative und (Nutzen)Aspekte außer Acht lässt. Eine Vernetzung zwischen Verwaltung, Politik und Wissenschaft wäre wünschenswert, um gemeinsam gendergerechte Budgetkriterien zu erarbeiten. Schließlich ist zu fragen: Was passiert mit Studien, was wird umgesetzt? Gender Budgeting kann auch als Feigenblatt dienen, nach dem Motto: „Wir machen eine Genderbudgetanalyse, daher sind keine anderen Maßnahmen erforderlich“.

### Was bringt die Genderbudgeting-Diskussion für den Dritten Sektor?

*Maria Moser-Simmill:* Es geht um die Frage, wie sich Einsparungen im öffentlichen Sektor auf den Dritten Sektor auswirken, im speziellen, inwieweit dadurch bestehende Disparitäten und Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern noch verstärkt werden: Wenn Leistungen des Staates eingespart werden, in welcher Form müssen diese öffentlichen Leistungen dann vom privaten bzw. vom Dritten Sektor erbracht werden? Und was bedeutet das im Hinblick auf die Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (pri-

vate Versorgungsarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten) auf Männer und Frauen? Wie wirken sich „Verlagerungen“ von bezahlten und Existenz sichernden hin zu bezahlten, aber prekären Beschäftigungsverhältnissen auf Männer und Frauen unterschiedlich aus? Wer verfügt über welche Ressourcen, usw.?

*Judith Cerwenka:* Der Dritte Sektor lebt (zum Teil ausschließlich) von Zuwendungen des öffentlichen Haushalts. So gesehen treffen Einsparungen im öffentlichen Bereich den Dritten Sektor mehrfach. Bestimmte Leistungen und Tätigkeiten können nicht mehr erbracht werden; andererseits werden aufgrund des Rückzugs staatlicher Verantwortung und Finanzierung“ gesellschaftlich notwendige Aufgaben in den privaten und in den Dritten Sektor verlagert.

Gender Budgeting auf den Dritten Sektor bezogen bedeutet zunächst, Daten zu erheben und Analysen vorzunehmen, wie sich diese Politik im Dritten Sektor genderspezifisch auswirkt, zum Beispiel wäre eine Analyse der unbezahlten und versorgenden Arbeit nach Geschlecht durchzuführen. Es stellt sich dabei die Frage, ob es Tendenzen in Richtung Veränderung, sprich Aufweichen von Rollenstereotypen gibt?

Um Veränderungen zu ermöglichen und um Budgets von öffentlichen Haushalten geschlechtergerecht zu gestalten, braucht es Kompetenzentwicklung auf allen Ebenen und Ressourcen (Geld und Zeit) und den politischen Willen dafür. Um diesen Prozess in Gang zu bringen, bedarf es einer intra- und interinstitutionellen Vernetzung und Kooperation. Aus dem Dritten Sektor können klare und wichtige Impulse kommen.

*Judith Cerwenka ist stellvertretende Geschäftsführerin der Frauenstiftung Steyr. Sie koordiniert europäische Kultur- und Sozialprojekte mit den Schwerpunkten Frauenerwerbstätigkeit im ländlichen Raum, Regionalentwicklung und Gender Mainstreaming.*

*Maria Moser-Simmill ist seit 15 Jahren als Beraterin und Trainerin in verschiedenen Unternehmen, Non-Profit-Organisationen und für die Öffentliche Verwaltung tätig. Seit 2002 ist sie selbstständige Unternehmensberaterin und leitet das Büro für Gender Consulting und Organisationsberatung in Linz.*

## EQ – Engagement mit Qualität für Steyr-Kirchdorf

Ziele des über Equal geförderten Projekts „EQ Engagement mit Qualität für Steyr – Kirchdorf“ sind das Sichtbarmachen der Leistungen der Sozialwirtschaft und die Absicherung und Aufwertung von Arbeitsplätzen in der Sozialwirtschaft auf regionaler Ebene durch:

- \* ein Impulszentrum
- \* ein Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebot
- \* die Entwicklung innovativer Kooperationsmodelle

Durch die Teilnahme an nationalen Netzwerken – Netzwerk Sozialwirtschaft und Netzwerk der Regionen – sowie die transnationalen Aktivitäten im Rahmen von „If a tree...“ werden neue Impulse und zusätzliches Know How in die Region gebracht.

### Impulszentrum

Der Dienstleistungsatlas „Die guten Seiten“ bietet einen Überblick über die Dienstleistungen der gemeinnützigen Organisationen in der oberösterreichischen Region Steyr-Kirchdorf und dient einerseits als Marketinginstrument, andererseits zum Sichtbarmachen der Leistungen der Sozialwirtschaft in dieser Region. Den Dienstleistungsatlas „Die guten Seiten“ gibt es als Broschüre und online ([www.eqnet.at](http://www.eqnet.at), [www.frauenstiftung.at](http://www.frauenstiftung.at)). In der Broschüre wurden insgesamt 112 Organisationen mit 216 unterschiedlichen Angeboten/ Dienstleistungen erfasst, in der Online-Datenbank sind derzeit 148 Vereine registriert. Eine Grundlagenstudie „Blickpunkt Sozialwirtschaft“ (siehe Buchtipps) gibt einen Überblick über 80 Studien, Konzepte, Diplomarbeiten etc., die im Bereich Sozialwirtschaft für die Region Steyr-Kirchdorf relevant sind. Als Serviceleistung für gemeinnützige Organisationen werden Beratungen zu Vereinsrecht, Finanzen etc. und die Prozessbegleitung bei der Projektentwicklung angeboten, überdies werden Vorträge zu aktuellen Themen wie z.B. „Haftung im Verein“ angeboten.

### Qualifizierung

Seit Beginn des Projekts nahmen rund 300 TeilnehmerInnen an Lehrgängen wie Innovationsmanagement oder ProfiS (Vereinsmanagementlehrgang) und unterschiedlichen Workshops und Trainings wie „Neue For-

men qualitativer Kinderbetreuung“ und Genderbudgeting teil. Exemplarisch soll eine Teilnehmerin zu Wort kommen, um den Nutzen der Qualifizierung zu veranschaulichen:

*„Ich plane konkret ein Umwelterziehungsprojekt für Schulen, das es in dieser Form noch nicht gibt und an dem durchaus Interesse besteht. Daher ist es für mich ganz wichtig, dass ich neben den Lehrgangsinhalten auch vom begleitenden fachlichen Coaching profitieren kann. Für die anstehenden Verhandlungen gibt es mir die nötige Sicherheit, mein Konzept mit Fachleuten besprechen zu können, und auch Möglichkeiten des Sponsorings abzuchecken. Ganz abgesehen von den vielen Tipps und Anregungen, die durch so ein breites Netzwerk entstehen.“*

Für Nicola Abler-Reinalter sind somit, wie für die meisten TeilnehmerInnen am Lehrgang ProfiS, persönliches Engagement und berufliche Weiterentwicklung untrennbar verbunden. Ihr Engagement im Verein Umwelt Forum Kremsmünster und ihre berufliche Erfahrung als Umwelt- und Abfallberaterin verband sie noch während des Lehrgangs zu einer selbstständigen Tätigkeit und leitet derzeit in Kremsmünster ein Modellprojekt für Umwelterziehung in Schulen.

### Entwicklung innovativer Kooperationsmodelle

Im Rahmen von EQ werden zwei Netzwerke und vier Kooperationen initiiert und beim Aufbau begleitet. Eine schon sehr erfolgreiche Kooperation zwischen IFAU, Museum Arbeitswelt, Kinderschutzzentrum Wigwam und der Fachhochschule Steyr ist das Kinderbüro mit seinem Produkt der „Kinderuni Steyr“, die im August 2004 zum ersten Mal stattfand. 400 Kinder nahmen eine Woche lang das vielfältige Angebot an Vorlesungen und Seminaren aus Fächern wie Physik: „Warum fliegen Flieger?“ oder Statistik: „Mit Zahlen lügen und zaubern“ begeistert an. Die nächste Kinderuni für 2005 wird schon geplant.

### Transnationale Partnerschaft „If a tree...“

Das finnische Equal Projekt „Village Economy“ und das italienische „Warriors Land“ bilden mit EQ – En-

agement mit Qualität für Steyr - Kirchdorf die transnationale Partnerschaft „If a tree..“. Themen des Austauschs, in den auch AkteurInnen aus der Region miteinbezogen waren, waren die ländliche Entwicklung, neue Beschäftigungspotentiale in der Sozialwirtschaft und Frauen in der Sozialwirtschaft. „Die best practice Beispiele aus den Partnerländern geben mir neue Impulse und Ideen für zukünftige Projektentwicklungen“, meint Ingrid Wolkerstorfer, Gesamtkoordinatorin von EQ, zum Nutzen des transnationalen Austauschs.

