
Monika Steinböck

Gender und Diversity - Nebensache?

Gender, Diversity und Medien

Nachlese zur Lehrveranstaltung an der FH Wien -
Institut für Journalismus und Medienmanagement im WS 2017/18

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Gender	1
2.1	Doing Gender	2
2.2	Historisches.....	3
2.3	Gleichbehandlung von Frauen und Männern - Rechtlicher Hintergrund	5
2.4	Geschlechtergerechte Sprache.....	6
2.5	Frauen in den Medien	8
2.6	Sexistische Werbung	10
3	Diversity - der Umgang mit Vielfalt.....	12
3.1	Historische Aspekte von Diversity	13
3.2	Diversity in Europa.....	14
3.3	Diversity in Österreich	14
3.4	Alter.....	15
3.5	Ethnizität/Nationalität.....	16
3.6	Religion	18
3.7	Behinderung.....	19
3.7.1	Die UN-Behindertenrechtskonvention.....	19
3.7.2	Kommunikation und Sprache für Menschen mit Behinderungen	20
3.8	Sexuelle Orientierung	21
3.9	Politische und rechtliche Aspekte von Diversity	22
4	Gender, Diversity und Medien	25
4.1	Der Ehrenkodex für die österreichische Presse	27
5	Links und Tipps.....	29
6	Quellen	30
6.1	Literaturverzeichnis	30
6.2	Internetverzeichnis.....	31

1 Einleitung

„Attraktiv, sexy sein, unterwürfig und leidensfähig“¹ – das sind immer noch Attribute, die Frauen zugeschrieben werden und die allgemeine Vorstellungen von Weiblichkeit prägen. Männer hingegen sind stark, sportlich und erfolgreich. Zuschreibungen und Eigenschaften, Verhaltensweisen und Rollen bezogen auf das Geschlecht sind sozial bedingt, werden immer wieder reproduziert und verfestigt, wenn Frauen bzw. Männer sich damit identifizieren.

Medien haben einen entscheidenden Einfluss auf die Konstruktion von Unterschieden zwischen Männern und Frauen, zwischen Österreicher_innen und Migrant_innen, zwischen jungen und alten Menschen und so weiter. Es kommt darauf an, wie Medien die gesellschaftliche Realität vermitteln – „in welchen Rollen, Machtpositionen die Menschen präsentiert werden, inwieweit sie selbst zu Wort kommen, wie ernst sie ... genommen werden“².

Medienschaffende haben die Aufgabe, Öffentlichkeit für alle sozialen Gruppen herzustellen. Alle sozialen Gruppen sollen am Prozess der Selbstverständigung der Gesellschaft beteiligt sein. "Das erfordert Sensibilität für Vielfalt, die den unterschiedlichen Perspektiven der einzelnen Gruppen gerecht wird"³.

Diese Sensibilität kann gelernt werden, indem immer wieder über ethische und professionelle Qualitätsstandards nachgedacht wird. Das regelmäßige Hinterfragen der eigenen Zugänge zu Vielfalt, zu Angehörigen bestimmter Gruppierungen ist eine wichtige Voraussetzung für verantwortungsbewusstes Handeln in der Medienlandschaft. Dies ist Inhalt und Ziel der Lehrveranstaltung "Gender und Diversity - Nebensache? Gender, Diversity und Medien."

Die vorliegende Arbeit dient als Nachlese zu den in der Lehrveranstaltung diskutierten Inhalten. Sie gibt einen Überblick über die wichtigsten Begriffe und Fakten zu diesem vielseitigen Thema. Die angefügte Linksammlung sowie die Quellen helfen bei der Suche nach vertiefender Literatur.

2 Gender

Lange Zeit wurde Geschlecht als biologisch gegebene Tatsache verstanden. Dafür waren natürliche Kriterien wie innere und äußere Geschlechtsmerkmale, Hormone oder Gene ausschlaggebend. Das biologische Geschlecht prägte die Geschlechterverhältnisse. Über das biologische Geschlecht wurde zwischen Stark und Schwach, Drinnen und Draußen entschieden. Heute erkennen wir, wie veränderbar das soziale Geschlecht ist. *Geschlecht ist nicht etwas, das wir haben, sondern etwas das wir tun.* Wir können nicht von natürlich gegebenen und unveränderbaren Geschlechterbildern ausgehen. Geschlecht wurde historisch über verschiedene Zeitepochen hinweg gesehen sehr unterschiedlich definiert.

¹ Röben, Bärbel, 2013, 17

² Röben, 2013, 17

³ Röben, 2013, 23

In verschiedenen Kulturkreisen finden sich auch heute sehr unterschiedliche Konzepte von Geschlecht. Die Veränderungen von Männlichkeits- und Weiblichkeitsentwürfen in westlichen Gesellschaften während der letzten Jahrzehnte belegen eindrucksvoll wie wandlungsfähig Geschlecht ist. Heute finden wir zur Erklärung von Geschlecht die aus dem englischen übernommene Unterscheidung zwischen *Sex* als biologisches Geschlecht und *Gender*⁴ als das sozial und kulturell bestimmte Geschlecht.

Wie wir unser eigenes Geschlecht interpretieren und leben und das Geschlecht anderer wahrnehmen, ist abhängig von unserer Sozialisation und von unseren Bildungsprozessen. Gendertypische Geschlechtseigenschaften werden im Verlauf der Sozialisation durch die Gesellschaft, Eltern, Geschwister, Erzieher_innen, Lehrer_innen vermittelt. Zunächst wird die Genderzugehörigkeit in der Sozialisation erworben, sie wird aber auch im Erwachsenenleben immer wieder bestärkt und bestätigt.⁵

2.1 Doing Gender

Candance West und Don Zimmermann⁶ haben den Begriff des *Doing Gender* geprägt, mit dem verdeutlicht wird, dass Geschlecht von Frauen und Männern gemacht wird. Doing Gender bezeichnet alle Interaktionen, in denen Geschlecht hergestellt wird. Es ist somit die Basis dafür, dass wir unser Geschlechterverhältnis als Normalität sehen, anstatt als kulturelles Konstrukt.

Ohne nachzudenken entscheiden wir im Alltag, auf der Straße, in der U-Bahn, beim Einkaufen, ob uns gerade eine Frau, ein Mann, ein Mädchen oder ein Bub begegnet. Mit einem flüchtigen Blick sondieren wir Kleidung, Haltung, Gestik. Wir richten unser Verhalten auf unterschiedliche Weise aus, je nachdem ob wir es mit Frauen bzw. Mädchen oder Männern bzw. Buben zu tun haben und unterstellen eine Menge Eigenschaften.

Wir ordnen unsere Welt- und Gesellschaftsbilder, indem wir bekannte Muster wiederholen und bestätigen. Beteiligt sind dabei immer mehrere: diejenigen, die ihr Geschlecht darstellen und jene, die es (an)erkennen. All das wird unter dem Begriff Doing Gender zusammengefasst.

⁴ Die Sexualwissenschaftler John Money und John Hampson versuchten in den 1960er Jahren einen Umgang mit biologischen und soziokulturellen Aspekten von Geschlecht zu finden. Sie arbeiteten mit Menschen, die biologisch dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugewiesen worden waren und sich selbst sozial dem jeweils anderen Geschlecht zugehörig fühlten. "Um diesen Prozess der biologischen Geschlechtstransformation professionell begleiten zu können, zogen sie die in der englischen Sprache zur Verfügung stehende Unterscheidung von sex (biologisches Geschlecht) und Gender (grammatikalisches Geschlecht) heran" (Abdul-Hussain, Surur, 2012, 22f). In den 1970er Jahren wurde die Unterscheidung Sex-Gender in feministischen Kontexten übernommen.

⁵ vgl. Ayaß, Ruth, 2008, 12

⁶ vgl. West, Zimmermann 1991, 20, zit. Budde, Jürgen, Venth, Angela, 2010, 13f

2.2 Historisches

Historisch betrachtet wird von der „ersten Frauenbewegung“ in Österreich gesprochen, als gegen Ende des 19. Jahrhunderts Aktivistinnen versuchen, die gleichen staatsbürgerlichen Rechte für Frauen zu erkämpfen. In den 1870er Jahren wird das Wahlrecht zunehmend demokratisiert (bis dahin gilt das Zensuswahlrecht).

1896 wird eine zusätzliche „allgemeine“ Wählerklasse geschaffen, in der alle Männer aber keine Frauen zugelassen waren. D.h. mit Zunahme des Männerwahlrechts verlieren die wenigen stimmberechtigten Frauen ihr Wahlrecht. In der „ersten Frauenbewegung“ werden neben den staatsbürgerlichen Rechten auch soziale Forderungen erhoben wie etwa höhere Löhne.

Nach der Einführung des Wahlrechts für alle Männer im Jahr 1907 wird 1918 in Wien das allgemeine, gleiche, geheime und direkte Wahlrecht unabhängig vom Geschlecht beschlossen.

Parallel dazu verlaufen die Forderungen nach der die Gleichstellung von Frauen in Bezug auf ihre Bildungsbeteiligung und Bildungschancen, da sie bis in die 1870er Jahren gar keinen Zugang zu höherer Bildung hatten.

Einführung des aktiven, allgemeinen, gleichen, direkten und geheimen Wahlrechts zum Parlament / Beispiele aus Europa⁷

	Frauen	Männer
Belgien	1948	1919
Bulgarien	1945	1879
Dänemark	1915	1915
Deutschland	1918	1871
Frankreich	1944	1848- 50/1852
Griechenland	1952	1877
Großbritannien ¹⁾	1918/1928	1918
Irland	1918	1918
Italien	1945	1918
Liechtenstein	1984	1921
Norwegen	1913	1897
Österreich ²⁾	1918	1907
Schweden	1921	1921
Schweiz	1971	1848
Spanien	1931	1907
Sowjetunion	1917	1917
Ungarn ³⁾	1919/1945	1919-22/ 1945

¹⁾ In Großbritannien erhalten Frauen ab 1918 das Wahlrecht ab 30 Jahren gegenüber Männern ab 21 Jahren

²⁾ In Österreich dürfen Prostituierte erst ab 1923 wählen

³⁾ In Ungarn müssen Frauen zwischen 1919 und 1945 nachweisen, dass sie lesen und schreiben können bzw. eine bestimmte Anzahl von Kindern geboren haben.

⁷ vgl. Demokratiezentrum, s.a., Internet

Nach den Auswirkungen der faschistischen Regime kommt in Österreich die Diskussion um die Geschlechterverhältnisse erst Anfang der 1970er Jahre wieder in Gang.⁸ Angeregt durch die Frauenbewegung der 1960er Jahre werden Benachteiligungen von Frauen offengelegt, wie etwa Lohnunterschiede, Arbeitsteilung von Frauen und Männern in der bürgerlichen Kleinfamilie, Gewalt gegen Frauen, Sexismus, Nachteile im Zugang zu Bildung, etc. In den letzten 50 Jahren konnten diese Benachteiligungen sichtbar gemacht und verringert werden.

Das Bildungsniveau der Frauen ist seit den 1970er Jahren deutlich gestiegen: 1971 haben nur 29,6% der 25 bis 64-jährigen Frauen einen Lehrabschluss oder höheren Bildungsstand, im Jahre 2013 sind es hingegen 77%,⁹ ebenso der Anteil der erwerbstätigen 15 bis 64-jährigen Frauen, welcher von 68,7% im Jahr 1995 auf 77,3% im Jahr 2014¹⁰ gestiegen ist.

Dennoch sind auch heute noch deutliche Unterschiede beispielsweise im Einkommen von Frauen, das rund 60% des Vergleichswertes von Männern beträgt, festzustellen.

Ebenso deutlich ist der hohe Anteil der teilzeiterwerbstätigen Frauen in Österreich, welcher im Jahr 2016 bei 47,7% liegt, im Vergleich zu den Männern, welcher bei 11,8% liegt¹¹.

