

Charta

für partnerschaftliche Interessenvertretung
in der Land- und Forstwirtschaft



MIT UNTERSTÜTZUNG VON BUND, LÄNDERN UND EUROPÄISCHER UNION



Europäischer
Landwirtschaftsfonds für
die Entwicklung des
ländlichen Raumes
Hier investiert Europa
in die ländlichen Gebiete





Die **Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft**

richtet sich an alle agrarischen Organisationen. Sie ist eine gemeinsame Selbstverpflichtung, mit der die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Vertretungsarbeit vorantreiben. Der Charta liegt das gemeinsame Bewusstsein zugrunde, dass Frauen und Männer unterschiedliche, aber gleichermaßen wertvolle Perspektiven einbringen und dass Regelungen auf Frauen und Männer verschiedene Auswirkungen haben können. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit in der Interessenvertretung ist Voraussetzung für eine vielversprechende Zukunftsgestaltung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft.

INHALT

Ausgangssituation	3
Präambel	4
Haltungen	5
Handlungsfelder	6
<i>a) Positionen besetzen</i>	6
<i>b) Ressourcenverteilung</i>	6
<i>c) Erweiterung des Gestaltungsspielraums</i>	7
<i>d) Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Funktion für Frauen und Männer</i>	8
<i>e) Darstellung in der Öffentlichkeit</i>	8
Verantwortung	9
Monitoring	9
Empfehlungen für Maßnahmen (Anhang)	10

IMPRESSUM



Herausgeberin: Arbeitsgemeinschaft Österreichische Bäuerinnen
Landwirtschaftskammer Österreich, Schauflergasse 6, 1015 Wien

Alpbach, April 2017



In Zusammenarbeit mit:



Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“
des Österreichischen Umweltzeichens, UW-Nr. 812



Ausgangssituation

Es besteht gesellschaftlicher Konsens in Österreich, Chancengleichheit von Frauen und Männern erreichen zu wollen. Allerdings gibt es in vielen gesellschaftlichen Bereichen nach wie vor großen Handlungsbedarf. Dabei ist die gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern in Politik und Gesellschaft auch ein wirtschaftliches Thema. Eine Volkswirtschaft verliert viel Entwicklungs- und Wachstumspotenzial, wenn sie – überspitzt gesagt – auf die Hälfte ihres Wissens und ihrer Erfahrung verzichtet. Besonders relevant sind diese Überlegungen für den Agrarbereich, da ohnehin nur mehr rund drei Prozent der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft arbeiten.

Der Frauenanteil bei landwirtschaftlichen Betriebsleitern liegt laut INVEKOS-Daten 2015 bei 34 %. Zusätzlich werden 14 % der landwirtschaftlichen Betriebe in Ehegemeinschaften geführt. Demnach sind Bäuerinnen in vergleichbarer Anzahl wie ihre männlichen Berufskollegen mit der Betriebsführung landwirtschaftlicher Betriebe betraut. Während auf einzelbetrieblicher Ebene von einem Gleichgewicht von Frauen und Männern in der Betriebsführung gesprochen werden kann, trifft dies in der land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretung nicht zu. In der Agrarpolitik und in der land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretung sind bislang viel mehr Männer als Frauen tätig. Im Jahr 2016 findet sich unter den neun Landwirtschaftskammerpräsidenten keine Frau. In den Bundesländern Niederösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg gibt es Vizepräsidentinnen und in der Sozialversicherungsanstalt der Bauern eine Obfrau. In den Vollversammlungen der Landwirtschaftskammern sind rund 19 % der Kammerräte weiblich.

Diese Zahlen führen vor Augen, dass die Frauen in der land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretung deutlich unterrepräsentiert sind. Für diese unausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in der land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretung gibt es eine Vielzahl von Gründen und Erklärungsansätzen. In der vorliegenden Charta wird ein Zukunftsbild aufgezeigt, das darstellt, in welchen Bereichen Anstrengungen zu unternehmen sind, um mehr Partnerschaftlichkeit in der Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen zu erreichen.