### EQ-Partner

*National:* Regionalforum Steyr-Kirchdorf, Frauenstiftung Steyr, Haus der Dorfgemeinschaft, VABB, Spes, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, AMS, Land OÖ, Freunde der Schwimmschule Steyr  
*Transnational:* Projekt „Village Economy“ (SF); Projekt „Warriors' Land“ (I)

Web: [www.eqnet.at](http://www.eqnet.at)

## e-train - Das fliegende Klassenzimmer

*Das Projekt „e-train - Das fliegende Klassenzimmer“ ist eine Initiative der Frauenstiftung Steyr und hat die Implementierung eines mobilen Technologie- und Lernzentrums für Frauen der Region Steyr-Kirchdorf zum Ziel.*

Das Angebot von e-train richtet sich an Personen in ländlichen Regionen,

- \* die sich für die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien interessieren, jedoch noch keinen Zugang zu diesen Technologien haben,
- \* die ihre beruflichen Chancen durch Weiterbildung und Qualifizierung verbessern möchten, die aufgrund ihrer Lebenssituation (Betreuungspflichten und/oder Mobilitätseinschränkungen) ein flexibles und individuelles Lernangebot benötigen oder
- \* die während der Dauer der Familienarbeit ihre Kenntnisse auffrischen bzw. an den technischen Fortschritt anpassen möchten sowie ihren beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten.

Durch das Andocken einer mobilen Einheit (ein Netzwerk aus Notebooks) an bestehende Strukturen in den Gemeinden (z.B. Schulen, Gemeindebüchereien, Mehrzwecksäle etc.) schafft das Projekt einen unkomplizierten und maßgeschneiderten Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien für interessierte Frauen und erstmals Männer aus der Region Steyr-Kirchdorf.

### EDV- und Sprachkenntnisse angeeignet und vertieft

Das Projekt macht den TeilnehmerInnen Lust auf Lernen und es motiviert sie, selbstbestimmt ein individuelles Lernziel zu verfolgen. Die angebotenen EDV-Mo-

dule liefern dabei das notwendige „Handwerkszeug“, um die auf dem Bildungsmarkt angebotenen modernen Formen des Lernens nutzen zu können. In aufeinander aufbauenden Modulen werden die Themen EDV-Grundlagen, Internet und e-mail, neue Formen des Lernens, Multi-Media-Produkte, Lernen lernen sowie Internet-Cafe in lockerer Kleingruppenatmosphäre bearbeitet.

Im ersten Teil-Projekt gab es weiterführend die Möglichkeit, unter Einbeziehung regionaler arbeitsmarktpolitischer Fakten ein individuelles Bildungsziel festzulegen, dessen Umsetzung durch Lernbegleitung unterstützt wurde. In acht Gemeinden des Enns- und Steyrtales nahmen, auch dank der Unterstützung vor Ort, 211 Personen (90% Frauen, 10% Männer) an 145 Modulen/Kursen teil. 27 TeilnehmerInnen haben das vertiefende Modul zur Umsetzung eines individuellen Bildungsziels erfolgreich absolviert, darunter zwei Wiedereinsteigerinnen, vier Personen in Elternkarenz und vier arbeitslose Frauen. Sechs Personen sind mit Hilfe der Fortbildung erfolgreich wieder in den Arbeitsmarkt eingestiegen.

Bevorzugtes Bildungsziel war der Europäische Computerführerschein (ECDL). Andere nutzten die Chance, ihre Sprachkenntnisse aufzufrischen - teils zur beruflichen Weiterbildung (Jobabsicherung bzw. -wechsel), teils zur Umsetzung in vielfältiger (auch ehrenamtlicher) Tätigkeit.





Teilnehmerinnen eines e-train-Kurses üben am PC für den Europäischen Computerführerschein.

(neben der Förderung durch Bund und ESF eine finanzielle Beteiligung der Teilnehmenden, der Gemeinden und der relevanten Landesabteilungen). Komplementär wird eine innovative Lernwerkstatt durchgeführt: „e-trainerIn“ befähigt als train-the-trainer-Kurs, solche dezentralen Klassenzimmer selbstständig weiterzuführen.

## Anschlussprojekt gestartet

Wegen der großen Nachfrage und des durchschlagenden Erfolgs ist im Anschlussprojekt „e-train II“ die Übertragung in 16 neue Gemeinden der Region bis Dezember 2005 im Gange; weitere 600 Teilnahmen in 150 dezentralen Kurzkursen spiegeln die regionale Verankerung, ebenso wie die gelungene Mischfinanzierung

All das waren Gründe für die Aufnahme von „e-train, das fliegende Klassenzimmer“ als Schlüsselprojekt in das regionale Entwicklungsleitbild Steyr-Kirchdorf 2010. Dies spiegelt den Beitrag des Projekts zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit einer Randregion, durch Empowerment sowie durch die Einbeziehung der Bevölkerung.

## Frauenstiftung Steyr – Hilfestellung für Frauen am Arbeitsmarkt

Ziel der Frauenstiftung Steyr ist es, den regionalen Arbeitsmarkt sowie die Anforderungen und Möglichkeiten der Betriebe mit den Wünschen und Fähigkeiten der Frauen in Einklang zu bringen. Die Frauenstiftung Steyr steht daher für:

- \* Die Förderung praxisnaher und bedarfsorientierter Ausbildungen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft
- \* Die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in Berufsfeldern, die von der regionalen Wirtschaft nachgefragt werden.
- \* Die Höherqualifizierung und Erschließung „nicht-traditioneller“ Berufsfelder für Frauen
- \* Die zukunftsorientierte, existenzsichernde Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt
- \* Die Förderung von Chancengleichheit
- \* Gender Mainstreaming

Die Angebotspalette reicht von Beratungen, z.B. beim Wiedereinstieg ins Berufsleben, über die Bereitstellung von persönlichkeitsbildenden und berufsbezogenen Kursen und Seminaren bis hin zur Entwicklung innovativer Projekte. Diese dienen vor allem dazu, die Situation der Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern und die Öffentlichkeit sowie Verantwortliche in Politik und Wirtschaft für die Thematik „Frau und Beruf“ zu sensibilisieren.

Frauenstiftung Steyr, Wagnerstraße 2-4, 4400 Steyr  
Mail: [office@frauenstiftung.at](mailto:office@frauenstiftung.at), Web: [www.frauenstiftung.at](http://www.frauenstiftung.at)

## Was macht FIFTITU%?

FIFTITU% steht für ein schlichtes Faktum: 52 Prozent der Weltbevölkerung sind Frauen. FIFTITU% wurde 1998 von Frauen aus der freien Kulturszene OÖ als parteiunabhängiger, überregionaler Verein gegründet. Die von FIFTITU% und Linzer Kulturaktivistinnen und Künstlerinnen erkämpfte Vernetzungsstelle für Frauen in Kunst und Kultur in OÖ versteht sich als Service- und Informationsstelle für kulturschaffende Frauen. Im Rahmen der kulturpolitischen Arbeit und Projekte tritt FIFTITU% für die Parität der Geschlechter in Kunst, Kultur und Gesellschaft ein. Die Vernetzungsstelle hat folgende Arbeitsschwerpunkte:

### Service und Beratung

- \* *FIFTITU%-Newsletters*: enthalten Infos zu Ausschreibungen, Tagungen, Jobs und Veranstaltungen im Kunst- und Kulturbereich und können per Mail (<mailto:fiftitu@servus.at>) abonniert werden, erscheinen 14-tägig und werden mittlerweile an 622 Abonentinnen versandt.
- \* *FIFTITU%-database*: Online-Datenbank, in die sich Künstlerinnen und Expertinnen aus den verschiedensten Bereichen kostenlos eintragen lassen können. Für VeranstalterInnen bietet die Datenbank ein reichhaltiges Angebot an Künstlerinnen und Expertinnen. Infos unter <http://www.fiftitu.at/kunstdb/index.htm> oder direkt bei Gerlinde Schmierer <mailto:database@fiftitu.at>
- \* *Bibliothek*: Eine kleine, aber feine Auswahl an Büchern und Studien steht InteressentInnen zur Verfügung. Das Angebot kann unter <http://www.bib-net.at> abgefragt werden.
- \* *Beratung* von Künstlerinnen bei Fragen nach Förder- und Kooperationsmöglichkeiten sowie *Unterstützung* bei der Suche nach Ausstellungs- und Präsentationsräumen u.v.m.

### Kulturpolitische Tätigkeit

Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Künstlerinnen und Kulturarbeiterinnen, das stete Einfordern und Durchsetzen von Geschlechterparität in Gremien und Jurys, das Aufzeigen von Ungerechtigkeiten und Ungleichgewichten bei Ausschreibungen und Beset-

zungen von Stellen im Kunst- und Kulturbereich sind wesentliche Arbeitsbereiche. Auch die Vernetzung von Frauen aus dem Kunst- und Kulturbereich ist den MitarbeiterInnen ein großes Anliegen. Zur Zeit arbeiten sie gemeinsam mit Frauen aus dem gesamten Bundesgebiet an der Umsetzung der "Forderungen kulturschaffender Frauen in Österreich". Diese Forderungen können unter <http://www.frauenkultur.at> abgerufen werden und von Organisationen und Vereinen unterzeichnet werden.

### Veranstaltungen

Die Vernetzungsstelle organisiert Veranstaltungen, die sich unterschiedlichen Themenschwerpunkten widmen. Im Jahr 2004 war dies u.a. das Projekt "Verborgene Frauen", das sich in zwei Veranstaltungen mit Lebensläufen und Arbeiten von Künstlerinnen auseinandersetzte, deren Werke unter einem männlichen Pseudonym veröffentlicht oder gar von Brüdern, Ehemännern und falschen Freunden vereinnahmt wurden. "LIFE:CUT" – eine Veranstaltungsreihe im Winter 04, mit vier Referaten und einer Ausstellung zum Thema Überwachung war eine Kooperation mit den Kulturvereinen KAPU und MEDEA. Das Projekt "ARTWORKS – Gründerinnenwerkstatt für Künstlerinnen", ein EU-Projekt, endete im Dezember 2004.