Als Gründe für Teilzeitbeschäftigung waren bei 37,5% der Frauen Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend (Männer 4,2%); in der Altersgruppe von 30 bis 44 Jahren nannten sogar 67,0% der Frauen (10,5% der Männer) Betreuungspflichten als wichtigsten Grund. Bei den Männern stand dagegen insgesamt die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung mit 22,1% (Frauen 8,3%) bzw. kein Wunsch nach Vollzeittätigkeit 23,5% (Frauen 19,0%) im Vordergrund.¹²

Im Wiener Gleichstellungsmonitor 2013 wird anhand von 12 Indikatoren die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in Wien untersucht. Diese 12 Indikatoren werden alle drei Jahre erhoben und mit den vorigen verglichen.¹³ Der im September 2017 präsentierte Gleichstellungsmonitor 2016¹⁴ gibt erstmals Vergleichswerte und zeigt Tendenzen in der Entwicklung in Wien auf.

Frauen haben eine höhere Lebenserwartung und stellen die Mehrheit (2016: 51%; 2013:52%) der Wiener Wohnbevölkerung dar.

Der Geschlechteranteil ist hinsichtlich des Alters unterschiedlich verteilt: Bis zu den 19-Jährigen sind Männer in der Überzahl. Im Alter zwischen 20 und 59 Jahren, den bevölkerungsstärksten Jahrgängen, ist der Geschlechteranteil ziemlich ausgeglichen. In den höheren Alterskategorien nimmt der Frauenanteil zu. Bei den 60- bis 64-Jährigen beträgt der Frauenanteil 53% und steigt bis zu

⁸ vgl. Hofmann, Roswitha, 2008, 22

⁹ vgl. STATISTIK AUSTRIA, 2017a, Internet

¹⁰ vgl. STATISTIK AUSTRIA, 2017b, Internet

¹¹ vgl. STATISTIK AUSTRIA, 2017b, Internet

¹² STATISTIK AUSTRIA, 2017b, Internet

¹³ sofern jeweils aktuelles Datenmaterial vorliegt (z.B. von STATISTIK AUSTRIA)

¹⁴ www.gleichstellungsmonitor.at

den über 90-Jährigen auf 78%. Damit weisen Frauen und Männer eine unterschiedliche Altersstruktur auf: 19% der Frauen, aber nur 14% der Männer sind älter als 64 Jahre.¹⁵

"Bezüglich der Bildungsabschlüsse sind Frauen bei den Personen mit Pflichtschulabschluss mit 61 % der Wohnbevölkerung vertreten, in der mittleren Ausbildung (Lehre und berufsbildende mittlere Schulen) mit 50 %. Frauen weisen damit einen höheren Anteil an niedrigen Bildungsabschlüssen auf. Bei den höheren Bildungsabschlüssen (Matura und Hochschulabschlüsse) entspricht ihr Anteil annähernd jenem der Wohnbevölkerung von 52 %".¹⁶

Die aktuelle Situation von Mädchen und Frauen ist demnach widersprüchlich. Einerseits haben sich die Möglichkeiten für Mädchen und Frauen deutlich erweitert, andererseits bleiben tradierte Ungleichheiten weiter bestehen. Somit erhöht sich der Anspruch von Mädchen und Frauen, gleichzeitig beruflich erfolgreich, familienorientiert und sozial engagiert zu sein und sie suchen Wege, diese Mehrfachbelastungen zu vereinbaren.

Nach wie vor dominieren traditionelle Einstellungen, Verhaltensmuster und Lebensverläufe. Burschen äußern zwar in größerem Maße gleichstellungsorientierte Einstellungen, je älter sie werden, umso dominanter wird jedoch die Vorstellung des männlichen Alleinfamilienernährers, der nach wie vor das primäre männliche Leitbild darstellt.¹⁷

Während Männlichkeit früher als Maßstab galt und Frauen als das davon abweichende Geschlecht gesehen wurden, werden heute auch die Risiken gesehen, die mit einer Orientierung an tradierten Vorstellungen von Männlichkeit einhergehen können. Der männliche Part in Geschlechterverhältnissen wird immer unsicherer und es gehen gesundheitliche wie auch soziale Probleme damit einher.

Demnach gibt es auch auf der Buben- bzw. Männerseite Widersprüche. Einerseits sind tradierte Vorstellungen und Erwartungen nach wie vor gültig und versprechen Zugang zu gesellschaftlichen Privilegien. Andererseits garantiert Männlichkeit nicht länger selbstverständlich soziale Erfolge, was im durchschnittlichen Bildungsrückstand von Burschen und in der schwierigen Situation junger Männer ohne Qualifikation deutlich wird. Auch für Burschen und Männer wächst somit der Anspruch, gleichzeitig leistungsfähig, flexibel, fürsorglich, stark und familienorientiert zu sein.¹⁸

2.3 Gleichbehandlung von Frauen und Männern - Rechtlicher Hintergrund

Bereits 1948 wurde von der UNO in der Allgemeinen Erklärung (Art. 2 Nr. 1) ein Diskriminierungsverbot erlassen.

¹⁵ Leitner, Andrea, Wroblewski, Angela, 2017a, Internet

¹⁶ Leitner, Wroblewski, 2014, 39

¹⁷ vgl. Budde, Venh, 2010, 16

¹⁸ vgl. Budde, Venh, 2010, 16

"Artikel 2: Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand".¹⁹

In Österreich ist in Artikel 7 des Bundesverfassungs-Gesetzes²⁰ und mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 jede Form der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts verboten. Mit dem EU-Vertrag von Amsterdam 1997 (Art. 3 Abs. 2) wurden europaweit rechtliche Grundlagen geschaffen.

Gender-Mainstreaming wurde als handlungsleitende Strategie zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter gesetzlich verankert. In weiterer Folge haben sich alle Ressorts der österreichischen Bundesverwaltung verpflichtet, Gender Mainstreaming nach außen und nach innen zu verfolgen.²¹

Die Frage nach den Auswirkungen von politischen Maßnahmen auf Frauen und Männer gewinnt vor allem in jenen Organisationen und Politikfeldern an Bedeutung, in denen bisher eine geschlechterbezogene Sichtweise weniger oder gar nicht berücksichtigt wurde. Gender Mainstreaming zielt damit auf eine Änderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen im Sinne eines gleichstellungsorientierten Handelns ab, das die unterschiedlichen Chancen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft berücksichtigt.

Im Rahmen des "Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union" wurde der "Gender Mainstreaming"-Ansatz zum ersten Mal im Amsterdamer Vertrag vom 1. Mai 1999 verbindlich festgeschrieben. Seit der Verabschiedung des Vertrags von Lissabon im Jahr 2008 ist die Verpflichtung der EU zu "Gender Mainstreaming" in Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union festgeschrieben.

Mit der Novelle des Bundes-Verfassungsgesetzes (BGBl I Nr. 1/2008) wird im Art. 13 Abs.3 eine der Staatszielbestimmungen die Gleichstellung von Frauen und Männern definiert: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“.²²

Des Weiteren werden ab 2013 mit der Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung (Bundeshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013 BGBl. I Nr. 139 vom 30.12.2009) alle Organe des Bundes verpflichtet, ihre Haushaltsführung auch unter Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung zwischen Frauen und Männern als integrierenden Bestandteil zu steuern.

2.4 Geschlechtergerechte Sprache

Sprachliche Formulierungen beeinflussen Denken und Weltbild. Frauen sind durch die Verwendung der männlichen Sprachform für beide Geschlechter (generischer

¹⁹ vgl. Vereinte Nationen, 1948, Internet

²⁰ vgl. Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem, 2016a, Internet

²¹ vgl. Bundesministerium für Bildung und Frauen, 2015, 9, Internet

²² Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem, 2016b, s.a., Internet

Maskulinum) benachteiligt. Dies wurde auch in zahlreichen wissenschaftlichen Studien belegt.²³ Karin Kusterle etwa konnte in einer sehr umfangreichen Studie belegen, dass der Sprachgebrauch einen enormen Einfluss auf die in einer konkreten Kommunikationssituation evozierte Wahrnehmung und das Denken hat und dass ein sexistischer Sprachgebrauch zu einer dementsprechenden Konstruktion von der Wirklichkeit führt.²⁴ Sie konnte auch bestätigen, dass das generische Maskulinum überwiegend männliche Vorstellungen auslöst, Pseudoneutralformen in einem etwas geringeren Ausmaß an Männer denken lassen, aber erst Alternativformen dazu führen, dass gedanklich mehr Frauen einbezogen werden. Der Gebrauch des generischen Maskulinums führt zu benachteiligenden Genderkonzepten für Frauen. Frauen haben dadurch weniger Chancen der Identifizierung mit bezeichneten Personen sowie des Identifiziertwerdens in der österreichischen Gesellschaft. "Der Einfluss der Sprachformen auf die Wahrnehmung ist demnach unüberschätzbar".²⁵

Gendergerechte Sprache macht Frauen und Männer symmetrisch präsent und fördert das Bewusstsein der Gleichwertigkeit. Frauen in der Sprache sichtbar zu machen ist daher ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die weitgehende Umsetzung geschlechtergerechter Sprache ist somit ein zentraler Teil der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in der Bundesverfassung verankert ist. Überdies stellt die fortgesetzte Verwendung von ausschließlich männlichen Formen eine Diskriminierung dar, der nach dem Gleichbehandlungsgesetz (Siehe Kapitel 3.9) mit rechtlichen Schritten entgegengewirkt werden kann.

„Institutionen auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene unterstützen die Notwendigkeit sprachlicher Gleichbehandlung. Beispiele sind die Resolution der UNESCO für einen nicht sexistischen Sprachgebrauch (1987), die Empfehlung des Rates der Europäischen Union, Sexismus in der Sprache zu eliminieren (1990) und der österreichische Ministerratsvortrag zum geschlechtergerechter Sprachgebrauch (2001)“.²⁶

„1987 gab es in Österreich erstmals linguistische Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern. Heute finden sie sich im Frauenförderungsplan mit Wirkungsbereich BMWF, in den Frauenförderungsplänen der Universitäten und im Bundesgleichbehandlungsgesetz. Geschlechtergerechte Formulierungen werden durch Leitfäden öffentlicher Einrichtungen für Gesetze, Verordnungen, Formulare angeregt, vorbereitet und großteils auch umgesetzt“.²⁷

„In wissenschaftlichen, aber auch alltäglichen Texten wird die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache von manchen als schwer lesbar oder unverständlich empfunden. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, geschlechtergerecht zu formulieren, jedoch gibt es Grundregeln, die für eine geschlechtergerechte Formulierung zu beachten sind:

²³ vgl. Kusterle, Karin, 2011, 83ff

²⁴ vgl. Kusterle, 2011, 182

²⁵ Kusterle, 2011, 182

²⁶ Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich, s.a., Internet

²⁷ Bundesministerium für Wirtschaft und Forschung, 2011, Internet

Adäquanz – der angesprochenen Zielgruppe oder Person angemessen
Kongruenz – gemäß den grammatikalischen Regeln (Singular, Plural, Fälle etc.)
Konsequenz – die gewählte Form für das gesamte Dokument durchhalten²⁸

Ein detaillierter Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache kann hier abgerufen werden: http://www.monika-steinboeck.at/wp-content/uploads/Leitfaden_geschlechtergerechte_Sprache_STEINBÖCK3.pdf

Auch die FH Wien hat gibt einen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache vor. Er muss in allen schriftlichen Arbeiten angewandt werden (Siehe Lernplattform).

2.5 Frauen in den Medien

Im Wiener Gleichstellungsmonitor werden im Indikator "Kunst und Medien" auch Zahlen von Frauen in den Medien erhoben.

Kunst und Medien prägen in besonderer Weise die Wahrnehmung von Frauen wie auch die Tradierung geschlechtsspezifischer Rollenbilder und traditioneller Werthaltungen. Eine kritische Auseinandersetzung mit Gender-Fragen hat in der künstlerischen Ausbildung eine lange Tradition und ist sowohl an der Akademie der bildenden Künste (Arbeitsgruppe "Gender Studies") als auch an der Universität für angewandte Kunst ("Gender Art Lab") institutionell verankert.

