

13.35

Abgeordnete Henrike Brandstötter (NEOS): Sehr geehrte Frau Präsidentin! Herr Vizekanzler! (*In Richtung Bundesministerin Holzleitner:)* Feministin! (*Heiterkeit und Beifall bei den NEOS und bei Abgeordneten der SPÖ.*) Kolleginnen und Kollegen! Hören Sie dieses Hallo-lo-lo? Das ist das Echo, das hallt, wenn es um Gleichbehandlung geht und sich hier dann die Reihen lichten. (*Abg. Kogler [Grüne] – den Saal betretend –: He, ich bin extra gekommen!*)

Ja, Herr Kogler, danke schön, bitte gleich Platz nehmen, wir starten gleich los! (*Heiterkeit und Beifall bei ÖVP, SPÖ und Grünen.* – *Abg. Kogler [Grüne]: ... wegen der Kollegin Disoski!*) – Ja, aber ich biete Ihnen einen Platz in der zweiten Reihe an, der steht Ihnen auch gut.

Wir besprechen heute den 15. Gleichbehandlungsbericht des Bundes. Da gibt es gute Nachrichten, aber auch Verbesserungsbedarf.

Die gute Nachricht ist: Der Frauenanteil im Bundesdienst ist von 43 Prozent auf 44,1 Prozent gestiegen. Verwaltungspraktikantinnen und weibliche Lehrlinge machen mittlerweile deutlich mehr als die Hälfte aus. Der Frauenanteil ist in fast allen Qualifikationsgruppen gestiegen, insbesondere bei Akademiker:innen.

Frauen dominieren bei Lehrpersonen, Richtern, Staatsanwälten, in der Krankenpflege und im Verwaltungsdienst. Im männlich dominierten Bereich ist der Anstieg langsam erkennbar: Im Exekutivdienst haben wir 23 Prozent Frauenanteil, beim Militärdienst derzeit nur 4,1 Prozent Frauen.

Besorgniserregend ist jedoch die Teilzeitquote: 77 Prozent der Teilzeitbeschäftigte sind Frauen. 74 Prozent der in Karenz befindlichen Personen sind Frauen. Frauen nehmen im Schnitt viermal länger Karenz als Männer, und sie haben auch 92 Prozent der Abwesenheitstage wegen Karenz.

Diese 92 Prozent entfallen auf Frauen, und das ist ein starker Indikator für strukturelle Ungleichheit.

Der Bericht benennt auch, was zu tun ist: Wir brauchen mehr Mentoring-Programme, wir brauchen eine Rekrutierung, die geschlechtersensibel arbeitet, wir brauchen Gleichstellungsziele, die bei allen Budgetentscheidungen und Personalplanungen systematisch berücksichtigt werden, und einiges mehr.

Aber dem Ganzen zugrunde liegen ja Geschlechterstereotype, die Männern und Frauen ihren Platz zuweisen. Diese Stereotype schreiben Frauen Fürsorglichkeit zu und zweifeln damit gleichzeitig ihre Führungsqualitäten an. Männern wird emotionale Zurückhaltung zugeschrieben – außer den Herren von der FPÖ –, und das macht es schwer, sie in sozialen Berufen unterzubringen, dass sie dort ernst genommen werden. Wenn Frauen als zickig gelten, wo Männer als durchsetzungsstark betrachtet werden, dann ist Gleichberechtigung am Arbeitsplatz einfach eine Illusion.

Stereotype hindern Frauen daran, in technischen Berufen Fuß zu fassen, und sie nehmen auch Männern die Freiheit, sich in Care-Berufen zu entfalten. Frauen müssen oft doppelt so viel leisten, um als kompetent zu gelten, und Männer dürfen wiederum keine Schwäche zeigen, ohne dafür belächelt zu werden.

Diese Liste lässt sich noch sehr, sehr lange fortführen. Klar ist: Stereotype behindern objektive Entscheidungen bei Beförderungen, bei Gehalt und bei Personalentwicklung. Sie fördern einfach toxische Erwartungen an Männer und an Frauen. Wenn wir diese Geschlechterrollen aufbrechen, dann schaffen wir echte Wahlfreiheit und berufliche Fairness für alle und damit auch bessere Zahlen im nächsten Gleichstellungsbericht. (*Beifall bei NEOS und ÖVP sowie bei Abgeordneten der SPÖ.*)

Präsidentin Doris Bures: Nächste Rednerin: Frau Abgeordnete Meri Disoski.