### Ausblick

Der Themenbereich Existenzsicherung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für kulturschaffende Frauen wird auch im Jahr 2005 eine große Rolle spielen. Außerdem wird zwei Mal im Jahr ein Brainstormingtreffen für Frauen organisiert, die aktiver bei FIFTITU% mitarbeiten wollen, sowie Treffen mit den Beirätinnen, um Feedback und neue Ideen für die Arbeit zu erhalten.

*Detailinfos zu Arbeitsbereichen und Projekten:*

*FIFTITU% - Vernetzungsstelle für Frauen in Kunst und Kultur in OÖ*

*4020 Linz, Kapuzinerstrasse 36/1*

*Tel. 0732-770353; <mailto:fiftitu@servus.at>;*

*Web: <http://www.fiftitu.at>*

## Gendersensible Regionalentwicklung und der etwas andere Weg im Waldviertel

Im Rahmen der EU-weiten Initiative EQUAL wurde von einer niederösterreichweiten Entwicklungspartnerschaft unter Mitwirkung aller Regionalmanagements das Projekt GesiR – gendersensible Regionalentwicklung eingereicht und vollinhaltlich genehmigt. Eines der fünf Module dieser Initiative trägt den Titel „Gender Mainstreaming – Hindernisse und Potenziale in der innovativen regionalen Projektarbeit am Beispiel der Region Waldviertel“. Der dadurch entstandene inhaltliche, organisatorische und finanzielle Rahmen wurde genutzt, um einen regionalen Diskurs zu initiieren und mit den Meinungs- und Entscheidungsträgerinnen – die die primäre Zielgruppe darstellten - in einen intensiven Dialog zu treten. Die dafür konzipierte „Gender-Werkstatt Waldviertel“ bildete das entsprechende Forum dafür.

Mittels einer im Vorfeld zur sog. „Gender-Werkstatt“ (GWS) durchgeführten Befragung wurde einerseits der Informationsstand der Zielgruppe und das oft unterschiedliche Verständnis von Gender Mainstreaming (GM) erhoben, andererseits damit bereits eine Sensibilisierungsmaßnahme gesetzt und das Thema in der Region zur Diskussion gebracht. Die GWS fand regelmäßig, etwa alle zwei Monate, statt und hatten jeweils drei didaktische Schwerpunkte:

1. *Information:* Fachleute, vom Männerforscher Erich Lehner bis zur Gender Expertin Judith Cerwenka, gaben themenspezifisches ExpertInnenwissen preis.
2. *Diskussion:* Ausgehend von den inhaltlichen Inputs wurden Beispiele aus der Praxis im Waldviertel gebracht und Erfahrungs-Know-how der TeilnehmerInnen eingebracht.
3. *Konkrete Aktion:* Handlungsbedarf in der Region wurde gemeinsam geortet und darauf aufbauend wurden mögliche Strategien erarbeitet. Einige Maßnahmen wurden ausgehend von der GWS parallel dazu umgesetzt.

Unterstützend zum Prozess der GWS wurden Tools für den Einsatz in die Praxis entwickelt, so wurde der Begriff Gender Mainstreaming, der noch immer in breiten Bevölkerungsschichten auf Unverständnis oder sogar Ablehnung stößt, visuell transformiert. Der Informationsfolder und die begleitende Powerpoint Präsentation stellt Fragen, anstatt Antworten zu geben - z.B. „Hören Sie lieber mono oder stereo?“, „Gefällt Ihnen Mischwald oder Monokultur besser?“ - und macht so GM als positive Strategie für eine moderne Gesellschaft plausibel, die keiner Bevölkerungsgruppe etwas wegzunehmen sucht, sondern mehr Möglichkeiten für alle schaffen möchte.

### Unkonventionelle Ideen realisiert

Begleitend dazu wurden manche unkonventionelle Ideen, die sich in der GWS ergeben haben, realisiert. So fand im September im Wald4tler Hoftheater ein Kulturabend statt (siehe Foto), ein anderes Mal wurden in einem Workshop Gstanzln umgedeutet („Gstandene Gschtanzt gendern“) oder neu kreiert.

Als abschließendes Produkt der GWS wird ein „Eintagsblatt“ - eine einmalig erscheinende Publikation im Zeitungsformat - zum Themenbereich „gendersensible Regionalentwicklung“ gemeinsam produziert.

Nähere Infos unter:

[www.gesir.at](http://www.gesir.at), [www.waldviertel-management.at/gesir](http://www.waldviertel-management.at/gesir)  
[waldviertel@gesir.at](mailto:waldviertel@gesir.at)



Die GesiR-MitarbeiterInnen feiern gemeinsam mit den SchauspielerInnen den gelungenen Kulturabend im Wald4tler Hoftheater.

## **Equalize – Kärntner Initiative erwirkt Verbesserungen für Frauen am Arbeitsmarkt**

Neue Wege der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt zu beschreiten – mit diesem Anspruch wurde die Gemeinschaftsinitiative EQUAL europaweit eingerichtet. EQUALIZE ist Teil dieser Gemeinschaftsinitiative und wird in Zusammenarbeit mit dem Land Kärnten, der Universität Klagenfurt, Interessensvertretungen, Betrieben und Non Profit Organisationen durchgeführt. Equalize soll durch seine vier Teilprojekte zu Verbesserungen für Frauen am Arbeitsmarkt beitragen. Equalize wird zu gleichen Teilen aus nationalen Mitteln und dem Europäischen Sozialfonds (esf) gefördert und endet im Herbst 2005. Das Kärntner Referat für Frauen und Gleichbehandlung ist Vertragspartner gegenüber dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und die Koordination der EP wird von eb-consulting durchgeführt.

### *Die Ziele von Equalize:*

- \* Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern
- \* Berufsausstieg nach der Karenz verringern
- \* Frauen eine (Berufs-)ausbildung ermöglichen
- \* Gleichstellung am Beispiel der Region Rosental bewusstmachen
- \* als Drehscheibe für Wirtschaft, Frauen und Regionen fungieren

### **Vier Teilprojekte**

*Femback* ist das erste abgeschlossene Modul von Equalize. Femback betreute Frauen und Männer vor und während der Karenzzeit. Es setzte sich mit den beruflichen Perspektiven und der Berufsrückkehr auseinander und informierte über Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Femback nutzte ein flexibles Bera-

tungskonzept für die WiedereinsteigerInnen und begleitende Maßnahmen für die involvierten Unternehmen.

*Female Career Coaching* widmet sich der Stärkung des Selbstbewusstseins und der Qualifikationen von Frauen, die mitten im Berufsleben stehen. Dieses Projekt bietet konkrete Beratung von Frauen in individuellen Lebens- und Berufsfragen durch speziell ausgebildete Coaches. Das oberste Ziel von Female Career Coaching ist das Stärken von Frauen in ihrem Selbstbewusstsein, das Herausarbeiten von klaren Zielen für den Arbeitsmarkt sowie die Erstellung eines Lebens- und Karriereplanes. Damit soll ganzheitliche Gesundheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ein klarer Auftritt am Arbeitsmarkt unterstützt werden.

*Start up* wendet sich an Frauen (17 bis 35 Jahre), die ihre Ausbildung abgebrochen haben. Dieses Programm hilft ihnen, den Abschluss nachzuholen oder sich höher zu qualifizieren. Individuelle Schulungen und EDV-Trainings unterstützen sie dabei. Besonderen Stellenwert hat die Vernetzung mit UnternehmerInnen. Start up gibt den Frauen eine zweite Chance und erleichtert ihren Wiedereinstieg.

*Balance* zwischen Beruf und Privatleben braucht jeder Mensch. Ungleichheiten und Benachteiligungen sollen durch Balance in der Region Rosental aufgezeigt und beseitigt werden. Dieses Projekt wendet sich an regionale EntscheidungsträgerInnen und AkteurInnen sowie MeinungsbildnerInnen in der Wirtschaft, die für das Thema Gleichstellung sensibilisiert und informiert werden. Gender Trainings werden zur Stärkung des Selbstbewusstseins angeboten sowie Beratungen rund um Gender Mainstreaming durchgeführt.

## **Die Sozialwirtschaft als Impulsgeber für ländliche Regionen in Finnland**

Das Projekt „The Village Economy“ hat sich zum Ziel gesetzt, Angebote der Sozialwirtschaft zu entwickeln, die den Bedürfnissen der finnischen Landbevölkerung entsprechen. „The Village Economy“ ist eines der größten EQUAL-Projekte in Finnland und gleichzeitig das einzige Projekt, das landesweit durchgeführt wird.

Es versucht, neue Arbeitsplätze - beispielsweise im kulturellen und sozialen Bereich sowie im Umweltschutz – zu schaffen und damit das wirtschaftliche Leben und die Infrastruktur in den ländlichen Gemeinden zu stärken. Gleichzeitig und als Grundlage dafür unterstützt das Projekt Verbände/Vereine auf dörflicher Ebene bzw.

in ländlichen Gebieten. Langfristig geht es um die Entwicklung einer Strategie der Sozialwirtschaft im Einklang mit dem Nationalen Aktionsplan für Dörfliche Aktion, den regionalen Dorfprogrammen und der ökonomischen und allgemeinen Entwicklungsplanung für ländliche Gemeinden.