Der Berufseinstieg von Menschen im Medienbereich ist durch atypische Beschäftigung charakterisiert. Bei redaktionellen oder journalistischen Tätigkeiten dominieren in der Berufseinstiegsphase unregelmäßige und zeitlich begrenzte Tätigkeiten in Form von Praktika und freier Mitarbeit, deren Entlohnung häufig in Form von Zeilenhonoraren erfolgt.²⁹

Im Medienbereich gibt es frauen- und männerdominierte Bereiche. Frauen dominieren im redaktionellen Bereich die Themen Lifestyle (72%) und Wissenschaft/Medizin (66%), Frauen sind im Sport (10%) und im Bereich Technik/Motor (19%) wenig vertreten.³⁰

Die Ausbildungen im Bereich Journalismus und Medien an Wiener Hochschulen sind frauendominiert. Den höchsten Frauenanteil gibt es unter Studierenden des Bachelorstudiums Medienkommunikation an der Webster University mit 81%, das allerdings insgesamt nur 37 Studierende aufweist. Deutlich mehr ins Gewicht fällt dagegen die Universität Wien mit rund 4.800 Studierenden im Bachelor- und Masterstudium Publizistik und Kommunikationswissenschaft sowie einem Frauenanteil von 74%. An der FH Wien der Wirtschaftskammer Wien (WKW) belegen 68% Frauen Ausbildungen im Bereich Journalismus und Medien. Im Studiengang Film-,

²⁸ Bundesministerium für Wirtschaft und Forschung, 2011, Internet

²⁹ vgl. Leitner, Wroblewski, 2014, 134ff

³⁰ vgl. Kaltenbrunner et al., 2007, zit. Leitner, Wroblewski, 2014, 135

TV- und Medienproduktion an der FH bfi Wien sind Frauen zur Hälfte vertreten.³¹

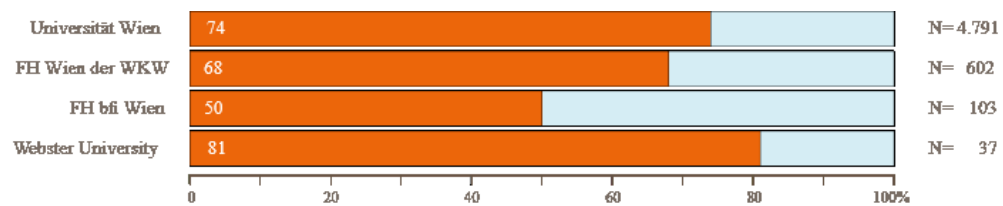


Abb. 1: Frauenanteil in Ausbildungen im Bereich Journalismus in Wien³²

Gegenüber dem WS 2012/13 hat sich der Frauenanteil in tertiären Ausbildungen im Bereich Journalismus und Medien in Wien kaum verändert. Der leichte Anstieg von 2%-Punkten ist auf den etwas höheren Frauenanteil in Publizistik und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien zurückzuführen (2012/13: 71 % vs. 2014/15: 73%), wobei der Universität Wien durch die hohe Studierendenzahl zugleich die größte Rolle zu Teil wird.³³

In der Geschäftsführung und in der Chefredaktion von in Wien erscheinenden Tageszeitungen und in Wien tätigen Regionalmedien kehrt sich die Verteilung von Frauen und Männern nahezu um. Frauen sind gegenüber ihrem Anteil an Journalist_innen in Leitungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert.

In den in Wien erscheinenden Tageszeitungen sind Frauen im Jahr 2016 – mit Ausnahme von „Der Standard“ (25%, d.h. eine Herausgeberin unter den vier Leitungspersonen) und der „Kronen Zeitung“ (13%, d.h. von acht Leitungspersonen ist eine Frau im Aufsichtsrat) – in Leitungsfunktionen wenig vertreten. Ähnlich sieht das Verhältnis unter den ChefredakteurInnen der in Wien erscheinenden Tageszeitungen aus: Einzig bei „Der Standard“ ist eine Frau als Chefredakteurin tätig, beim „Wirtschaftsblatt“ finden sich indes eine Chefredakteurin und ein Chefredakteur. Insgesamt haben Frauen damit nur zwei von 20 Leitungsfunktionen (Frauenanteil 10%) und zwei von sieben Chefredaktionsposten (Frauenanteil 29%) inne.

Mit September 2017 hat Martin Kotynek die bisherige Chefredakteurin Alexandra Förderl-Schmid abgelöst, womit auch der Standard wieder vorwiegend von Männern geleitet wird.³⁴

Im Verband der Regionalmedien, der sich als Interessensvertretung und Dachorganisation der Regional- und Gratiszeitungen Österreichs versteht, sind sieben Wiener Medien vertreten: „BZ Wiener Bezirkszeitung“, „Heute Wien“, „Kosmo“, „Skip“, „VORMagazin“, „Wiener Bezirksblatt“ und „Weekend Magazin Wien“. In diesen sieben Medien sind Frauen nur in einem Team der Geschäftsführung vertreten, nämlich in jenem achtköpfigen Team von „Heute Wien“ mit drei Mitgliedern (38%). In allen anderen Medien finden sich ausschließlich Männer in der Geschäftsführung. Damit liegt der

³¹ Leitner, Wroblewski, 2017c, Internet

³² Leitner, Wroblewski, 2017c, Internet

³³ Leitner, Wroblewski, 2017c, Internet

³⁴ <http://derstandard.at/2000061821996/Martin-Kotynek-wird-neuer-Chefredakteur-des-STANDARD>

Frauenanteil in den Geschäftsführungen bei insgesamt 18%, was primär auf die Präsenz von Frauen in einem Medium zurückzuführen ist. Von den insgesamt neun ChefredakteurInnen der Wiener Regionalmedien sind zwei Frauen (22%), mit je einer Frau in der Chefredaktion von „Heute Wien“ und des „Weekend Magazin Wien“.³⁵

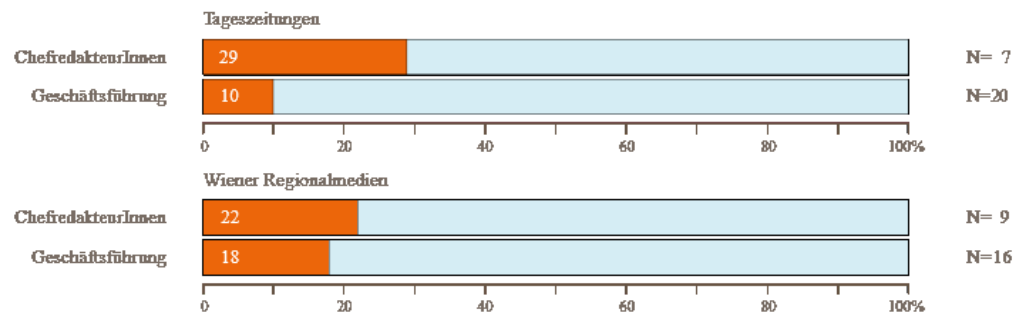


Abb. 2: Frauenanteil in Führungspositionen in Tageszeitungen und Wiener Regionalmedien³⁶

Ausgehend von einer insgesamt geringen Frauenpartizipation im Jahr 2013, ist der Frauenanteil in den Geschäftsführungen wie auch in den Chefredaktionen weiter gesunken. Dies betrifft alle untersuchten Teilbereiche mit Ausnahme der Chefredaktion der in Wien erscheinenden Tageszeitungen, wo der Frauenanteil gegenüber 2013 von 25% auf 29% gestiegen ist.³⁷

Der Frauenanteil in den Geschäftsführungen (2013: 19%; 2016: 14%) ist dabei noch etwas stärker gesunken als unter den ChefredakteurInnen (2013: 28%; 2016: 25%). In beiden Bereichen, vor allem in den strategischen Entscheidungspositionen, ist der Frauenanteil von einer kritischen Masse von einem Drittel weit entfernt.

2.6 Sexistische Werbung

Eine weitere Maßnahme zur Sensibilisierung für geschlechtergerechte Darstellungen von Frauen und Männern ist die Einrichtung einer Watchgroup für sexistische Werbung³⁸, mit der auch einer Entschließung des Europäischen Parlaments aus dem Jahr 2008 nachgekommen wird, in der die Mitgliedsstaaten aufgefordert werden, durch geeignete Maßnahmen zu gewährleisten, dass Marketing und Werbung weder unmittelbar noch mittelbar diskriminierend sind.³⁹

³⁵ Leitner, Wroblewski, 2017d, Internet

³⁶ Leitner, Wroblewski, 2014, 143

³⁷ Leitner, Wroblewski, 2017d, Internet

³⁸ www.werbewatchgroup-wien.at

³⁹ vgl. Leitner, Wroblewski, 2014, 135

Seit Februar 2012 können an die Werbewatchgroup Wien Beschwerden wegen sexistischer Werbung gerichtet werden. Im Jahr 2015 werden 85 Beschwerden eingebracht. 46 voll- ständig eingereichte Beschwerden wurden einer Bewertung unterzogen, d.h. wurden entsprechend dem Kriterienkatalog „Was ist sexistische Werbung?“ bewertet.

Bei den restlichen Beschwerden wurde aus unterschiedlichen Gründen keine Bewertung vorgenommen: etwa da die Meldung nicht den Raum Wien betraf, die Werbung nicht mehr aktuell war oder notwendige Informationen fehlten (z.B. kein entsprechendes Bild). Weiter wurden Mehrfacheinreichungen nur einmal bewertet. Auffällig dabei war ein Werbesujet welches 35 Mal eingereicht wurde, dies lässt auf eine zunehmende Sensibilisierung für sexistische Werbung schließen. 30 der von der Werbewatchgroup berücksichtigten Werbungen wurden als sexistisch eingestuft, das sind 65% aller bewerteten Werbungen. Bei 45% der als sexistisch bewerteten Sujets handelt es sich um ein Produkt (bspw. Getränk oder Lebensmittel), bei rund einem weiteren Viertel um eine (nicht sexuelle) Dienstleistung und zu je rund einem Achtel um eine sexuelle Dienstleistung oder Veranstaltung. Das häufigste Kriterium, weshalb eine Werbung als sexistisch bewertet wird, stellt die Sexualisierung von Frauen dar, gefolgt von Rollenstereotypen, die entweder Frauen und Männer oder nur Frauen betreffen.⁴⁰

Im Jahr 2012 sind 116 Beschwerden bei der Watchgroup eingelangt, davon konnten 59 Werbungen mit folgendem Ergebnis bewertet werden: 48 Werbungen sind als sexistisch bewertet worden (81% aller bewerteten Werbungen). Es zeigen sich daher sowohl ein Rückgang, was die Zahl der eingelangten Beschwerden betrifft, als auch ein Rückgang des Anteils der als sexistisch bewerteten Werbungen an allen bewerteten Werbungen.⁴¹

⁴⁰ Leitner, Wroblewski, 2017e, Internet

⁴¹ Leitner, Wroblewski, 2017e, Internet

3 Diversity - der Umgang mit Vielfalt

Der heute im Allgemeinen verwendete Diversity-Begriff ist aus der Frauenbewegung sowie der Bürgerrechtsbewegung in den USA des frühen 20. Jahrhunderts entstanden und vor allem bekannt durch das „Diversity Management“. Die demografischen Veränderungen (z.B. steigendes Alter der Erwerbsbevölkerung und hohe Migrationsraten) sowie der gesellschaftliche Wertewandel durch Globalisierungsprozesse leiten auch in Europa den Diversitäts-Diskurs ein.

Vielfalt kann unter mehreren Perspektiven betrachtet werden: „Vielfalt als Unterschiede“ stellt das Anderssein von Personen in den Mittelpunkt, wie etwa psychische und kulturelle Unterschiede der Individuen. „Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ konzentriert sich auf die vielfältigen Gemeinsamkeiten von den auf den ersten Blick unterschiedlichen Personengruppen.⁴²

Beim Versuch, die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Menschen konkret zu beschreiben, besteht immer die Gefahr, dass die vielfältigen, individuellen Aspekte verwässert werden. Wenn Vielfalt auf die Unterschiedlichkeit fokussiert wird, entstehen rasch Verallgemeinerungen, wie *die Frauen*, *die Homosexuellen* oder *die Türken*. Jedoch ist Frau nicht nur Frau, sie kann heterosexuell, homosexuell oder transsexuell sein, sie kann österreichischer, türkischer oder afrikanischer Abstammung und gehörlos oder blind sein.