Präambel

Wir, die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner, setzen uns aktiv für eine partnerschaftliche Gestaltung und Führung der agrarischen Organisationen und Institutionen ein. Wir verfolgen damit folgendes Zukunftsbild:

- Bäuerinnen und Bauern engagieren sich unabhängig von ihrem Geschlecht gleichermaßen in der Vertretungsarbeit, in der betrieblichen Entwicklung und in der Familien- und Versorgungsarbeit.
- Die Entscheidungs- und Gestaltungsmacht in agrarischen Organisationen und Institutionen ist zwischen Frauen und Männern ausgewogen verteilt. Die Zusammenarbeit von Frauen und Männern zum Thema Chancengleichheit ist selbstverständlich.
- Die vielfältigen Talente, Fähigkeiten, Erfahrungen und Energien von Frauen werden adäquat in die Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen einbezogen und die vorhandenen Kompetenzen wirkungsvoll ergänzt. Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit wird gemeinsam eine lebenswerte und erfolgversprechende Zukunft gestaltet.

Wir schaffen mit unserem Einsatz für die partnerschaftliche Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen vielfältigen Nutzen für die österreichische Land- und Forstwirtschaft und die Gesellschaft: Für die zukunftssträchtige Entwicklung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft ist die Nutzung aller sozialen und wirtschaftlichen Potenziale wichtig. Die ausgewogene Einbeziehung der Geschlechter in die Entscheidungen ermöglicht eine erfolgsversprechendere Weiterentwicklung. Der positive Zusammenhang zwischen der Präsenz von Frauen in Führungsteams und der Leistung von Unternehmen im finanziellen und organisatorischen Bereich ist in wissenschaftlichen Studien belegt. Das Erreichen von Entwicklungs- und Wirtschaftszielen erfordert eine rasche Umsetzung der Ausgewogenheit der Geschlechter.

- Frauen verfügen über Kompetenzen, die heute in agrarischen Institutionen und Organisationen gebraucht werden, z. B. emotionale Kompetenz, Kommunikations- und Konsensfähigkeit, komplexe Wahrnehmung und Improvisationstalent.



- Die partnerschaftliche und wertschätzende Zusammenarbeit von Frauen und Männern erhöht die Problemlösungskompetenz und Innovationskraft und stärkt auch im wirtschaftlichen Wettbewerb. In der Praxis sind es häufig Frauen in Unternehmen und Organisationen, die Unbequemes ansprechen und althergebrachte Vorgangsweisen eher in Frage stellen. Diese Verhaltensweisen gilt es, verstärkt zu erkennen und zu nutzen, denn genau darin liegt der Mehrwert für künftig notwendige und nachhaltige Lösungen.
- Kreative, vielfältige Lösungen erhöhen schlussendlich auch Image und Attraktivität der Vertretungsarbeit bei Frauen und Männern.
- Die ausgewogene Mitwirkung und Vertretung durch Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen sind von wesentlicher demokratiepolitischer Bedeutung.

Haltungen

Die Weiterentwicklung der Partnerschaftlichkeit in der Interessenvertretung braucht eine konsequente und professionelle Haltung aller handelnden Personen.

Die wesentlichen Grundhaltungen sind:

- Wertschätzung des einzelnen Menschen
- Selbstwert und Selbstbewusstsein
- Offenheit und Neugier
- Mut zu neuen Handlungsoptionen
- Reflektierter Umgang mit Konflikten, Widerständen und Denkmustern
- Bewahren und verändern in Ausgewogenheit
- Vielfalt aushalten, nützen und fördern



Handlungsfelder

a) Positionen besetzen

Die Interessenvertretung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft sowie ihre Verbände setzen sich die ausgewogene Beteiligung aller Bäuerinnen und Bauern zum Ziel, unabhängig von ihrem Alter und ihrem Geschlecht. Dies kommt durch einen Frauenanteil von zumindest 30 % zum Ausdruck. Es ist Aufgabe der Führung, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass dies gelingt. Die Führung stellt sicher, dass die Organisationskultur eine ausgewogene Teilhabe und Einbindung fördert und ist sich dabei ihrer Vorbildwirkung bewusst.

Es braucht daher:

- Kritische Auseinandersetzung mit dem geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Neuzugang von Frauen und Männern in den Gremien
Erklärung: Bei männlichen Funktionären lässt sich eher eine durchgängige „Funktionärskarriere“ beobachten, Frauen steigen oftmals erst in eine Funktion ein, wenn die Kinder selbständiger werden. Diese Tatsache gilt es einerseits bei der Besetzung von Funktionen zu berücksichtigen, andererseits ist im Sinne der Partnerschaftlichkeit in der Familie (siehe Punkt d) die Versorgung der Kinder durch beide Elternteile eine gute Möglichkeit, um den Frauen den nötigen Freiraum für interessenpolitische Tätigkeiten zu ermöglichen.
- Konsequenter Abbau von formalen und informellen Barrieren
Beispiele sind hier die Art der Sitzungsplanung oder familienfreundliche Sitzungszeiten.
- Bewusstsein darüber, dass die Auswirkungen und Ergebnisse von bestimmten Handlungsweisen und Strukturen für Frauen und Männer unterschiedlich sein können
- Engagement für eine ausreichende Beteiligung von Frauen (mindestens 30 %) in Entscheidungsprozessen und Entscheidungen, in der Führung und in allen Geschäftsbereichen