Zentrale Zielgruppen des Projektes sind einerseits die BewohnerInnen ländlicher Gegenden, die aufgrund des Strukturwandels und der Landflucht Einbußen bei Dienstleistungen, Einkommen und sozialer Vernetzung hinnehmen müssen und andererseits WissenschaftlerInnen, die sich mit der Praxis der Sozialwirtschaft (Genossenschaften, Wirtschaftsverbände usw.) und mit der sinnvollen Umsetzung der einschlägigen Methoden und Prozesse bei der Entwicklung ländlicher Gebiete beschäftigen. Wichtige AnsprechpartnerInnen sind darüber hinaus jene Personen, die die Aktionen in Dörfern bzw. ländlichen Gebieten entwickeln und koordinieren, insbesondere die 19 regionalen KoordinatorInnen im Rahmen des EQUAL-Projektes.

Die Aufgaben von „The Village Economy“ umfassen u.a. die Entwicklung regionaler sozialwirtschaftlicher

Strategien mit Unterstützung der Regionalteams sowie die Aktivierung und Hilfestellung für ländliche Gemeinden bei der Erstellung von Aktionsplänen. Auch die Beratung, Information in Sachen Sozialwirtschaft und die Initiierung neuer sozialwirtschaftlicher Projekte sowie die Ausrichtung von regionalen Seminaren, Treffen und Vernetzungsprozessen gehören zu den Kernbereichen des Projekts.

Die Ergebnisse bzw. Erfolge des Projekts können auf mehreren Ebenen beobachtet werden. So kam es beispielsweise zur Gründung von verschiedensten sozialwirtschaftlichen Initiativen, zahlreiche Aktivitäten in den Dörfern wurden gefördert, auch beeinflusst das Projekt die Dorf- und Regionalpolitik landesweit, regional und in den Gemeinden. Jedenfalls ist heute die dörfliche Aktionsbewegung in Finnland stärker als je zuvor. Das Projekt „The Village Economy“ mit den regionalen Sub-Projekten und den DorfkoordinatorInnen spielte dabei eine wesentliche Rolle.

Deutsche Übersetzung: Xaver Remsing  
Bearbeitung: Andrea Hummer

## Projekt „Warriors‘ Land“ – ein Beitrag zur Regionalentwicklung in Mittelitalien

Das Projekt „Warriors‘ Land“ ist in den inneren Abruzzen angesiedelt und umfasst Teile der Provinz Aquila und der östlich von Rom gelegenen Provinz Pescara. Der Name des Projektes bezieht sich darauf, dass die Abruzzer ein Volk antiker Krieger waren, das von Ovid besungen und einer Reihe weiterer Autoren, von Titus Liviu bis Benedetto Croce, beschrieben wurde.

Die Region Abruzzen besteht zu 30 Prozent aus Naturschutzgebieten. Drei Nationalparks, ein Regionalpark und Vielzahl weiterer geschützter Naturreservate kennzeichnen diese Gegend. Die Region ist nicht nur reich an Bau-, Kunst- und Naturschätzen, sie zeichnet sich auch durch eine Vielfalt von Volkstraditionen aus. Die Hauptstadt L‘Aquila ist ein wichtiges Kunst- und Kulturzentrum.

Das Hauptanliegen des Projektes „Warriors‘ Land“ ist die Realisierung eines Programms zur wirtschaftlichen

Entwicklung dieser Region. In diesem Zusammenhang ist es entscheidend, den Wert der natürlichen und kulturellen Ressourcen bewusst zu machen und zu steigern. Die Gründung von Betrieben – vor allem im sozialwirtschaftlichen Bereich – soll helfen, die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region auszubauen. Gleichzeitig werden bereits existierende sozialwirtschaftliche Betriebe unterstützt und gestärkt.

### Unterstützung sozialwirtschaftlicher Betriebe

Als erster Schritt wurde die soziale und lokale wirtschaftliche Entwicklung analysiert und verschiedenste Maßnahmen geplant und umgesetzt. Ein non-profit-Labor hatte als Aufgabe, Best-Practice-Erfahrungen auf nationaler Ebene zu sammeln und aufzubereiten, um sozialwirtschaftliche Unternehmen und Netzwerke zu unterstützen. Ein territoriales Labor zeigte die Entwicklungsmöglichkeiten der Region durch die Analyse der

Ressourcen und ökonomischen Notwendigkeiten der Bevölkerung auf – diese Entwicklungsmöglichkeiten wurden vor allem unter Bezugnahme auf die Potenziale der Sozialwirtschaft beleuchtet.

Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Unterstützung bei sozialwirtschaftlichen Unternehmensgründungen sowie die Initiierung facheinschlägiger Aus- und Weiterbildungen. So wurde beispielsweise ein einjähriger Master-Studiengang der Sozialwirtschaft eingerichtet, der aus zehn unabhängigen Modulen zu je 36 Stun-

den besteht. Darüber hinaus wurde ein Pilotprojekt gestartet – das archäologische Labor -, das Praktika im Ausmaß von 540 Stunden in den Bereichen Forschung, Restaurierung und Konservierung anbietet.

Warriors' Land kooperiert – wie auch das finnische Projekt "The Village Economy" – in einer transnationalen Partnerschaft mit dem Projekt „EQ - Engagement mit Qualität für Steyr-Kirchdorf“.

Deutsche Bearbeitung: Andrea Hummer

## Erster Kongress der Sozialwirtschaft in Österreich

*Ende Jänner veranstaltete das Netzwerk Sozialwirtschaft in Kooperation mit der Arbeiterkammer in Wien einen Kongress, der die Sozialwirtschaft in Österreich, ihre grundsätzliche Ausrichtung, ihren gesellschaftspolitischen Auftrag, ihren derzeitigen Umfang und ihre rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen zum Thema hatte.*

Sozialwirtschaft – was versteht man darunter eigentlich? Einen ökonomisierten Sozialbereich oder eine andere Form der Ökonomie, einen eigenständigen Modus der Dienstleistungserbringung, in sinnvoller Ergänzung zu staatlichen und privatwirtschaftlichen Angeboten oder einen subsidiären Bereich, der hürdenreiche und wenig lukrative Aufgabenfelder übernimmt oder übertragen bekommt, aus denen sich der Staat zurückgezogen hat und wo die Privatwirtschaft keine Gewinnchancen wittert? Oder ist der Begriff überhaupt ein Widerspruch in sich, weil „sozial“ und „Wirtschaft“ nicht zusammengehen? Im Adolf Czettel Bildungshaus der AK fanden sich VertreterInnen der Politik, der Sozialpartner, der Wissenschaft sowie Verantwortliche und KundInnen sozialökonomischer Organisationen ein, um über derart grundsätzliche, die Sozialwirtschaft betreffende Fragestellungen sowie über bestimmte Aspekte wie die Qualität sozialwirtschaftlicher Dienstleistungen oder deren Finanzierung zu diskutieren. Entsprechend des jeweiligen Zugangs wurde das Phänomen Sozialwirtschaft aus teils sehr unterschiedlichen Perspektiven wahrgenommen und beurteilt.

### Begriff diskutiert

VertreterInnen der Wissenschaft setzten sich primär mit dem Terminus „Sozialwirtschaft“ sowie mit analogen und verwandten Begrifflichkeiten auseinander. Der

Salzburger Soziologe Nikolaus Dimmel verstand darunter vor allem Soziale Dienste. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie „koproduzierend“, d.h. gemeinsam mit den KundInnen erbracht würden. Dimmel verwehrt sich gegen den mitunter synonym gebrauchten, aus dem angloamerikanischen Raum importierten Begriff „non profit“, den er als „ideologischen Kampfbegriff“ bezeichnete. Die Bezeichnung würde implizieren, dass soziale Dienste nicht „profitabel“ seien und deshalb - in einem profitorientierten Umfeld - einen pejorativen Charakter haben. Dimmel favorisiert daher den Begriff „social profit“, der ausdrücken würde, dass auch soziale Dienstleistungen für die Gesellschaft „profitabel“ seien, wenngleich nicht im direkt-ökonomischen Sinne, sondern im Sinne einer „Umwegrentabilität“ bzw. eines „Mehrwerts“ für das gesellschaftliche Zusammenleben, das auf die Bereitstellung und das Funktionieren dieser Dienste angewiesen sei. Dieser Sichtweise widersprach Christian Schober vom Non Profit Institut der Wirtschaftsuniversität Wien. Er sieht „non profit“ einfach als sinnvolle Abgrenzung gegenüber profitorientierten Unternehmungen. Damit würde nur zum Ausdruck gebracht, dass das Streben nach Gewinn nicht primäres Ziel der Sozialwirtschaft sei.