Diversity bezieht sich auf die Mischung von Unterschiedlichkeiten UND Gemeinsamkeiten und meint, dass alle Individuen immer mehreren Merkmalsgruppen gleichzeitig angehören. Managing Diversity versucht Vielfalt möglichst differenziert abzubilden und gleichzeitig Gemeinsamkeiten sichtbar zu machen.

„Diversity“, beziehungsweise „Vielfalt“ ist ein Konstrukt, das explizit in Natur- sowie in Sozialwissenschaften bereits lange verwendet und untersucht wird. Dies wird in Forschungsthemen wie Sprachenvielfalt, kulturelle Vielfalt oder Theorienvielfalt deutlich. Im Diversity-Begriff ist implizit der Differenzbegriff enthalten, ein verwandtes Konstrukt bzw. Konzept, das in zahlreichen Disziplinen wie die Philosophien der Differenz, die differenzielle Psychologie, die differenzielle Personalwirtschaftslehre uvm. seine Ausdifferenzierung findet.⁴³

Diese „Diversität“, verstanden als soziale und kulturelle Vielfalt, begegnet uns als sozialer Tatbestand ... Wir müssen uns ... bewusst sein, dass Diversität nicht einfach als gegeben genommen werden kann. Worte wie Diversity, Multikulturalität, Gender-Differenz oder Generationenkonflikt behandeln als Faktum, was eigentlich das Ergebnis von Prozessen und Handlungen – interpretativen Handlungen – ist und deshalb immer neu bestimmt wird ... Das heißt, soziologisch oder ethnologisch beziehungsweise anthropologisch verstanden, ist soziale Diversität das Resultat von Differenzierungen, von Differenzhandlungen. Des Weiteren gilt: Automatisch folgt aus Diversität nichts an sozialen Konsequenzen. Entscheidend ist vielmehr, wie die sozialen und politischen Akteure, das heißt, wie wir alle mit Diversität umgehen, wie wir als

⁴² vgl. Vedder, Günther, 2006, 10f

⁴³ vgl. Krell, Gertraude, Riedmüller, Barbara, Sieben, Barbara, Vinz, Dagmar, 2007, 8

soziale Akteure Differenzierungen vornehmen und auf Differenzen Bezug nehmen".⁴⁴

3.1 Historische Aspekte von Diversity

Die historischen Wurzeln liegen in der „Grass Roots“-Bewegung in einer dezentralen Immigrationsgesellschaft⁴⁵ in den USA. In den 1930er Jahren gründet die Diversity-Pionierin Mary McLeod Bethune das NCNW (National Council of Negro Women), um sowohl die Forderungen der U.S.- Bürgerrechtsbewegung, als auch der amerikanischen Frauenbewegung für Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und Gesellschaft in einer Organisation zu vereinen.⁴⁶

In den 1950er, 1960er und 1970er Jahren starten verschiedene Minderheitengruppen aus unterschiedlichen Anlässen ihren Kampf gegen Diskriminierung in der Gesellschaft⁴⁷. Dazu zählt der Kampf gegen Diskriminierung von farbigen Amerikaner_innen mit seinem wohl berühmtesten Protagonisten, dem Bürgerrechtler Dr. Martin Luther King Jr., welcher 1968 ermordet wurde. 1966 wurde die National Organization for Women (NOW) gegründet, ihr folgten 1968 die American Indian Movement (AIM) und 1970 die Grey Panthers, welche gegen Altersdiskriminierung vorgingen. Die Schwulen- und Lesbenbewegung in den USA fand 1959 in den Stonewall Riots in New York ihren Ursprung.⁴⁸

Die Forderungen dieser Strömungen finden im Civil Rights Act von 1964 bahnbrechende legislative Auswirkungen. Dieses amerikanische Bürgerrechtsgesetz verbietet jegliche auf Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder nationaler Herkunft begründete Diskriminierung in öffentlichen Einrichtungen, in der Regierung und in der Arbeitswelt.

Diesem Gesetz folgt die Gründung der Equal Employment Opportunity (EEO), welche Verstöße gegen Gesetze zur Förderung der Chancengleichheit überwacht. Regelungen werden schlagend, welche Firmen ab einer bestimmten Geschäftsgröße verpflichten, eine gewisse Anzahl von Menschen aus Minderheitengruppen zu beschäftigen⁴⁹.

In den 1970er Jahren entsteht eine Debatte im Feminismus, welche von schwarzen Frauen, die sich im Feminismus westlicher weißer Mittelschichtfrauen nicht wieder finden, ausgelöst wird.⁵⁰ Damit wird deutlich, dass die Dimensionen Gender oder Hautfarbe für die ungleiche Verteilung von unterschiedlichen Entscheidungsressourcen in sozialen Systemen nicht ausreichen. Die zentrale Frage: „Wer gehört aufgrund welcher Eigenschaften zu unterdrückten Gruppen?“⁵¹ wird mit dem Begriff intersectionality bzw. intersectional analysis durch die amerikanische Juristin Kimberle Crenshaw auf eine neue Ebene gebracht, indem sie einen Diskurs auf wissenschaftlicher Ebene auslöst.

⁴⁴ Fuchs, Martin, 2007, 17f

⁴⁵ Engel, Roland, 2009, 12

⁴⁶ Engel, 2009, 12

⁴⁷ vgl. Vedder, 2006, 3

⁴⁸ vgl. Vedder, 2006, 12

⁴⁹ vgl. Vedder 2006, 4

⁵⁰ vgl. Winkler, Gabriele, Degele, Nina, 2009, 11

⁵¹ Winkler, Degele 2009, 11f

3.2 Diversity in Europa

Während die Diversity-Bewegung in den USA als eine bottom up-Dynamik zu verstehen ist, kann in Europa eher von einer top-down-Entwicklung gesprochen werden. Selbstverständlich gibt es in Europa ebenfalls zahlreiche Gruppierungen, welche gegen Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen bereits seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts kämpfen.

Den größeren Einfluss auf die Umsetzung von Diversity in unterschiedlichen Organisationsformen haben demografische Veränderungen (wie beispielsweise steigendes Alter der Erwerbsbevölkerung und hohe Migrationsraten), der gesellschaftliche Wertewandel durch Globalisierungsprozesse sowie der Einfluss der Entwicklungen in den USA, welche in Europa einen ähnlichen Diskurs auslösen.

Ausgangspunkt für zahlreiche Bestrebungen der Gleichstellung und Anerkennung von Vielfalt in Europa ist der Amsterdamer Vertrag, welcher 1999 in Kraft tritt und den Vertrag über die Europäische Union und die Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften reformiert.⁵²

So verpflichtet die EU (2000) durch Verabschiedung von Anti-Diskriminierungs- bzw. Gleichbehandlungsrichtlinien (2000/43EG und 2000/78/EG) ihre Mitgliedsstaaten zur Umsetzung dieser Richtlinien in deren innerstaatlichem Recht. Die Rahmen-Regelung „2000/78/EG schafft einen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in Beschäftigung und Beruf“.⁵³

Da es in den europäischen Mitgliedsstaaten sehr unterschiedliche Gewichtungen von Diskriminierungen gibt, welche auf die spezifischen historischen und politischen Hintergründe der jeweiligen Länder zurückzuführen sind, muss Diversity stets im Kontext des jeweiligen Landes betrachtet werden.

Beispielsweise sind die Integrationsproblematiken in kolonialistischen Ländern wie Großbritannien oder Niederlanden mit jenen in den übrigen europäischen Ländern nicht vergleichbar. Die Zuwanderung hat unterschiedliche Strömungen in den einzelnen Ländern und somit die Integrationsproblematiken sehr differente Schwerpunkte. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ebenfalls innerstaatlich unterschiedlich historisch, sozialpolitisch und mentalitäts-ideologisch geprägt.

3.3 Diversity in Österreich

In Österreich findet die öffentliche Thematisierung von Diversity seit der Jahrtausendwende statt und ist auf die oben angeführten Bestimmungen der EU sowie politische Entwicklungen, gesamtgesellschaftliche Gleichstellungsbestrebungen und auch demografische Veränderungen zurückzuführen.⁵⁴

⁵² Abdul-Hussain, Surur, Baig, Samira, 2009, 23

⁵³ Gutschlhofer, Birgit, 2006, 44

⁵⁴ vgl. Abdul-Hussain, Baig, 2009, 16

Überdies hatten internationale Firmen mit Niederlassungen in Österreich großen Einfluss auf die Entwicklung von diversity-kompetenten Managementkonzepten in Österreich.

Die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU aus dem Jahr 2000 fanden im Jahr 2004 durch das Gleichbehandlungsgesetz in Österreich sowie das 2006 in Kraft getretene Behinderten-Gleichstellungsgesetz ihre Umsetzung.⁵⁵

Zeitgeschichtlich ist Österreich geprägt von der Ära des Nationalsozialismus. Bei der Beleuchtung von Diversity stellt sich die Frage, wie unsere nationalsozialistische Vergangenheitsbewältigung mit dem heutigen Umgang mit Vielfalt und Unterschieden in Österreich zusammenhängt: „Erst in jüngster Zeit werden auch die soziologischen Auswirkungen der NS-Ära auf das kollektive gesellschaftliche Unbewusste untersucht“.⁵⁶

Die historischen und demografischen Bedingungen für Diversity in Österreich lassen sich nach den Diversitätskriterien der EU skizzieren. Die Dimension Geschlecht wurde in den vorigen Kapiteln ausführlich dargestellt. Daher wird diese Dimension an dieser Stelle nicht mehr erläutert.

3.4 Alter

STATISTIK AUSTRIA hat in ihrem statistischen Jahrbuch 2017 eine Bevölkerungsprognose von 2015 bis 2080 errechnet, in welcher einen deutlicher Anstieg der Menschen über 65 Jahre sowie ein Rückgang der Menschen im erwerbsfähigen Alter prognostiziert wird. Diese Entwicklungen haben sowohl gesellschaftspolitische als auch ökonomische Auswirkungen. Der Umgang mit Alter, dem Altern und Altersunterschieden wird immer häufiger Thema werden. Ebenso das Kund_innenspektrum und die damit verbundenen Konsumbedürfnisse wie auch die Zusammensetzungen der Mitarbeiter_innenstäbe in Unternehmen verändern sich laufend.⁵⁷

	Unter 20 Jahre	20 bis 65 Jahre	65 Jahre und mehr
2017	19,5%	62%	18,6%
2080	18,8%	52,1%	29,2%

Abb.3: Auszug aus dem Demographischen Jahrbuch 2016 der STATISTIK AUSTRIA⁵⁸

Die österreichische Bevölkerung wächst derzeit jährlich um rund 1%, wie aktuelle Einwohnerzahlen und Prognosen von Statistik Austria zeigen. Grund dafür ist in erster Linie die verstärkte Zuwanderung nach Österreich, ein guter Teil davon sind dzt. auch asylwerbende Personen. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 214.400 Zuwandernde und 101.300 Abwandernde registriert und somit ein Wanderungsgewinn von 113.100 Personen. Der

⁵⁵ vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 23f

⁵⁶ Engel, 2009, 20

⁵⁷ vgl. STATISTIK AUSTRIA, 2017a, Internet

⁵⁸ vgl. STATISTIK AUSTRIA, 2017a, 58, Internet

Saldo aus Geburten und Sterbefällen ergab einen geringen Geburtenüberschuss von 1.300 Personen. Im Jahresdurchschnitt 2015 betrug die Bevölkerungszahl Österreichs 8,63 Mio. Einwohner. Gegen Ende des Jahres 2020 wird Österreich gemäß Vorausschätzung die 9-Millionen-Marke überschreiten. In weiterer Folge sollte Österreich im Jahr 2030 bereits 9,43 Mio. Einwohner zählen, um 9% mehr als 2015. [...]