b) Ressourcenverteilung

Der Einsatz von Ressourcen umfasst insbesondere finanzielle Mittel, Personal, Infrastruktur und Diskussions- und Entscheidungszeit in Entscheidungsgremien sowie den



entsprechenden Stellenwert in Publikationen der Organisation und anderen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit.

Es braucht daher:

- Ausgewogene Bearbeitung von Themen und Anliegen, die eher von Frauen oder Männern forciert werden
- Sicherstellung gleicher Vergütungen für gleichwertige Funktionen und Leistungen durch die Organisation
- Aufbau und Nutzung von Netzwerken für die Stärkung der Position der Frauen

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Interessenvertretung verlangt eine analoge Betrachtungsweise in der Personalentwicklung der Landwirtschaftskammern und der Verbände.

c) Erweiterung des Gestaltungsspielraums

Traditionelle Rollenerwartungen aufbrechen heißt, verstärkt die persönlichen Fähigkeiten und Neigungen sowohl in Familie, Betrieb als auch in der Interessenvertretung einzubringen anstatt herkömmliche Rollenzuschreibungen zu zementieren. Dies betrifft Frauen und Männer jeden Lebensalters.

Es braucht daher:

- Bewusstseinsbildung für erweiterte Handlungsoptionen von Frauen und Männern
- Förderung der Akzeptanz von politisch aktiven Frauen bei den Mitgliedern, in der Organisation und im Umfeld
- Die Verteilung von Aufgaben und Funktionen losgelöst vom Geschlecht
- Klärung von Verantwortungen, Aufgaben und Rollenerwartungen für die Funktionen
- Förderung des Selbstbewusstseins von Frauen und Männern, zu den eigenen Fähigkeiten und Potenzialen zu stehen
- Den Mut zu differenzierter Betrachtung und Förderung von Fähigkeiten und Potenzialen



d) Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Funktion für Frauen und Männer

Die Wertschätzung des Familienlebens und eine partnerschaftliche Organisation dessen sind wesentliche Grundlagen für die gleichwertige Teilnahme von Frauen und Männern in der Interessenvertretung.

Es braucht daher:

- Bewusstseinsbildung bei den eigenen Mitgliedern für die Bedeutung des partnerschaftlichen Familienlebens
- Familienfreundliche Gestaltung der Sitzungs- und Organisationskultur
- Abrücken von traditionellen Rollenerwartungen für Interessenvertretungsaufgaben
- Konsequente Verfolgung des Ziels von mindestens 30 % Frauenanteil in Nominierungsprozessen
- Aktive Unterstützung des Neu- und Wiedereinstiegs von Funktionärinnen

e) Darstellung in der Öffentlichkeit

Für die erfolgreiche Kommunikation land- und forstwirtschaftlicher Themen ist die Präsentation und Präsenz in den Medien unverzichtbar. Die Darstellung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit ist ein Grundsatz in der Öffentlichkeitsarbeit. Die Würde von Frauen und Männern wird in allen öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten gewahrt und die Organisation bemüht sich um eine gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern und ihrer Anliegen. Nicht nur in der Öffentlichkeitsarbeit, sondern auch bei Veranstaltungen und Sitzungen werden durch Sprache und Gestik, durch Symbole und Handlungen, Einstellungen und Werte sichtbar – und diese können erweitert und verändert werden.

Das heißt:

- Die Themenauswahl und Medienplanung soll gleichwertig die verschiedenen Lebens- und Arbeitssituationen sowie die Interessen von Bäuerinnen und Bauern abbilden.
- Bei Bildern und Texten in den Medien sind die Handlungsfelder „Abbau von traditionellen Rollenzuschreibungen“ und „Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Funktion für Frauen und Männer“ besonders zu berücksichtigen.



- Bei der Auswahl für Akteurinnen und Akteure (ReferentInnen, PodiumsdiskutantInnen, Moderation) bei Veranstaltungen zu allen Themen ist auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu achten.
- Die Organisation soll gegenüber subtilen Abwertungen sensibilisieren, Transparenz herstellen und zu deren Vermeidung beitragen.