Aus dem Publikum meldete sich der Berliner Sozialwirtschafts-Experte Karl Birkhölzer zu Wort. Er warnte davor, Sozialwirtschaft mit Sozialarbeit oder mit Sozia-

len Diensten gleichzusetzen, Sozialwirtschaft sei ein Phänomen sui generis. Birkhölzer sieht darin eine „historische Gegenbewegung gegen die derzeit vorhandene Ökonomie“, die von sozialen Bewegungen in Gang gebracht wurde. Soziale Bewegungen können grundsätzlich zwei Ziele haben: Entweder „die Obrigkeit zu etwas bewegen“ oder „etwas selber machen“. Aus letzterem resultieren sozialwirtschaftliche Initiativen. Im Prinzip können alle Tätigkeiten von der Sozialwirtschaft erfüllt werden. Denn Grundaufgabe der Wirtschaft sei die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, und dies könne geleistet werden:

- \* aus dem Profitmotiv heraus (Privatwirtschaft)
- \* aus einer gesetzlichen Verpflichtung heraus (Staat)
- \* aus Solidarität (Sozialwirtschaft)

Sozialwirtschaft gibt es seit ca. 150 Jahren. Erste Formen waren die Genossenschaften im 19. Jahrhundert, die ihre Wurzel im Bürgerengagement gehabt haben. Spezifikum der Sozialwirtschaft sei der Verzicht auf private Gewinnausschüttung, der Gewinn wird primär in defizitäre Bereiche umverteilt. Birkhölzer sieht insofern die Sozialwirtschaft als „solidarische Ökonomie“, sie sei nachfrageorientiert, da sie sich um Bereiche kümmere, die gesellschaftlich vernachlässigt werden.

### **Netzwerk Sozialwirtschaft**

Das im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL entstandene thematische Netzwerk Sozialwirtschaft setzt sich aus 14 österreichischen Entwicklungspartnerschaften zusammen.

Gemeinsame Zielsetzung ist die Stärkung der Sozialwirtschaft in Österreich. Die Kompetenzen der einzelnen PartnerInnen werden zum Zwecke der Weiterentwicklung des Dritten Sektors zu einem synergetischen Effekt zusammengeführt. Die gemeinsamen Themenfelder sind unter anderem die Erfassung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft, arbeitsmarktpolitischer Strategien sowie der steuerlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen.

Die Arbeit des Netzwerks und der Entwicklungspartnerschaften wurde aus Mittel des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit gefördert.

Dies könne den Sozialbereich ebenso betreffen wie etwa auch die Ökologie. Birkhölzers Sichtweise unterscheidet sich damit doch deutlich von derjenigen Dimmels, die auf den Sozialbereich fokussiert wie auch von der Position Schobers, der konzedierte, dass Genossenschaften nicht zu den NPO gezählt würden, dafür jedoch z.B. Vereine aus den Bereichen Sport, Freizeit oder Kultur.

### **Keine Marktsituation im üblichen Sinn**

Auch VertreterInnen der Wirtschaft respektive wirtschaftsnaher Organisationen konnten mit der alternativ-ökonomischen Position Birkhölzers wenig anfangen. Zwar wurde zugestanden, dass bei der Sozialwirtschaft „keine Marktsituation im üblichen Sinne“ bestehe, da jemand anderer als die Nachfrager die nachgefragte Leistung finanzieren würde, dennoch sprach sich der Generalsekretär der Wirtschaftskammer Österreich, Reinhold Mitterlehner, für eine möglichst wirtschaftsnaher Ausrichtung der Sozialwirtschaft aus, sprich: für die Professionalisierung der Dienstleistungen, für eine effiziente Leistungserbringung im Rahmen von Leistungsvereinbarungen und für mehr Wettbewerb. Die gegenwärtige Situation bei der Betreuung von Asylwerbern, wo ein kommerzielles Unternehmen aus Deutschland zum Zug kam, erscheint ihm hier als beispielgebend. Mitterlehner kritisierte das Ausmaß öffentlicher Förderungen für sozialwirtschaftliche Unternehmungen, vielmehr sollten diese „keine unterschiedliche Behandlung zu anderen Bereichen der Wirtschaft“ erfahren. Denn Wirtschaftsbetriebe, etwa Graveure, würden in Konkurrenz zu sozialwirtschaftlichen Betrieben stehen und müssten dabei ohne Förderungen auskommen. Diese Ansicht blieb nicht unwidersprochen: Sepp Eisenriegler, Obmann von RepaNet, wies darauf hin, dass Sozialökonomische Betriebe (SÖB) nicht einfach Subventionen kassieren würden, sondern im Rahmen von Leistungsverträgen agieren, d.h. sie erbringen eine Gegenleistung, z.B. die berufliche Integration bestimmter Personengruppen. Und aufgrund der eingeschränkten Leistungsfähigkeit der Beschäftigten müssten sie auch anders kalkulieren als kommerzielle Unternehmen.

### **Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse**

Ein klares „Ja zur Ökonomisierung des Sozialen“ und zu mehr Wettbewerb bei sozialen Diensten kam auch

von Harald Katsanits, einem weiteren Vertreter der Wirtschaftskammer. „Wettbewerb sichert Qualität“, so seine Meinung. Ein Gewerkschaftsvertreter merkte an, dass dies (entgegen der Einschätzung Mitterlehners) gerade im Fall der Flüchtlingsbetreuung nicht zutreffe. Der deutsche Privatkonzern, der in Traiskirchen den Zuschlag erhielt, sei ein „Billigstbieter ohne jede soziale Erfahrung“.

Auch Silvia Hofbauer von der Arbeiterkammer vertrat die Ansicht, dass bei Vergabeverfahren „theoretisch zwar oft der Bestbieter, praktisch jedoch zumeist der Billigstbieter“ zum Zug komme. Sie kritisierte, dass sich die soziale Lage im Land zwar sukzessive verschlechtere und die Arbeitslosenrate ständig steige, die für SÖB bereitgestellten finanziellen Mittel jedoch gleich blieben. Diese Verschlechterung der finanziellen Lage befördere teilweise einen Hang zur Selbstausbeutung bei den MitarbeiterInnen, der es in vielen Fällen erst ermögliche, dass der Betrieb noch aufrecht erhalten werden kann. Infolge des budgetären Drucks sei im Sozialbereich eine Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse festzustellen, Arbeitsverträge würden in Werkverträge und freie Dienstverträge umgewandelt, und auch bei diesen seien die Honoarsätze im Sinken begriffen. Hofbauer monierte, dass die Situation der Beschäftigten (z.B. der Prozentsatz der fix angestellten Vollzeitbeschäftigten) im Bundesvergaberecht nicht

berücksichtigt werde, wodurch Sozialdumping begünstigt würde.

### Liquiditätsprobleme

Diese Dumpinggefahr sieht auch der Sozialforscher Tom Schmid, zumal Qualität bei der Dienstleistungserbringung zwar in der Regel gefordert, aber selten definiert werde, wodurch Billigstbieter zum Zug kämen. Die Finanzierung über das öffentliche Vergabewesen sei nur eine von mehreren möglichen Finanzierungsformen der Sozialwirtschaft (neben Basissubventionen, leistungsbezogenen Förderungen und der von der EU praktizierten Eckkostenfinanzierung), sie sei aber momentan stark im Kommen, so Schmid. Geldmangel infolge des Sparkurses der öffentlichen Hand sei das eine große Problem sozialwirtschaftlicher Organisationen, das andere, brennendere, seien Liquiditätsprobleme. Denn diese führten wiederum zu rechtlichen Problemen in der inneren Beziehung der Organisation, wie Kettenarbeitsverträge und Haftungsprobleme des Vorstands im Zuge von Vorfinanzierungen.

Manuela Vollmann, Vorständin des Bundesdachverbands sozialer Unternehmen (BDV) und Leiterin des ABZ Wien, konnte dies nur bestätigen. In der „Verbetriebswirtschaftlichung“ der Sozialwirtschaft sieht sie kein Problem, diese werde „seit Jahren gelebt“, proble-



Veronika Litschel (Netzwerk Sozialwirtschaft) umreißt in ihrem Input-Vortrag die Situation der Sozialwirtschaft in Österreich. Interessierte ZuhörerInnen am Podium (v.l.n.r.): Christoph Klein (AK Wien), Reinhold Mitterlehner (WKO), Veronika Gasser (Wiener Zeitung), Ingrid Holzhammer (Österreichischer Städtebund) und Richard Leutner (ÖGB).



matisch werde es aber dann, „wenn dahinter Einsparungen versteckt sind“. Vollmann kritisierte die zunehmende „Verregelung von Geldflüssen“. Um Mittel der öffentlichen Hand zu bekommen, sei ein immer größer werdender bürokratischer Aufwand, materialisiert in Stapeln an Unterlagen und Formularen, notwendig – eine Äußerung, die zustimmenden Applaus im Saal hervorrief.

Die „Ökonomisierung des Sozialen“, von den OrganisatorInnen der Tagung noch mit einem Fragezeichen versehen, wurde vom Gros der ReferentInnen nicht grundsätzlich problematisiert, sondern größtenteils als Faktum hingenommen, mit dem man sich zu arrangieren habe. Manches an der aktuellen Entwicklung, etwa das Wegfallen von Monopolen auf Anbieterseite, wurde auch positiv gesehen. Ein wesentlicher Unterschied zum Profit-Sektor besteht Tom Schmid zufolge nach wie vor darin, dass hier die Effizienz der Effektivität übergeordnet sei, während es sich bei der Sozialwirtschaft umgekehrt verhalte.

### Wohin entwickelt sich die Sozialwirtschaft?

Insgesamt kann die Tagung als gelungener Auftakt zu einer Diskussion über die Sozialwirtschaft in Österreich gesehen werden. Viele Aspekte wurde angesprochen, aber natürlich konnte nicht alles in zwei Tagen abschließend geklärt und abgehandelt werden. Insbesondere hinsichtlich der grundlegenden Frage, in welche Richtung sich die Sozialwirtschaft künftig entwickeln soll, ist man sehr unterschiedlicher Meinung. So for-

dern die einen Anpassungen an die Marktwirtschaft, wo immer dies möglich ist, und eine verstärkte Hinwendung zu privaten Finanzierungsquellen (Sponsoring), zumal von einer sukzessive Rücknahme staatlicher Förderungen ausgegangen wird. Andere halten dagegen, dass eine staatliche Förderung sozialwirtschaftlicher Unternehmen – in welcher Form auch immer – auch hinkünftig sinnvoll und notwendig sei, nicht als Geschenk, sondern als Gegenleistung für erbrachte Dienste und Leistungen an der Gesellschaft – und dass man sich dazu auch bekennen sollte.