Die aktuell starke Zuwanderung nach Österreich verschiebt den bisher erwarteten Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter zwischen 20 und 65 Jahren um einige Jahre. 2015 gehörten 5,34 Mio. Personen zu dieser Altersgruppe, also zum sogenannten "Erwerbspotenzial". Bis zum Jahr 2022 wird sich das Erwerbspotenzial um 4% auf 5,57 Mio. Personen erhöhen. Danach werden jedoch die Babyboomer der 1960er Jahre und somit deutlich stärkere Jahrgänge ins Pensionsalter übertreten, als Jugendliche aus der Ausbildung bzw. Zugewanderte hinzukommen. Dementsprechend wird die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen in den 2030er Jahren leicht unter das derzeitige Niveau sinken, jedoch über den gesamten Prognosezeitraum bis 2080 mehr als 5,1 Mio. Personen betragen. [...]

Ohne Zuwanderung würde das Erwerbspotenzial langfristig betrachtet erheblich sinken. Diesem Szenario folgend würden österreichweit im Jahr 2030 nur mehr 4,83 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter leben, das entspricht einem beträchtlichen Minus von 10% gegenüber 2015. Bis 2080 würde die Zahl der Personen im Erwerbsalter um 42% auf 3,08 Mio. zurückgehen.

Ähnliches gilt auch für die Zahl der Kinder und Jugendlichen bis 19 Jahre. Hier wird in den nächsten 20 Jahren ein Anstieg um 10% von 1,69 Mio. (2015) auf 1,86 Mio. (2035) erwartet. Zu diesem Plus tragen sowohl die zuwandernden Unter-20-Jährigen als auch Geburten der Immigrantinnen bei. Gäbe es ab sofort keine Zuwanderung nach Österreich, würde die Zahl der Kinder und Jugendlichen bis 2035 um 9% auf 1,54 Mio. absinken. [...]

Gäbe es keine Zuwanderung, würde der Anteil des Erwerbspotenzials langfristig auf 47% sinken, während der Anteil der Bevölkerung im Pensionsalter bis 2080 auf 36% anwachsen dürfte.⁵⁹

3.5 Ethnizität/Nationalität

„Österreich ist in Bezug auf Ethnizitäten und Nationalitäten stark durchwachsen. Heute leben verschiedene ethnische Minderheiten wie Roma, Sinti, Lowara, Slowen_innen, Ungar_innen und Tschech_innen in Österreich“.⁶⁰

Nach den Auseinandersetzungen in Ungarn 1956, in der Tschechoslowakei 1968, in Polen 1981 und dem Krieg in Jugoslawien ab 1991 sowie nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ war Österreich eines der bevorzugten Zielländer von Asylsuchenden. Seit den 1960er Jahren prägten auch die Anwerbung von

⁵⁹ STATISTIK AUSTRIA, 2017c, Internet

⁶⁰ Hofmann, Roswitha, 2008, 22

Gastarbeiter_innen aus Italien, Jugoslawien und der Türkei das Gesellschaftsbild in Österreich.⁶¹

Am 1. Jänner 2017 lebten insgesamt 1.341.930 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Österreich. Dies entsprach einem Anteil von rund 15,3% an der Gesamtbevölkerung Österreichs. Unter den nicht-österreichischen Staatsangehörigen stammte knapp die Hälfte (664.729 Personen) aus den EU- und EFTA-Ländern, davon insgesamt 181.618 Deutsche, die mit einem Anteil von 13,5% die größte Ausländergruppe in Österreich bildeten. Insgesamt 677.201 Personen waren Drittstaatsangehörige, worunter Serbinnen und Serben (118.454 Personen) die größte Nationalität vor Türkinnen und Türken (116.838 Personen) ausmachten.⁶²

Bevölkerung zu Jahresbeginn nach Geburtsland

	1.1.2015	%	1.1.2016	%	1.1.2017	%
Insgesamt	8 584 926		8 700 471		8 772 865	
Österreich	7 100 331	86,7	7 105 748	85,4	7 116 599	84,7
Nicht Österreich	1 484 595	13,3	1 594 723	14,6	1 656 266	15,3

EU & EFTA Staaten	579163		625488		644729	
Drittländer	566915		642186		677201	

Europa inkl. Türkei (nicht EU)	409793		419061		425618	
Afrika	28607		32628		35597	
Nordamerika	9162		9554		9652	
Mittel- & Südamerika	10352		10876		11319	
Asien	97172		156973		180335	
Afghanistan	16779		35618		45259	
Irak	3873		13884		14802	
Iran	8459		11637		13764	
Syrien	11255		33313		41672	

Ozeanien	1419		1466		1481	
----------	------	--	------	--	------	--

Abb. 4: Auszug aus der Statistik "Bevölkerung zu Jahresbeginn seit 2002 nach detaillierter Staatsangehörigkeit"⁶³

Bezugnehmend auf die Thematik der flüchtenden Menschen aus Syrien und Afghanistan seit dem Sommer 2015 ist erkennbar, dass die Zahl der Menschen aus diesen beiden Ländern deutlich gestiegen ist. Im Vergleich zur Gesamtzahl der Menschen aus den Drittländern lässt sich diese Aussage relativieren: 3,9% der Menschen aus Drittländern sind Menschen aus Syrien, 4,2% stammen aus Afghanistan. Beispielsweise stammen 18% der Menschen aus Drittstaaten aus der Türkei.

⁶¹ vgl. Hofmann, 2008, 22

⁶² STATISTIK AUSTRIA, 2017d, Internet

⁶³ vgl. STATISTIK AUSTRIA, 2017d, Internet

3.6 Religion

Österreichweit wurden zuletzt im Jahr 2001 statistische Daten zum Religionsbekenntnis erhoben.⁶⁴ In Österreich dominieren statistisch gesehen die römisch-katholischen Glaubensgemeinschaften mit 74%, 14% sind Menschen ohne Bekenntnis, 4,7% gehören der evangelischen und 4,2% der islamischen Glaubensgemeinschaft an und nur 0,1% israelitischen Glaubensgemeinschaften⁶⁵.

Aktuelle Zahlen beruhen zumeist auf Schätzungen. Die MSNÖ (Medienservicestelle Neue Österreicher/Innen - Das Portal für JournalistInnen zu Migration und Integration) gibt aufgrund einer Umfrage folgende Schätzungen an:

Die meisten Personen sind katholisch (5,36 Mio), gefolgt von den MuslimInnen (500.000 bis 600.000), den Orthodoxen (500.000) sowie den Angehörigen der Evangelischen Kirchen (302.000). [...]. Die neuesten Anerkennungen bei den eingetragenen Bekenntnisgemeinschaften betrafen die Aleviten (2010) und den Hinduismus (1998). Bei den anerkannten Religionsgemeinschaften sind die Zeugen Jehovas das jüngste Mitglied. Die Religionen der Sikh und der Ravidassia scheinen in keiner der beiden Kategorien auf.⁶⁶

Die angstmachende Medienberichterstattung in Bezug auf die Mächtigkeit von Muslim_innen in Österreich kann statistisch gesehen nicht bestätigt werden. Die MSNÖ schätzt die Zahl der Angehörigen der islamischen Glaubensgemeinschaft auf 500.000 bis 600.000. Im Vergleich dazu werden die Angehörigen der katholischen Kirche auf 5,6 Mio. Menschen geschätzt.

Die geringe Anzahl von jüdischen Mitbürger_innen (Schätzungen liegen bei 12.000 bis 15.000 Menschen in Österreich) macht die Gräueltaten des Nationalsozialismus deutlich.

Als traurige Folge des Holocaust gibt es heute etwa 15 Millionen Juden – somit eine im Vergleich mit den anderen Weltreligionen kleine Gruppierung. Ein Drittel davon lebt in Israel. Im Jahr 1934 wurden insgesamt 17 Millionen Personen jüdischer Abstammung gezählt, sechs Millionen – also mehr als ein Drittel – kostete die Shoa das Leben. In Österreich lebten 1938 zwischen 201.000 und 214.000 Juden, die Mehrheit (rund 180.000) in Wien. Im Zuge der Shoa kamen etwa 65.000 jüdische Österreicher um, über 130.000 konnten emigrieren. Bei der Volkszählung im Jahr 2001 bekannten sich in Österreich mehr als 14.600 Menschen – somit 0,1 Prozent der österreichischen Bevölkerung – zum Judentum. Die Israelitische Religionsgesellschaft ist laut Israelitengesetz 1890 eine anerkannte Religionsgesellschaft.⁶⁷

⁶⁴ Seit der Volkszählung 2001 durften im Rahmen von Volkszählungen keine Daten zur Religionszugehörigkeit abgefragt werden

⁶⁵ vgl. STATISTIK AUSTRIA, 2007, Internet

⁶⁶ MSNÖ, s.a., Internet

⁶⁷ MSNÖ, s.a., Internet

3.7 Behinderung

Historisch ist der Umgang mit dem Thema Behinderung in Österreich besonders durch die Folgen der Weltkriege geprägt, wodurch Gesetze wie das Behinderteneinstellungsgesetz (1946) und das Kriegsopferversorgungsgesetz (1950) entstanden.⁶⁸

„Der Begriff „Behinderung“ ist mehrdimensional... In der Regel wird Behinderung als eine (oder mehrere) Einschränkung(en) unterschiedlicher Ausprägung definiert. Geprägt sind diese von einem medizinischen Verständnis, welches sich in erster Linie auf eine sichtbare bzw. unsichtbare „Schädigung“ bezieht“.⁶⁹

Schätzungen zufolge sind rund 10% der Bevölkerung von einer Behinderung betroffen.⁷⁰ In der Klassifizierung von Behinderungen steht die Defizitorientierung im Vordergrund. Das Kompetenzmodell richtet sich gegen eine einseitige Orientierung am Unvermögen. „Die sogenannte Integrationsbewegung oder die Gleichstellungsgesetzgebung haben in den letzten Jahrzehnten einige bedeutsame Veränderungen erwirkt“.⁷¹ Dekonstruktivistische Theorien nehmen deutlich mehr die Gesellschaft in die Pflicht um eine individuelle Integration bewirken zu können. Dennoch ist das Alltagsleben von Menschen mit Behinderung deutlich mehr von Exklusion als von Inklusion geprägt, was beispielsweise bei der Chancenminderung am Arbeitsplatz deutlich wird.

3.7.1 Die UN-Behindertenrechtskonvention

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen hat am 13. Dezember 2006 das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities – CRPD) beschlossen. Dieses Menschenrechtsübereinkommen ist am 3. Mai 2008 in Kraft getreten.

Die UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet – neben der Bekräftigung allgemeiner Menschenrechte auch für behinderte Menschen – eine Vielzahl spezieller, auf die Lebenssituation behinderter Menschen abgestimmte Regelungen.⁷²

Mit diesem internationalen Vertrag verpflichten sich die Unterzeichnerstaaten, die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten.

In Österreich ist die UN-Behindertenrechtskonvention seit 26. Oktober 2008 in Kraft. Sie muss bei der Gesetzgebung und der Vollziehung (Verwaltung und Rechtsprechung) berücksichtigt werden.⁷³ Hinsichtlich der innerstaatlichen Durchführung und Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention müssen laut Artikel 33 UN-BRK folgende Punkte erfüllt werden:

⁶⁸ vgl. Hofmann, 2009, 23

⁶⁹ Pauser, Norbert, 2009, 142

⁷⁰ Pauser, 2009, 143

⁷¹ Pauser, 2009, 144

⁷² vgl. Praetor Intermedia (a), s.a., Internet

⁷³ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, s.a., Internet

- Einrichtung einer oder mehrerer staatlicher Anlaufstellen für Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Durchführung der UN-Behindertenrechtskonvention
- Schaffung oder Bestimmung eines staatlichen Koordinierungsmechanismus, der die Durchführung der entsprechenden Maßnahmen in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen erleichtern soll
- Schaffung eines unabhängigen Mechanismus zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Durchführung der Konvention (Monitoring)⁷⁴

In Österreich ist die Anlaufstelle des Bundes das Sozialministerium. Die Länder haben jeweils eigene Anlaufstellen für ihren Zuständigkeitsbereich eingerichtet.

Das Behindertenrecht ist in Österreich eine Querschnittsmaterie, d.h. die Materie wird in mehreren Gesetzen behandelt. Zahlreiche Bundes- und Landesgesetze sind demnach für Menschen mit Behinderungen von Bedeutung.