Forderungen, die im Zuge der Tagung erhoben wurden, gehen in Richtung einer Abkehr vom Billigstbieter- hin zum Bestbieterprinzip, realisierbar etwa durch die Einbeziehung von Qualitätskriterien bei Ausschreibungen, sowie in Richtung der Schaffung eines eigenen Rechtsrahmens für die Sozialwirtschaft mit transparenten, praxisadäquaten Fördermöglichkeiten. So sollte insbesondere durch die Finanzierung auch von Basisstrukturen sowie durch längerfristige Finanzierungszusagen eine Stabilisierung der Einrichtungen und eine bessere Planbarkeit von Maßnahmen und Projekten ermöglicht werden. Dahinter steht die Forderung nach Anerkennung der Sozialwirtschaft als eines gleichrangigen Partners gegenüber Staat und Wirtschaft, dessen Bedeutung für das Gemeinwohl sich allmählich auch im öffentlichen Bewusstsein verankern sollte. [hs]

*Eine Dokumentation der Veranstaltung ist voraussichtlich ab Mai im Internet (unter [www.sowiso.at](http://www.sowiso.at)) einsehbar bzw. kann von dort heruntergeladen werden.*

### Europäisches Sozialmodell gefährdet

Ende März werden die europäischen Staats- und Regierungschefs eine wichtige Entscheidung für die Zukunft Europas treffen, wenn sie eine Strategie zur wirtschaftlichen Entwicklung in der Europäischen Union für die nächsten fünf Jahre verabschieden werden. In Lissabon im Jahr 2000 vereinbarten Staats- und Regierungschefs, ökonomisches Wachstum, mehr und bessere Arbeitsplätze und sozialen Zusammenhalt als gleichrangige Ziele miteinander zu verknüpfen. Diese Gleichrangigkeit ist jetzt in Gefahr. Die von Präsident Barroso geführte Kommission hat den Regierungen der Mitgliedstaaten vorgeschlagen, soziale und ökologische Belange den Zielen Wachstum und Beschäftigung unterzuordnen. Stimmen die Staats- und Regierungschefs diesem Vorschlag zu, ist das Europäische Sozialmodell ernsthaft gefährdet.

Aus diesem Grund hat sich eine Initiative gebildet, die den Europäischen Rat und die Luxemburgische Präsidentschaft auffordert, der sozialen Dimension der Lissabonner Strategie wieder den gebührenden Stellenwert zu geben. Näheres dazu sowie Unterstützungsmöglichkeit unter: <http://www.soseurope.org>

## **Öffentliche Auftragsvergabe als sozial-politisches Hoffungsgebiet**

Derzeit fällt ein großer Teil der bürgernahen Versorgung in den Aufgabenbereich der öffentlichen Stellen und der unmittelbar in ihrem Einfluss befindlichen Unternehmen. Diese institutionalisierten Dienstleistungserbringer handeln daher im direkten Auftrag der Gebietskörperschaften oder befinden sich in ihrem Eigentum. Der öffentliche Versorgungsauftrag wird zunehmend in Frage gestellt, die Mitarbeiter der Unternehmen leiden unter dem Kostendruck, die Auftragserfüllung wird so für das betroffene Personal mitunter zum Spießrutenlauf. Dies wird in dem Forschungsbericht „Soziale Aspekte der öffentlichen Auftragsvergabe“ mit einer Schwerpunktsetzung in den Bereichen „Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik“ und „Öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV)“ transparent gemacht.

Der Autor Thomas Höpfl hat über 40 explorative Interviews mit Experten, Betriebsräten und Unternehmensvertretern in den Städten Wien, Graz und Linz geführt. Zusätzlich wurde die einschlägige Literatur ausgewertet und ein Workshop mit verschiedenen oberösterreichischen ExpertInnen aus den Bereichen Frauenfragen, Bildung, Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik abgehalten, dessen Ergebnisse in den Forschungsbericht eingearbeitet wurden.

Die Beschleunigung der Veränderungsprozesse in der Wirtschaft wirkt sich praktisch auf alle Aspekte der öffentlichen Auftragsvergabe aus. Bund, Länder und Gemeinden geraten dabei unter Druck. Der überwiegende Teil der neuen Wettbewerbsregeln wird in Brüssel festgelegt. Die EU setzt auf einen offenen Wettbewerb. Die umfassende Studie macht deutlich, dass dabei das Wettbewerbsprinzip schrittweise übergeordnete Anliegen verdrängt, z.B. die flächendeckende und hochwertige Qualität der Versorgung mit öffentlichen Dienstleistungen zu erschwinglichen Preisen. Deutlich tritt dabei hervor, dass sozialverträgliche Bestandteile bei der Auftragserfüllung gegenüber technischen, finanziellen und materiellen Werten gänzlich aus dem Blickfeld verschwinden.

Die nun vorliegenden Ergebnisse sind nicht nur für Betriebsräte, Gewerkschaften und an Arbeitnehmerfragen

Interessierte geeignet, sondern ist auch für den gesamten öffentlichen Bereich (Bund, Land, Gemeinden und andere Institutionen, die der öffentlichen Vergabeordnung unterliegen) von Bedeutung. Die Studie bietet eine umfassende Evaluierung der ökonomischen und sozialen Auswirkungen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Die Erbringung von Leistungen im Auftrag der öffentlichen Hand nach rein wettbewerbsorientierten Gesichtspunkten fördert sehr oft suboptimale Ergebnisse (z.B. bei Qualität, Grundversorgung und flächendeckendem Angebot, Arbeitsbedingungen usw.). Dies wird am Beispiel von möglichen Szenarien und bereits umgesetzten Konzepten erläutert. Die Studie zeigt Handlungsalternativen auf und fordert Pilotmodelle ein, damit soziale Aspekte bei der Auftragsvergabe nicht zu kurz kommen.

*Thomas Höpfl:*

*Soziale Aspekte der öffentlichen Auftragsvergabe*

*Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften*

*(ISW), Reihe: Forschungsberichte Bd. 54*

*Linz 2004, 102 Seiten, EUR 25,-*

## **Aktueller Grundlagenband zur Sozialpolitik erschienen**

Der aktuelle Band von Michael Opielka in der traditionsreichen Taschenbuchreihe „Rowohlts Enzyklopädie“ ist hochinformiert und informiert hervorragend. Er beschäftigt sich einerseits mit den gegenwärtigen Theorien des Wohlfahrtsstaates und seiner Geschichte und gibt andererseits detaillierte Auskünfte über die zentralen Politikfelder. Er empfiehlt sich sowohl einem sozialpolitisch interessierten Fachpublikum als auch für den Einsatz in der Lehre (Sozialpolitik, Soziale Arbeit usw.). Es ist ein analytisches Buch, das versucht, das Dickicht von bestehenden Regelungen in der - hier breit verstandenen - Sozialpolitik, aber auch von aktuell und/oder seit langem verhandelten Reformoptionen kategorial zu ordnen. Dies nicht zuletzt auch veranschaulichend mit Hilfe einer Vielzahl von Schaubildern und Ordnungsschemata. Dabei enthält es sich keineswegs Bewertungen - Opielka äußert sich auch sonst in vielen öffentlichen Foren diskursbereichernd und „erkennbar“, u.a. auch als Vertreter einer Position des Garantismus -, hält diese Bewertungen aber sämtliche als solche transparent und gibt kriteriengeleitete Begründungen.

Die Kombination aus profundem Grundwissen mit zusätzlichen Bezügen zur Soziologie der Sozialpolitik und einigen bereichernden sozialphilosophischen Beimengungen, zur aktuellen Diskussion, zu internationalen Debatten - dies alles macht das Buch des Sozialpolitikprofessors an der Fachhochschule Jena (der vor rund zwei Jahrzehnten in der ersten grünen Bundestagsfraktion damals noch als wissenschaftlicher Mitarbeiter Grundlinien ökosozialer Politik mitkonzipiert hatte) zu einer echten Bereicherung - auch für Leser außerhalb der Bundesrepublik Deutschland. Und zu einer guten Ergänzung des Buchangebots im Themenfeld - in dem nach wie vor einige empfehlenswerte Bücher existieren, von denen einige der Besten leider etwas angejährt sind.

Ulrich Otto  
Universität Jena

*Michael Opielka: Sozialpolitik  
Grundlagen und vergleichende Perspektiven  
Rowohlt, Reinbek bei Hamburg 2004  
336 S., EUR 12,90 (D)*

## **Barrieren bei der Inanspruchnahme einer Psychotherapie**

*„Selbst wenn ausreichende Behandlungsmöglichkeiten bestehen, so wird ihre Inanspruchnahme durch verschiedene Filter erschwert.“ (Seite 34)*

Mit der Diplomarbeit „Barrieren bei der Inanspruchnahme einer Psychotherapie“ liefert Stefan Spitzbart einen empirischen Beitrag zur Versorgungsforschung bei TherapienutzerInnen in Oberösterreich, die es in dieser Art bisher nicht gegeben hat.