Auf Bundesebene sind das Behindertengleichstellungsgesetz und das Behinderteneinstellungsgesetz die beiden wichtigsten Gesetze.

Im Nachfolgenden die Definitionen von Behinderung in beiden Gesetzestexten, welche die unterschiedlichen Zielsetzungen verdeutlichen:

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005)

§ 3. Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.⁷⁵

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970)

§ 3. Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilnahme am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.⁷⁶

3.7.2 Kommunikation und Sprache für Menschen mit Behinderungen

Seit dem Jahr 2005 ist die Österreichische Gebärdensprache in der Bundesverfassung verankert. Art. 8 Abs. 3 B-VG bestimmt: „Die Österreichische Gebärdensprache ist als eigenständige Sprache anerkannt. Das Nähere bestimmen die Gesetze“.⁷⁷

⁷⁴ vgl. Praetor Intermedia (b), s.a., Internet

⁷⁵ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, 4, Internet

⁷⁶ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, 4, Internet

⁷⁷ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, 6, Internet

Sowohl im Verwaltungs- als auch bei Gerichtsverfahren ist sichergestellt, dass gehörlose und sehbehinderte bzw. blinde Personen in ihrer Kommunikation mit den Behörden und Gerichten durch Gebärdendolmetscher_innen bzw. durch Vorlesen, Ausdrucke in Brailleschrift oder andere geeignete Vorkehrungen in die Lage versetzt werden, gleichberechtigt am Verfahren teilnehmen zu können.⁷⁸

Im Rahmen des Programmauftrags hat der ORF durch die Gesamtheit seiner Programme dafür Sorge zu tragen, dass unter anderem die Anliegen behinderter Menschen angemessen berücksichtigt werden (§ 4 Abs. 1 Z 10 ORF-Gesetz – ORF G). Diesem Programmauftrag entsprechend soll der ORF in all seinen Medien (Radio, TV, Online) regelmäßig über Lebensumstände und Anliegen von Menschen mit Behinderung in Österreich berichten. Wichtiger Bestandteil der Berichterstattung ist dabei auch die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung.⁷⁹

Die sprachliche Beschreibung von Menschen mit Behinderungen führt häufig zu Diskriminierungen der Betroffenen. Bei der Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen ist es wichtig, die verwendeten Begriffe zu reflektieren und auch zu recherchieren, wie sie bei der Betroffenengruppe angenommen werden. Es lassen sich hilfreiche Leitfäden im Internet finden wie z.B. vom ÖZIV, dem Bundesverband für Menschen mit Behinderungen.⁸⁰ Auch das Bundesministerium hat einen Leitfaden für einen nichtdiskriminierenden Sprachgebrauch herausgebracht.⁸¹ Auf der Online-Plattform „Leitmedien.de“ sind konkrete Tipps und Anregungen für die Medien-Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen zu finden.⁸²

3.8 Sexuelle Orientierung

Mit dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz gab Österreich einerseits dem immer größeren Druck von Interessensgemeinschaften nach und andererseits wurde ein legislatives Zeichen gesetzt bezüglich einer Forderung, die im EU-Recht bereits seit 2000 verankert und somit von den Mitgliedsstaaten umzusetzen war.⁸³

Am 1. Jänner 2010 trat in Österreich das Eingetragene Partnerschaft-Gesetz in Kraft (EPG). Das Gesetz lehnt sich inhaltlich an das österreichische Eherecht an, zu Beginn des Gesetzes enthielt es allerdings 80 Unterschiede zum Eherecht: die Eintragung der Partnerschaft findet nicht am Standesamt sondern in den Bezirksverwaltungsbehörden statt⁸⁴, aber immerhin ist 2013 der Amtsraumzwang für EP-Schließungen beseitigt worden (österr. Verfassungsgerichtshof). Gleichgeschlechtliche Paare haben das Recht auf einen gemeinsamen Nachnamen wie im Namensänderungsgesetz (NÄG, §2 Abs. 7a) verankert ist.⁸⁵ Im Eherecht gibt es einen gemeinsamen Familiennamen (Allgemein bürgerliches Gesetzbuch, ABGB, Abs. 93)⁸⁶.

⁷⁸ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, 6, Internet

⁷⁹ vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, 15, Internet

⁸⁰ Siehe dazu: <http://www.oeziv.org/medien/170303-SpracheundBehinderung30012017.pdf>

⁸¹ vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2008, Internet

⁸² <http://leidmedien.de/> Über Menschen mit Behinderungen berichten

⁸³ 2000/43EG und 2000/78/EG.

⁸⁴ vgl. Bundeskanzleramt Österreich, 2016, Internet

⁸⁵ vgl. Bundeskanzleramt Österreich Rechtsinformationssystem, 2016c, Internet

⁸⁶ vgl. JUSILINE, 2016a, Internet

Mittlerweile sind aufgrund von Klagen etwa die Hälfte der Ungleichheiten beseitigt worden⁸⁷), so darf nun z.B. im Doppelnamen eines Nachnamens ein Bindestrich geführt werden⁸⁸. Dies hat Auswirkungen auf die Rechte von sogenannten Regenbogenfamilien.

Die gesetzliche Beschränkung der medizinisch unterstützten Fortpflanzung auf verschiedengeschlechtliche Ehen und Lebensgemeinschaften wurde im Jänner 2014 vom österreichischem Verfassungsgerichtshof aufgehoben⁸⁹, das Verbot der Fremdkindadoption wurde am 11. Dezember 2014 durch einen Beschluss des Verfassungsgerichtshofes aufgehoben.⁹⁰

Mit dem Adoptionsrechts-Änderungsgesetz 2013 wurde das Urteil des EGMR (Europäischer Menschenrechtsgerichtshof) umgesetzt und seit 1. August 2013 dürfen auch bei gleichgeschlechtlichen Partnerschaften Stiefkinder adoptiert werden. Zugleich wurden durch Begleitgesetze zahlreiche Diskriminierungen von Regenbogenfamilien beseitigt. Die Zahl der Ungleichbehandlungen zwischen Ehe und EP sank schlagartig auf 40.⁹¹

Am 21. Jänner 2015 hat der Nationalrat mit 116 gegen 48 Stimmen das Fortpflanzungsmedizinrechts-Änderungsgesetz 2015 verabschiedet, mit dem auch bei lesbischen Paaren die automatische Co-Elternschaft für Kinder aus medizinisch unterstützter Fortpflanzung eingeführt wurde.⁹²

Im Jänner 2015 hat der **Verfassungsgerichtshof**, als erstes Gericht Europas, mit einer Entscheidung das **Verbot der gemeinsamen Adoption** durch gleichgeschlechtliche, eingetragene Paare aufgehoben (VfGH 11.12.2014, G 119-120/2014).⁹³ Mit 1. Jänner 2016 traten somit weitreichende Gesetzesänderungen in Kraft, welche Homosexuellen bei der Adoption die gleichen Rechte wie heterosexuellen Paaren einräumt. Es können auch unverheiratete Paare adoptieren. Die Art der Lebensgemeinschaft spielt keine Rolle mehr.

3.9 Politische und rechtliche Aspekte von Diversity

Auf europäischer Ebene gehen die Maßnahmen zur Bekämpfung der Geschlechterdiskriminierung auf die Anfänge der Europäischen Gemeinschaft zurück. Seit 1957 ist im EWG-Vertrag das Verbot des ungleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit verankert. Die EU hat seit 1975 mehrere Richtlinien zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlassen, und der Europäische Gerichtshof hat zahlreiche Urteile in diesem Bereich gesprochen.⁹⁴

⁸⁷ vgl. Rechtskomitee Lambda, s.a., Internet

⁸⁸ laut Verfassungsgerichtshof B 518/11 vom 22.09.2011

⁸⁹ VfGH 10.10.2013, G 16/2013, G 44/2013

⁹⁰ Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Stadt Wien, 2016, Internet

⁹¹ Rechtskomitee Lambda, 2015, Internet

⁹² vgl. Rechtskomitee Lambda, 2017, Internet

⁹³ vgl. Rechtskomitee Lambda, 2017, Internet

⁹⁴ vgl. Europäische Kommission 2016, Internet

Anfang der 1990er Jahre machen politische Entwicklungen in Europa, wie Gewalttaten gegen Flüchtlinge sowie rechtsextreme Wahlerfolge, den Handlungsbedarf von politischen Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung deutlich.⁹⁵

Die Bestrebungen des europäischen Binnenmarktprojektes werden vom Fall des Staatssozialismus in Mittel- und Osteuropa (1989/90) regelrecht überrollt und sind ausschlaggebend für die Ausweitung von wirtschaftlichen Verhandlungen zur Erweiterung als politische Union mit institutionellen Reformen, welche durch den Maastrichter Vertrag 1993 festgehalten werden.⁹⁶ Die jungen Nationalstaaten des ehemaligen Ostblocks lenken ihre Interessen rasch auf die erfolgreiche Integrationsgemeinschaft im Westen und drängen zur Aufnahme in die Europäische Gemeinschaft/Union.⁹⁷ Die Staaten Ostmitteleuropas sehen neben wirtschaftlichen Vorteilen auch ihre historischen und kulturellen Verbindungen zu den anderen Mitgliedsstaaten der EU. Zahlreiche Gebiete Osteuropas waren

früher Teil des Heiligen Römischen Reich deutscher Nation bzw. später der Donaumonarchie. Zumeist wohnen evangelische oder katholische Bevölkerungsgruppen in diesen Gebieten. Sie haben nur einen geringen Anteil an orthodoxer Bevölkerung. Die Angst vor dem großen Nachbarn Russland ist ebenfalls Triebfeder der Osterweiterung.⁹⁸

Diese Aspekte machen den Unterschied zu den Diversity-Entwicklungen in den USA deutlich. Die historischen und politischen Entwicklungen in Europa der letzten Jahrzehnte sind von der Zusammenführung dieser vielfältigen neu entstandenen Staaten und damit verbundenen Diversitäten geprägt. So kann die Gleichstellungspolitik der EU als höchst sensibles Bestreben gesehen werden, Diskriminierungen auf möglichst vielen Ebenen vorzubeugen und legislative Rahmenbedingungen zu schaffen, welche Konsequenzen möglichst einheitlich regeln, wie beispielsweise Urteile und Beschlüsse des europäischen Gerichtshofes, die richtungsweisend für weitere Handhabungen bei Diskriminierungen sind.

Europäische Gleichstellungs- und Diversitäts-Richtlinien haben demnach politische Bestrebungen im Hintergrund, mit dem Ziel, einen guten Boden für die Integration bestimmter Länder und somit Gruppierungen zu schaffen, oder anders formuliert: sie praktizieren Diversitäts-Management auf höchster Ebene.

Österreich ist als Mitgliedsstaat der Europäischen Union verpflichtet, die Richtlinien der EU für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in innerstaatliches Recht umzuwandeln. Grundlage für diese legislative Reform ist das bisherige Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben⁹⁹, welches mit dem mit 1.4.2004 in Kraft getretenen novellierten Gleichbehandlungsgesetz reformiert wird.¹⁰⁰ Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) schützt Menschen im Arbeitsleben vor Diskriminierungen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, der Religion bzw. der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Am 1.1.2006 folgt

⁹⁵ vgl. Schönwälder, Karen, 2007, 163

⁹⁶ vgl. Mittag, Jürgen, 2008, 226ff

⁹⁷ vgl. Weidenfeld, Werner, 2010, 80

⁹⁸ vgl. Weidenfeld, 2010, 80ff

⁹⁹ BGBl 108/1979

¹⁰⁰ JUSILINE, 2016b, Internet

das Inkrafttreten des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes BGBl. I Nr. 82/2005.¹⁰¹

Die Teile I und II des GIBG gelten für den Bereich der Arbeitswelt:

- Teil I enthält Regelungen über die Gleichbehandlung von Frauen und
- Teil II über die Gleichbehandlung bezüglich ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung).