Das umfangreiche Literaturverzeichnis zeigt, dass der Autor sehr sorgfältig über die theoretischen Hintergründe der Barrieren bei der Inanspruchnahme einer Psychotherapie recherchiert hat. Er stellt die Ergebnisse dieser Recherche auch sehr instruktiv dar und erläutert beispielsweise psychologische und soziologische Theorien des Gesundheits- und Krankheitsverhaltens, Coping-Prozesse und die Stigmatisierungs-Problematik psychisch kranker Menschen.

Der empirische Teil der Arbeit baut auf einer Datenauswertung der OÖ Gebietskrankenkasse auf, die auf PatientInnen ausgerichtet war, welche Psychotherapie als Sachleistung in Anspruch genommen hatten. Die Einstellungen und Erfahrungen der PatientInnen wurden mittels eines Fragebogens erhoben, dessen Rücklaufquote von 39 Prozent (546 Fragebögen) aussagekräftige Ergebnisse zulässt:

- \* Es gibt eine erhebliche Anzahl von Barrieren, die aber weniger institutionell wirken, sondern eher sozialer Natur sind.
- \* Ernstzunehmende institutionelle Barrieren sind (regional unterschiedlich) die Wartezeiten auf eine Psychotherapie.
- \* Grundsätzlich scheint aber die geografische Verteilung und Dichte der Versorgung mit Psychotherapie als Sachleistung in Oberösterreich zufriedenstellend zu sein, und auch die Qualität der Psychotherapie wird positiv beurteilt.
- \* An der Schnittstelle zwischen den häufig ersten AnsprechpartnerInnen bei psychischen Problemen, den ÄrztInnen, und der psychotherapeutischen Versorgung zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass die Einstellung der ÄrztInnen zur Psychotherapie grundsätzlich positiv ist, die Qualität der ärztlichen Informationen über Psychotherapie aber nicht zufrieden stellt.
- \* Schwerwiegende soziale Barrieren gegen die Inanspruchnahme von Psychotherapie ergeben sich aus der Angst der Betroffenen vor Stigmatisierung, vor allem sozial benachteiligte PatientInnen und Männer gaben Auskunft über Ängste, ihre Psychotherapie unter anderem am Arbeitsplatz bekannt werden zu lassen.

*Stefan Spitzbart:  
Barrieren bei der Inanspruchnahme einer Psychotherapie. Ergebnisse einer empirischen Studie bei TherapienutzerInnen in Oberösterreich  
141 Seiten, EUR 14,40*

*Erhältlich im Buchhandel oder bei:  
Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik  
Johannes Kepler Universität Linz  
Altenbergerstr. 69, 4040 Linz  
Irene.auinger@jku.at, Tel. 0732/2468/7161*

## **Bibliographie zum Thema regionale Sozialwirtschaft**

„Blickpunkt Sozialwirtschaft“ ist eine Sammlung wissenschaftlicher Veröffentlichungen zum Thema regionale Sozialwirtschaft. Gegliedert in Kapitel wie „Arbeit und Beschäftigung“, „Bildung und Qualifizierung“, „Frauen“, „Regionalentwicklung“ und viele andere, kommentiert diese Bibliographie Forschungsaktivitäten, Konzepte und Broschüren, die sich entweder exemplarisch mit der Region Steyr-Kirchdorf befassen oder die Problemlagen und Herausforderungen der Region als Ausgangspunkt nehmen. Besonderes Interesse gilt jenen Arbeiten, die sich schwerpunktmäßig mit den Themenfeldern Gender und Beschäftigungspotentialen in der Sozialwirtschaft auseinandersetzen.

So gibt beispielsweise die Studie „New Sources of Jobs“ von Klaudia Burtscher Einblick in neue Beschäftigungspotentiale auf regionaler Ebene. Bettina Schöber evaluiert in ihrer Dissertation „Beschäftigungsprojekte und Arbeitstrainingsmaßnahmen“ die experimentelle Arbeitsmarktpolitik hinsichtlich älterer Arbeitsloser. In ihrer Diplomarbeit „Putzen – Gastgewerbe – und aus“ untersucht Ilse Hackl die Arbeitsmarktsituation von Frauen in oberösterreichischen Krisenregionen. Mit Perspektiven aktiver Arbeitsmarktpolitik beschäftigt sich Andrea Pilz in ihrer Dissertation „Arbeitsstiftungen“. In der Publikation „(A)typisch Frau – Zwischen allen Stühlen“ thematisiert fiftitu% atypische Beschäftigungsverhältnisse für Frauen in Kunst und Kultur. Ralf Kettwig zeigt in seiner Diplomarbeit „Möglichkeiten der Wirkungsmessung in Non-Profit-Organisationen“. Der „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Regionalentwicklung“ widmet sich Vera Hinterleitner in ihrer Diplomarbeit.

Dieses Sammelwerk von über 80 unterschiedlichen Studien gewährt außerdem einen Einblick in die Sozialgeschichte der Region Steyr - einer Krisenregion, die Anfang der 90er Jahre mit besonders hoher Frauenarbeitslosigkeit zu kämpfen hatte - und geht der Frage nach, welche Lösungsansätze die Sozialwirtschaft schon damals angeboten hat und welche verwirklicht werden konnten.

Die im „Blickpunkt Sozialwirtschaft“ vertretenen Konzepte, Berichte, Broschüren, etc. stehen im Internet

unter [www.frauenstiftung.at](http://www.frauenstiftung.at) zum kostenlosen Download zur Verfügung. Studien mit dem Vermerk „zur Ansicht: Frauenstiftung Steyr“ sind in Form einer Präsenzbibliothek der Öffentlichkeit zugänglich.

„Blickpunkt Sozialwirtschaft“ wurde von der Frauenstiftung Steyr im Rahmen des EQUAL-Projekts „EQ - Engagement mit Qualität für Steyr und Kirchdorf“ initiiert und am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik der Universität Linz erstellt.

*Angela Wegscheider / Hansjörg Seckauer:  
Blickpunkt Sozialwirtschaft  
Eine kommentierte Bibliographie  
Kostenloser Download unter: [www.frauenstiftung.at](http://www.frauenstiftung.at)*

## **Arbeitswelt und Gender Mainstreaming**

Seit einiger Zeit ist Gender Mainstreaming verpflichtend für verschiedene AkteurInnen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik vorgeschrieben, doch es gab bisher kaum einschlägige Literatur, sondern man wurde nur auf einschlägigen Web-Sites fündig. Das AMS, der Europäische Sozialfonds, verschiedene Bundesministerien und Landesregierungen verlangen immer mehr die Integration von Gender Mainstreaming schon bei der Erstellung von Projektanträgen. Für WissenschaftlerInnen, die in solchen Projekten integriert sind, zeigte sich immer wieder das Problem, wie man PraktikerInnen, wo einige kaum bzw. geringe Kenntnisse in diesem Bereich vorweisen, das Konzept der Integration von Gender als Querschnittsmaterie in allen Bereichen erläutern soll, um es danach gemeinsam umsetzen zu können.

Zu den Fragen ‘Wo liegen die Wurzeln des Begriffs Gender Mainstreaming?’ und ‘Welche theoretischen und rechtlichen Grundlagen gibt es und wie kann Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt umgesetzt werden?’ werden praxisnahe Antworten in diesem Buch erarbeitet. Die erläuterten feministische Theorien und zentrale Begriffe der Gleichstellungspolitik geben einen Ausblick, welche Forderungen mit Gender Mainstreaming umgesetzt und welche Ziele verfolgt werden können. Zudem wird Gender Mainstreaming an aktuellen Themengebieten wie Berufswahl, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Einkommensverteilung, Gleichbehandlung und Gleichstellung abgehandelt. Den zweiten

Schwerpunkt bildet der rechtliche Rahmen. Die Darstellung umfasst neben den einflussreichen Entwicklungen auf europäischer Ebene auch eine detaillierte Analyse der gesetzlichen Bestimmungen in Österreich.

Für zukünftige Projektanträge ist der dritte Teil mit essentiellen Informationen über die Förderlandschaft der Europäischen Union sowie über aktuelle Gender Mainstreaming-Projekte in Tirol von besonderer Bedeutung. Eine Anleitung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming verknüpft Methoden wie die 4-R-Methode, Gender-Impact-Assessment und Gender Budgeting mit den Erfahrungen, welche die AutorInnen bei der Projekt-Umsetzung und Begleitevaluierung gemacht haben. Dabei wird aufgezeigt, welche Schwierigkeiten in der Realität auftreten können. Eine beiliegende CD-Rom enthält eine größere Sammlung aktueller Publikationen, Checklisten, Leitfäden und Kontakte

für die Umsetzung von Gender Mainstreaming mit externen Links.

Dieses Buch schließt eine wichtige Lücke im Bereich Gender Mainstreaming und Arbeitsmarkt und ist nicht nur für PraktikerInnen, sondern auch für WissenschaftlerInnen und Studierende zu empfehlen. Leider beschränken sich die AutorInnen sehr oft auf eine umfassende Aufzählung von Punkten, ohne aber diese genauer zu analysieren oder mit Beispielen zu belegen. [bl]

*Christine Baur; Eva Fleischer, Paul Schober:  
Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt  
Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und  
Politik. Studienverlag Innsbruck 2005  
212 Seiten, EUR 21.00*

## Veranstaltungen

### Politik besser verstehen

In dem vierteiligen, von Severin Renoldner und Edeltraud Koller abgehaltenen Basisseminar zur politisch-ethischen Grundbildung werden Zusammenhänge der heutigen Politik und deren Einflussfaktoren dargestellt. Dadurch werden tägliche politische Ereignisse und Nachrichten verständlicher.

Termine: 5./12./19./26. April 2005, jeweils Dienstag, 19.00 bis 22.00 Uhr  
Ort: Haus der Frau, 4020 Linz, Volksgartenstr. 18  
Anmeldung: Tel. 0732/66 70 26, Mail: hdf@dioezese-linz.at  
Kostenbeitrag: 32 Euro

### Strömungen in der ArbeiterInnenbewegung

In den Organisationen der ArbeiterInnenbewegung gab und gibt es konkurrierende Richtungen. Einige zentrale Strömungen werden in der Veranstaltungsreihe des IWK vorgestellt. Die jeweiligen Einleitungsstandpunkte sollen durch Information und Meinungsvielfalt zur Diskussion unter den TeilnehmerInnen anregen.

5. April 2005: Einleitungen zu „Anarchismus“  
3. Mai 2005: Einleitungen zu „Kommunismus“  
7. Juni 2005: Einleitungen zu „Maoismus“

Beginn: jeweils 18.30 Uhr  
Ort: Institut für Wissenschaft und Kunst, 1090 Wien, Berggasse 17

### **Sozialwirtschaft als Chance für Frauen**

Die Tagung, die zugleich den Abschluss des EQUAL-Projekts „EQ - Engagement mit Qualität für Steyr-Kirchdorf“ bildet, beleuchtet den Dritten Sektor bzw. die Sozialwirtschaft aus der Gender-Perspektive.

Termin: 18. und 19. April 2005  
Ort: Museum Arbeitswelt, Steyr

Anmeldung bis 31.3.2005 bei:  
Katja Rebhandl, Frauenstiftung Steyr, Tel. 07252/ 87373-17  
Mail: katja.rebhandl@frauenstiftung.at, Web: www.frauenstiftung.at

Der Tagungsbeitrag beträgt 50 Euro (inklusive Tagungsunterlagen, Verpflegung und ggf. Kinderbetreuung)  
Tagungssprachen sind Deutsch und Englisch. Nähere Angaben zur Tagung auf beiliegendem Folder.

### **2. NPO-Jam Session**

*Thema: „Controlling-Excellence in NPOs - kreativer Jazz oder starrer Mainstream?“*

Einstimmung von:

- \* Dr. Christian Horak, Contrast Management Consulting und ÖCI
- \* Sepp Eisenriegler, R.U.S.Z.
- \* Mag. Helmut Schmidt, Österreichisches Rotes Kreuz (angefragt)

Termin: Mittwoch, 20.4.2005, 18.30 Uhr  
Ort: Con-Center / Österreichischen Controller-Institut (ÖCI) und Contrast Management Consulting, Billrothstraße 4, 1190 Wien  
Veranstalter: Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien (NPO-Institut), Nordbergstr. 15, 1090 Wien  
Anmeldung: bis 15.4.2005 bei npo-institut@wu-wien.ac.at, Tel.: 01/31336-5878 oder 5885

### **Stellenwert Sozialer Beschäftigungsunternehmen im Zeitalter von Hartz IV?**

Die Fachtagung hat folgende Schwerpunkte:

1. *Politische Debatte zur aktuellen Situation sozialer Beschäftigungsunternehmen nach Einführung von Hartz IV*
  - \* Sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeitsverhältnisse versus Ein-Euro-Jobs
  - \* Novellierung des deutschen Wettbewerbsrechts: öffentliche Auftragsvergaben auf der Basis sozialer und ökologischer Zuschlagskriterien
  - \* Stellenwert von Genossenschaften in der deutschen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
2. *Präsentation von Ergebnissen der Equal EP BEST 3S*
  - \* Soziale (Beschäftigungs)Unternehmen im Spannungsfeld zwischen Ökonomie und sozialer Zielsetzung: Controlling - Benchmarking - Personalentwicklung - Gendermainstreaming

Termin: Donnerstag, 21.4.2005 und Freitag, 22.4.2005  
Ort: Berlin, Bundestagsgebäude  
Anmeldung: BEST 3S e.V., Wieblinger Weg 81/1, D 69123 Heidelberg  
Tel. 0049/ 6221/ 654916 Fax DW 180099, Mail: kontakt@best3s.de, Web: www.best3s.de

Ein Teilnehmerbeitrag wird nicht erhoben, Tagungsgetränke, Übernachtungskosten, Verpflegungskosten trägt jeder Teilnehmer, jede Teilnehmerin selbst.

## **Benefizveranstaltung für das Bildungshaus Betriebsseminar**

Das Bildungshaus Betriebsseminar in Linz kämpft ums Überleben – Sparprogramme beginnen zu wirken. Viele Maßnahmen und Initiativen sind notwendig und auch bereits geplant, damit diese wichtige Bildungseinrichtung für ArbeitnehmerInnen weiterarbeiten kann.

An der geplanten Benefizveranstaltung zugunsten des Betriebsseminars haben sich folgende KünstlerInnen bereit erklärt, aktiv mitzuwirken:

- \* Franz Schwentner („Spontankabarett mit Drehorgel“)
- \* Ingrid Schiller und Ernst Aigner (Mitglieder der Kabarettgruppe „Stützen der Gesellschaft“)
- \* Günther Lainer und Manfred Linhart (Kabarett „Lainer & Linhart“)

Termin: Donnerstag, 28. April 2005 um 19.30 Uhr  
Ort: Kongresssaal der Arbeiterkammer OÖ, 4020 Linz, Volksgartenstr. 40  
Kostenbeitrag: EUR 15,- (Vorverkauf) bzw. EUR 20,- (Abendkassa)

Kartenbestellungen bei:  
Tel. 0732/77 02 47; office@betriebsseminar.at  
Tel. 0732/7610-3631; betriebspastoral@diocese-linz.at  
Tel. 0650/27 10 938; hans-riedler@aon.at

## **Selbstvertreterkongress für Menschen mit Behinderung**

Der von den Selbstvertretern der Lebenshilfe Wien organisierte Selbstvertreterkongress für Menschen mit Behinderung steht unter dem Motto „Wir setzen uns für unsere Rechte ein und vertreten uns selbst.“ Es werden Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten gebildet. Selbstbestimmung und Selbstvertretung stehen im Mittelpunkt.

Eingeladen sind alle behinderten Menschen, die Teilnahme am Kongress und die Verpflegung sind kostenlos. Falls eine Übernachtungsmöglichkeit benötigt wird, empfiehlt sich das Don Bosco Haus - die Kosten sind vom Teilnehmer selbst zu tragen.

Termin: 29. bis 30. April 2005  
Ort: Don Bosco Haus, St. Veitgasse 25, 1130 Wien, Tel.: 01/87839  
Anmeldung: schriftlich bei Heide Tomacek, Lebenshilfe Wien, Schönbrunnerstraße 179, 1120 Wien.  
Auskünfte unter: 0699 / 15928205

## **KONTRASTE**

Erscheinungsort Linz, P.b.b. Verlagspostamt Linz. Wenn unzustellbar, zurück an die Redaktion KONTRASTE:  
Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz

### **Impressum:**

Herausgeber, Medieninhaber, Verleger: Sozialwissenschaftliche Vereinigung, mit Unterstützung der Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

### **Erscheinungsweise:**

10 Ausgaben pro Jahr

### **Redaktionsadresse:**

KONTRASTE: Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz, Tel.: ++43 (0)732/2468-7168

Mail: [hansjoerg.seckauer@jku.at](mailto:hansjoerg.seckauer@jku.at)

Web: <http://www.gespol.jku.at/kontraste.php>

Abo-service, Sekretariat: Irene Auinger, Tel.: ++43 (0)732/2468-7161; Fax DW 7172

Mail: [irene.auinger@jku.at](mailto:irene.auinger@jku.at)

### **Redaktionsteam:**

Mag. Hansjörg Seckauer, Dr. Christine Stelzer-Orthofer, Mag. Susanna Rothmayer, Mag. Bettina Leibetseder  
Wir freuen uns über zugesandte Manuskripte, die Redaktion behält sich jedoch das Recht auf Kürzung und Entscheidung über die Veröffentlichung vor. Anonyme Zuschriften werden nicht veröffentlicht.

Redaktionsschluss ist jeweils der 20. des Vormonats.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge können, müssen aber nicht die Meinung der Redaktion wiedergeben.  
Die vorliegende Ausgabe wurde in Kooperation mit der Frauenstiftung Steyr (Mag. Doris Schuller) erstellt.

### **Wissenschaftliche Beratung:**

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer, Univ. Prof. Dr. Irene Dyk, a.Univ. Prof. Dr. Evelyn Schuster

### **Lektorat; Satz:**

Mag. Hansjörg Seckauer

Kontraste finanzieren sich fast ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen und Abonnements:

Jahresabo EUR 65,40; Halbjahresabo EUR 32,70; StudentInnen, Arbeitslose und PensionistInnen EUR 36,30

Gratis Probeabo für drei Monate\*; Kündigung bis einen Monat vor Ablauf möglich.

\* Alle Preise inklusive Versand. Einzelheft EUR 5,45 exkl. Versand.

### **Bankverbindung:**

Sparkasse OÖ, BLZ 20320, Kontonr. 7500-002453