Mit diesem Teil II werden fünf neue Diskriminierungsgründe hinzugefügt, was die Rechtslage für Arbeitnehmer_innen enorm ausweitet. Wenn sich eine Person bei der Einstellung oder der Berufsberatung diskriminiert fühlt, ist rechtliche Abhilfe möglich.¹⁰²

Das GIBG verbietet mehrere Formen von Diskriminierung:

- eine **unmittelbare** (eine Person erhält eine weniger günstige Behandlung aufgrund eines der oben angeführten Diskriminierungsgründe),
- eine **mittelbare** Diskriminierung (wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen benachteiligen),
- **Belästigung**,
- **Anweisung zur Diskriminierung** und
- **Benachteiligung**.

Der Begriff der **Belästigung** war bisher nur als sexuelle Belästigung im österreichischen Recht bekannt. Nun kann sie im rechtlichen Sinne auch mit den Gründen ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung im Zusammenhang stehen.

Eine **Anweisung** zur Diskriminierung oder Belästigung wird ebenfalls als Diskriminierung gesehen.

Weiters zu betonen ist, dass eine betroffene Person als Reaktion auf eine Beschwerde wegen Diskriminierung nicht benachteiligt werden darf (**Benachteiligungsverbot**).¹⁰³

Diese Regelungen haben auch große organisationale Veränderungen zur Folge. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung wird um die Ebenen der in Teil II verankerten Diskriminierungsgründe erweitert. Im Weiteren wird eine Gleichbehandlungskommission eingerichtet, welche das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes überprüft.

„Es liegt in der rechtlichen Verantwortung eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin zu gewährleisten, dass der Arbeitsplatz frei von Diskriminierung ist. Insgesamt ist zu beobachten, dass der Bekanntheitsgrad des Gleichbehandlungsgesetzes

¹⁰¹ JUSILINE, 2016c, Internet

¹⁰² vgl. Gutschlhofer, 2006, 46

¹⁰³ vgl. Gutschlhofer, 2006, 46f

auch im Hinblick auf die neuen Diskriminierungsgründe laufend zunimmt, was zu erhöhter Bewusstseinsbildung auf Arbeitgeber/innen- und Arbeitnehmer/innenseite und einer ständig steigenden Zahl von Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft führt¹⁰⁴.

4 Gender, Diversity und Medien

Die gesellschaftlichen Veränderungen wirken in allen Bereichen des Lebens. Auch die Welt der Medien ist in einem Umbruch begriffen und die vermittelten Inhalte müssen angepasst werden.

„Medienschaffende in der demokratischen Vielfaltsgesellschaft benötigen eine neue Schlüsselkompetenz: die Fähigkeit, multiperspektivisch zu berichten, d.h. Sensibilität dafür zu entwickeln, dass Unterscheidungen nach Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft gesellschaftliche Ursachen und Folgen haben¹⁰⁵“.

Diese Sensibilität ist einerseits eine Frage der Professionalität und andererseits eine medienethische Herausforderung, in der Medienschaffende die Herstellung von Öffentlichkeit, die Veröffentlichung für alle sozialen Gruppen zur Aufgabe haben.

In einem demokratischen System heißt medienethisches Handeln folglich, die kommunikative Teilhabe aller sozialen Gruppen am Selbstverständigungsprozess der Gesellschaft zu ermöglichen.¹⁰⁶

Medienschaffende in Journalismus und PR haben gleichermaßen die Aufgabe, Informationen, Meinungen, Wertvorstellungen nach bestimmten Standards zu veröffentlichen. Dabei stehen sie in einem Spannungsverhältnis zwischen dem Auftrag, beispielsweise über Menschen zu berichten und der Verpflichtung, die Privatsphäre und die Menschenrechte der Personen zu respektieren, über die berichtet wird. Fälle dürfen sachlich thematisiert werden, es darf dabei jedoch zu keiner diskriminierenden oder benachteiligenden Darstellung von Menschen oder Gruppen aufgrund von Diskriminierungsmerkmalen kommen.¹⁰⁷

„Der **österreichische Rundfunk** hat gemäß § 4 Bundesgesetz für den österreichischen Rundfunk (ORF-Gesetz) alle Altersgruppen, die Anliegen von Menschen mit Behinderung, die Anliegen von Familien, Kindern sowie die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Bedeutung von anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften zu berücksichtigen¹⁰⁸“.

Im Rahmen der allgemeinen Programmgrundsätze bedeutet das, dass alle Sendungen des ORF im Hinblick auf ihre Aufmachung und ihren Inhalt die Menschenwürde und die Grundrechte anderer achten müssen und nicht zu Hass auf Grund von Rasse, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion und Nationalität aufreizen dürfen (vgl. § 10 Abs. 1 und 2 ORF-Gesetz).

¹⁰⁴ Gutschlhofer, 2006, 51

¹⁰⁵ Röben, Bärbel, 2013, 7

¹⁰⁶ vgl. Pöttker, 1999, 217-223, zit. Röben, 2013, 10

¹⁰⁷ vgl. Antidiskriminierungsstelle Steiermark, s.a., Internet

¹⁰⁸ Antidiskriminierungsstelle Steiermark, s.a., Internet

Auch bei den Grundsätzen für Werbung im ORF ist geregelt, dass Werbung keine Diskriminierungen aus diesen Gründen enthalten darf (§13 Abs.3 Z2 ORF-G). Dies gilt auch für den Bereich privater audiovisueller Mediendienste (§ 30 Abs. 1 und 2 sowie § 31 Abs. 3 Audiovisuelle Mediendienste-Gesetz – AMD-G).¹⁰⁹

Die Barrierefreiheit ist im ORF-Gesetz folgendermaßen geregelt (§5 Abs. 2):

„(2) Die Informationssendungen des Fernsehens (§3 Abs.1) sollen nach Maßgabe der technischen Entwicklung und der wirtschaftlichen Tragbarkeit so gestaltet sein, dass gehörlosen und gehörbehinderten Menschen das Verfolgen der Sendungen erleichtert wird. Darüber hinaus ist dafür zu sorgen, dass der jeweilige Anteil der für Hör- und Sehbehinderte barrierefrei zugänglich gemachten Sendungen durch geeignete Maßnahmen kontinuierlich gegenüber dem Stand zum 31. Dezember 2009 erhöht wird. Dazu hat der Österreichische Rundfunk bis zum 31. Dezember 2010 nach Anhörung von für den Bereich der Hör- und Sehbehinderten repräsentativen Organisationen einen Plan zum weiteren Ausbau des barrierefreien Zugangs zu den Fernsehprogrammen gemäß §3 Abs.1 Z2 und zu seinem Online-Angebot einschließlich Maßnahmen zur etappenweisen Umsetzung zu erstellen. Der Plan ist zumindest jährlich zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Mittelfristig ist vom ORF eine Untertitelung aller seiner Fernsehsendungen mit Sprachinhalten anzustreben.“¹¹⁰

Im Rahmen der neu geschaffenen Medienförderung werden Anreize für Rundfunkveranstalter gesetzt, deren Inhalte schrittweise für seh- und hörbehinderte Personen zugänglich zu machen. So ist im Zusammenhang mit dem Fernsehfonds Austria gesetzlich vorgesehen, dass Maßnahmen zur Herstellung einer barrierefreien Fassung für hör- oder sehbehinderte Menschen zusätzlich gefördert werden (vgl. § 27 Abs. 7 Komm-Austria Gesetz).¹¹¹

Im Abschnitt 5a (§30a-p ORF-G) sind sehr differenzierte Regelungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Rundfunk zu finden.

Das Gleichstellungsgebot (§30a ORF-G) besagt: „(1) Die Vertreterinnen oder Vertreter der Stiftung „Österreichischer Rundfunk“ (Stiftung) sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Gleichstellungsplanes (§ 30b) auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis hinzuwirken“.¹¹²

Frauen sind gemäß dem Gleichstellungsplan solange zu bevorzugen, bis die Unterrepräsentation von Frauen auf allen Ebenen aufgehoben ist. Der ORF hat überdies gemäß dem Gleichstellungsgesetz dafür zuständige Institutionen einzurichten: die Gleichstellungskommission, die Gleichstellungsbeauftragten und die Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen.

¹⁰⁹ vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, 11, Internet

¹¹⁰ Jusiline, 2016d, Internet

¹¹¹ vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, 31, Internet

¹¹² Jusiline, 2016d, Internet

4.1 Der Ehrenkodex für die österreichische Presse

Der Österreichische Presserat hat Grundsätze für die publizistische Arbeit, den sogenannten Ehrenkodex für die österreichische Presse, aufgestellt. Dieser beinhaltet Regeln für die tägliche Arbeit der Journalist_innen, die die Wahrung der journalistischen Berufsethik sicherstellen.¹¹³

„Der österreichische Presserat ist Plattform für alle, die sich zu einem der Wahrheitsfindung und Korrektheit verpflichteten Gebrauch der Pressefreiheit bekennen und bereit sind, diesen vom Presserat in konkreten Anlassfällen prüfen zu lassen. Die ständige freiwillige Selbstkontrolle ist ein geeignetes Mittel, den Verpflichtungen der Presse gerecht zu werden“.¹¹⁴

In diesem Grundsatzkatalog werden die wichtigsten Richtlinien für eine ethisch korrekte Berichterstattung festgelegt, die in 12 Punkten zusammengefasst sind:

1. Freiheit (Freiheit in Berichterstattung und Kommentar, in Wort und Bild innerhalb der Grenzen, die im Ehrenkodex formuliert sind)
2. Genauigkeit (Gewissenhaftigkeit und Korrektheit),
3. Unterscheidbarkeit (von Tatsachen und Fremdmeinungen)
4. Einflussnahmen (frei von Einflussnahmen Außenstehender auf Inhalt oder Form eines redaktionellen Beitrages)
5. Persönlichkeitsschutz (Wahrung der Würde der Person)
6. Intimsphäre (Schutz der Intimsphäre jedes Menschen)
7. Schutz vor Pauschalverunglimpfungen und Diskriminierung
8. Materialbeschaffung (korrekte Beschaffung von Unterlagen und Bildern)
9. Redaktionelle Spezialbereiche (Schutz vor einseitiger Berichterstattung in Spezialbranchen, z.B. im Autoteil auch Umwelt-, Verkehrs- und energiepolitischen Zusammenhänge anführen)
10. Öffentliches Interesse (das Abwägen des Interesses der Öffentlichkeit an einer Veröffentlichung mit dem schutzwürdigen Interesse von Einzelpersonen beispielsweise Personen des öffentlichen Lebens)
11. Interesse von Medienmitarbeiter_innen (private Interessen von Medienmitarbeiter_innen dürfen keinen Einfluss auf redaktionelle Inhalte haben)
12. Suizidberichterstattung (bei Berichterstattung über Selbstverstümmelungen oder Suizide ist sorgfältig abzuwägen, ob ein

¹¹³ vgl. Österreichischer Presserat, 2013, Internet

¹¹⁴ Österreichischer Presserat, 2013, Internet

überwiegendes öffentliches Interesse besteht – auch wegen der Gefahr der Nachahmung.

Die Grundsätze in Zusammenhang von **Gender und Diversität** sind in Punkt 7 folgendermaßen angeführt:

7. Schutz vor Pauschalverunglimpfungen und Diskriminierung

7.1. Pauschalverdächtigungen und Pauschalverunglimpfungen von Personen und Personengruppen sind unter allen Umständen zu vermeiden.

7.2. Jede Diskriminierung wegen des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts sowie aus ethnischen, nationalen, religiösen, sexuellen, weltanschaulichen oder sonstigen Gründen ist unzulässig.

7.3. Eine Herabwürdigung oder Verspottung von religiösen Lehren oder anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften, die geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, ist unzulässig.¹¹⁵

Zusammengefasst bedeutet das, dass die Presse- und Meinungsfreiheit ihre Grenzen dort findet, wo Respekt und die Achtung vor anderen verloren geht. Sie ist mit der Verantwortung gegenüber religiösen Gefühlen, Wert- und Moralvorstellungen in der Gesellschaft und der Rücksicht auf Privatsphäre verbunden.

Medienethik, verstanden als Reflexionstheorie der Moral zielt auf diese normative Begründung von Medien-Handeln ab. Das Nachdenken über moralisch korrektes Handeln gibt Orientierungshilfen in medienethisch problematischen Entscheidungssituationen.

¹¹⁵ Österreichischer Presserat, 2013, Internet

5 Links und Tipps

Links zum Rundfunk- und Medienrecht:

<https://www.bka.gv.at/site/3478/default.aspx>

Presserat – Ehrenkodex für die österreichische Presse:

http://www.presserat.at/show_content.php?hid=2

Österreichischer Medienrat des Österreichischen Journalistenclub:

www.medienrat.at bzw. <http://www.oejc.at/>

PR Ethik-Rat:

<http://www.prethikrat.at/>

Leseranwaltschaft:

<http://www.leseranwaltshaft.at/>

Digitale Integration in Österreich – Handlungsfelder und Beispiele

<http://archiv.bundeskanzleramt.at/DocView.axd?CobId=34375>

Diversity Toolkit für Journalist_innen

<http://www.gender-diversity.de/Portals/0/SiteDocs/Dokumente/DiversityToolkit-Deutsche%20Fassung2008.pdf>

Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch - Handreichung für Journalist_innen

<http://www.adb->

[sachsen.de/tl_files/adb/pdf/Leitfaden_ADB_Koeln_disfreie_Sprache.pdf](http://www.adb-sachsen.de/tl_files/adb/pdf/Leitfaden_ADB_Koeln_disfreie_Sprache.pdf)

Über Menschen mit Behinderungen berichten <http://leidmedien.de/>

Berichterstattung Gewalt

Leitfaden zur Berichterstattung bei Gewalt gegen Frauen (Dezember 2014):

http://www.gewaltfreileben.at/images/Bilder/PDFs/Interaktives_PDF_final_gewaltfrei_Verantwortungsvolle_Berichterstattung_A4_WEB.pdf

Gewaltprävalenz-Studie Österreich 2011 - Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld

<http://www.bmfwf.gv.at/Presse/AktuellePresseMeldungen/Documents/Gewaltpr%C3%A4valenz-Studie%202011-Executive%20Summary.pdf>

6 Quellen

6.1 Literaturverzeichnis

- Abdul-Hussain, Surur, Baig, Samira, (Hrsg^{innen}), (2009). Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: facultas
- Ayaß, Ruth, (2008). Kommunikation und Geschlecht. Stuttgart: Kohlhammer
- Budde, Jürgen, Venth, Angela, (2010). Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bielefeld: Bertelsmann
- Engel, Roland, (2009). Diversity Management – Entstehung und Nutzen. Einführung in grundlegende Thesen. In: Integrative Therapie 35/1, 9-22
- Fuchs, Martin, (2007). Diversity und Differenz – Konzeptionelle Überlegungen. In: Krell, Gertraude, Riedmüller, Barbara, Sieben, Barbara, Vinz, Dagmar (Hg^{innen}): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/Main: Campus, 17-34
- Gutschlhofer, Birgit, (2006). Rechtliche Rahmenbedingungen für Diversitätsmanagement. Erste Erfahrungen mit dem neuen Gleichbehandlungsgesetz in Österreich. In: Bendl Regine, Hanappi-Egger Edeltraud, Hofmann Roswitha (Hrsg^{innen}): Agenda Diversität: Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 44-51
- Hofmann, Roswitha, (2008). Gender- und Diversitätsmanagement in der österreichischen Wirtschaft – noch ein weiter Weg. In: Appiano-Kugler Iris, Kogoj Traude (Hg^{innen}): Going Gender and Diversity. Wien: facultas, 21-31
- Krell, Gertraude, Riedmüller, Barbara, Sieben, Barbara, Vinz, Dagmar (2007). Einleitung – Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung. In: Krell Gertraude, Riedmüller Barbara, Sieben Barbara, Vinz Dagmar (Hg^{innen}): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/Main: Campus, 7-15
- Kusterle, Karin, (2011). Die Macht der Sprachformen. Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel
- Leitner, Andrea, Wroblewski, Angela, (2014). Wiener Gleichstellungsmonitor 2013. Wien: MA57 - Frauenabteilung der Stadt Wien, Eigenverlag
- Mittag, Jürgen, (2008). Kleine Geschichte der europäischen Union. Münster: Aschendorff Verlag
- Pauser, Norbert, (2009). Exklusive Behinderung! Inklusive Beratung? In: Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (Hg^{innen}): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: facultas, 141-171
- Röben, Bärbel, (2013). Medienethik und die „Anderen“. Multiperspektivität als neue Schlüsselkompetenz. Wiesbaden: Springer VS
- Schönwälder, Karen, (2007). Diversity und Antidiskriminierungspolitik. In: Krell Gertraude, Riedmüller Barbara, Sieben Barbara, Vinz Dagmar (Hg^{innen}): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/Main: Campus, 163-178
- Vedder, Günther, (2006). Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: Krell Gertraude, Wächter Hartmut (Hrsgⁱⁿ): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 1-23
- Weidenfeld, Werner, (2010). Die Europäische Union. Paderborn: Wilhelm Fink Verlag
- Winkler, Gabriele, Degele, Nina, (2009). Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript Verlag

6.2 Internetverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle Steiermark, s.a., Leitfaden Lebensbereich "Medien".
<http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/beitrag/11963406/105291828/>, 01.10.2017
- Bundeskanzleramt Österreich, 2016, Allgemeines zur eingetragenen Partnerschaft.
<http://www.help.gv.at/Content.Node/189/Seite.1890100.html>, 01.10.2017
- Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem, 2016a, Bundesverfassungsgesetz Art. 7.
<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138&Artikel=7&Paragraf=&Anlage=&Uebergangsrecht=>;
 01.10.2017
- Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem, 2016b, Bundesverfassungsgesetz Art. 13.
<https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40094597>, 01.10.2017
- Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem, 2016c, Namensänderungsgesetz,
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005648>, 01.10.2017
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, s.a., Die UN-Behindertenrechtskonvention,
https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Menschen_mit_Behinderung/EU_International/UN_Behindertenrechtskonvention/, 01.10.2017
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, UN-Behindertenrechts-Konvention. Erster Staatenbericht Österreichs,
<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=216>, 01.10.2017
- Bundesministerium für Bildung und Frauen, 2015, 15 Jahre Gleichstellungspolitik in Österreich,
http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/6/9/9/CH1553/CMS1465897036085/15jahre_gleichstellungspolitik.pdf, 01.10.2017
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2008, Leitfaden für einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch,
http://www.bmwfw.gv.at/Presse/Archiv/Archiv2008/Documents/Leitfaden_nicht_diskr_Sprachgebrauch.pdf, 01.10.2017
- Bundesministerium für Wirtschaft und Forschung, 2011. Geschlechtergerechte Sprache,
http://www.uni-kl.de/fileadmin/frauenbuero/3_Von_A_bis_Z/Leitfaden_ueber_geschlechtergerechte_Sprache.pdf, 01.10.2017
- Demokratiezentrum Wien, s.a., Geschichte des Frauenwahlrechts.
http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/pdf/frauenwahlrecht_entwicklung.pdf, 01.10.2017
- Europäische Kommission, 2016, Gleichstellung von Frauen und Männern.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm, 01.10.2017.
- Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich, s.a., Geschlechtergerechte Sprache,
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=34417>,
 01.10.2017
- JUSILINE GmbH, 2016a, §93 ABGB – Name.
http://www.jusline.at/93_Name_ABGB.html#, 01.10.2017
- JUSILINE GmbH, 2016b, Gleichbehandlungsgesetz (GIBG).
[http://www.jusline.at/Gleichbehandlungsgesetz_\(GIBG\)_Langversion.html](http://www.jusline.at/Gleichbehandlungsgesetz_(GIBG)_Langversion.html),
 01.10.2017
- JUSILINE GmbH, 2016c, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG).
[http://www.jusline.at/Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz_\(BGStG\)_Langversion.html](http://www.jusline.at/Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz_(BGStG)_Langversion.html), 01.10.2017
- JUSILINE GmbH, 2016d, Bundesgesetz über den Österreichischen Rundfunk (ORF-Gesetz, ORF-G).
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000785>, 01.10.2017

- Leitner, Andrea, Wroblewski, Angela, (2017a), Wiener Gleichstellungsmonitor 2016. Altersstruktur und Bevölkerungsentwicklung. Wien: MA57 - Frauenabteilung der Stadt Wien, <http://www.gleichstellungsmonitor.at/KapitelA/indikatorA1.php#>, 01.10.2017
- Leitner, Andrea, Wroblewski, Angela, (2017b), Wiener Gleichstellungsmonitor 2016. Teilzeit. Wien: MA57 - Frauenabteilung der Stadt Wien, <http://www.gleichstellungsmonitor.at/KapitelD/indikatorD8.php>, 01.10.2017
- Leitner, Andrea, Wroblewski, Angela, (2017c), Wiener Gleichstellungsmonitor 2016. Tertiäre Ausbildungen im Bereich Journalismus & Medien. Wien: MA57 - Frauenabteilung der Stadt Wien, <http://www.gleichstellungsmonitor.at/KapitelF/indikatorF7.php>, 01.10.2017
- Leitner, Andrea, Wroblewski, Angela, (2017d), Wiener Gleichstellungsmonitor 2016. Führungspositionen in Wiener Printmedien. Wien: MA57 - Frauenabteilung der Stadt Wien, <http://www.gleichstellungsmonitor.at/KapitelF/indikatorF8.php>, 01.10.2017
- Leitner, Andrea, Wroblewski, Angela, (2017e), Wiener Gleichstellungsmonitor 2016 Sexistische Werbung. Wien: MA57 - Frauenabteilung der Stadt Wien, <http://www.gleichstellungsmonitor.at/KapitelF/indikatorF10.php>, 01.10.2017
- MSNÖ - Medienserviceestelle Neue Österreicher/Innen - Das Portal für JournalistInnen zu Migration und Integration, s.a., Weltreligionen in Österreich. http://medienserviceestelle.at/migration_bewegt/2013/01/18/weltreligionen-in-osterreich-daten-und-zahlen/ (01.10.2017)
- Österreichischer Presserat, 2013, Grundsätze für die publizistische Arbeit (Ehrenkodex für die österreichische Presse). http://www.presserat.at/show_content.php?hid=2, 01.10.2017
- Praetor Intermedia UG. Ihr Recht im Netz (a), s.a., UN-Behindertenrechtskonvention, <http://www.behindertenrechtskonvention.info/>, 01.10.2017
- Praetor Intermedia UG. Ihr Recht im Netz (b), s.a., Innerstaatliche Durchführung, <https://www.behindertenrechtskonvention.info/innerstaatliche-durchfuehrung-und-ueberwachung-3949/>, 01.10.2017
- Rechtskomitee Lambda, s.a., Das Rechtskomitee Lambda – Die Situation. <http://www.rklambda.at/index.php/de/das-rkl#situation>, 01.10.2017
- Rechtskomitee Lambda, 2015, Ungleichbehandlungen zur Ehe (Stand April 2015). http://www.rklambda.at/images/publikationen/2015RKL_EPG_AbweichungenvomEherecht_V8_April2015.pdf, 01.10.2017
- Rechtskomitee Lambda, 2017, Größte Erfolge, <http://www.rklambda.at/index.php/de/groesste-erfolge>, 01.10.2017
- STATISTIK AUSTRIA, 2007, Bevölkerung 2001 nach Religionsbekenntnis und Staatsangehörigkeit. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerung_nach_demographischen_merkmalen/022894.html, 01.10.2017
- STATISTIK AUSTRIA, 2017a, Bildungsstand der Bevölkerung. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/bildung/index.html, 01.10.2017
- STATISTIK AUSTRIA, 2017b, Erwerbstätige. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html, 01.10.2017
- STATISTIK AUSTRIA, 2017c, Statistisches Jahrbuch Österreichs 2017. http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/index.html, 01.10.2017
- STATISTIK AUSTRIA, 2017d, Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html, 01.10.2017
- Vereinte Nationen, 1948, Resolution der Generalversammlung 217 (III). <http://www.un.org/Depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>, 01.10.2017
- Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Stadt Wien, 2016, Fremdkindadoption - rechtliche Situation für Lesben und Schwule. <https://www.wien.gv.at/menschen/queer/sexuelle-orientierung/recht/elternschaft/fremdkind.html>, 01.10.2017