Verantwortung

Die Charta zur partnerschaftlichen Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen ist eine gemeinsame Selbstverpflichtung. Sie richtet sich an die gesetzlichen Interessenvertretungen sowie an alle Verbände der österreichischen Land- und Forstwirtschaft.

Die ARGE Österreichische Bäuerinnen in der Landwirtschaftskammer Österreich ist Initiatorin der Charta zur partnerschaftlichen Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen und gleichzeitig Partnerorganisation.

Die Landwirtschaftskammern sollen Vorbild für eine gleichwertige Beteiligung von Bäuerinnen und Bauern in der Vertretung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft sein. Sie fördern diese Ausgewogenheit aktiv auf allen Ebenen.

Die Umsetzung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit für die Vertretung der Land- und Forstwirtschaft ist eine Führungsaufgabe und liegt in der **Verantwortung der Leitung der jeweiligen Organisation**. Dies betrifft auch die Entwicklung von passenden Maßnahmen für die jeweilige Organisation.

Monitoring

Das Monitoring wird im 3-Jahres-Rhythmus geplant. Die Beauftragung einer externen Stelle erfolgt in Zusammenarbeit der ARGE Österreichische Bäuerinnen und der Landwirtschaftskammer Österreich. Das Monitoring umfasst qualitative und quantitative Bewertungen. Die Partnerorganisationen erstellen bei Unterzeichnung der Charta eine organisationsinterne Ausgangsanalyse und stellen die erforderlichen Informationen für das Monitoring zur Verfügung.

Empfehlungen für Maßnahmen (Anhang)

Im Anhang werden Beispiele für mögliche Maßnahmen zur Erreichung von mehr Partnerschaftlichkeit in der Gestaltung und Führung von agrarischen Organisationen und Institutionen gegeben. Diese Beispiele sollen lediglich Anregungen für die Entwicklung von Maßnahmen sein, die auf die eigene Organisation zugeschnitten sind.

Die unterzeichnende Organisation kann die gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern in der agrarischen Interessenvertretung fördern durch:

- Verankerung der ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern in Richtlinien oder Statuten
Beispiel: Bei Erstellung des Wahlvorschlags einen ausgewogenen Anteil an Frauen auf wählbarer Stelle positionieren.
- Einführung organisationsweiter Ziele sowie von Vorgaben, Grundsätzen und Programmen für die gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern
- Formulierung des Nutzens für die Organisation, der aus der Stärkung von Frauen und der partnerschaftlichen Zusammenarbeit von Männern und Frauen hervorgeht
- Entwicklung und Umsetzung von Richtlinien für die sprachliche Gleichbehandlung

zum Handlungsfeld „Positionen besetzen“ (a):

- Proaktive Ansprache von Frauen für alle Führungsebenen und Gremien
- Investition der Organisation in Richtlinien und Programme, die für Frauen Beteiligung und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen
Beispiele sind von Unternehmen organisierte Frauenlehrgänge oder der LFI-Zertifikatslehrgang „Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“
- Ermutigung der Frauen, in nicht traditionelle Funktionen und Arbeitsbereiche einzusteigen
- Einführung von messbaren Parametern, an welchen die Einbindung von Frauen gemessen werden kann; diese Parameter sind regelmäßig anzuwenden und die Messergebnisse werden in laufende Berichterstattungsverpflichtungen der Organisation integriert

zum Handlungsfeld „Ressourcenverteilung“ (b):

- Sicherstellung, dass gleiche Vergütungen und Prämien für gleiche Arbeit bezahlt werden
- Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Vergabe von Fördermitteln

- Unterstützung des Kompetenzaufbaus zu Chancengleichheitsfragen
- Gendersensible Evaluierung der eingesetzten Ressourcen

zum Handlungsfeld „Erweiterung des Gestaltungsspielraums“ (c):

- Bewusstseins- und persönlichkeitsbildende Angebote für den Umgang mit Vielfalt

zum Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Funktion für Frauen und Männer“ (d):

- Abklärung von Rollenerwartungen an Funktionen
- Mentoring

zum Handlungsfeld „Darstellung in der Öffentlichkeit“ (e):

- gleichwertige Einladung und Begrüßung von Frauen und Männern entsprechend ihren Funktionen
- Sensibilisierung gegenüber jeglicher Form von unterschweligen Abwertungen von Frauen und Männern in allen Lebensaltern

Die „Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft“ ist urheberrechtlich geschützt und die Weiterverwendung und Vervielfältigung des Textes bzw. von Textteilen für eigene Zwecke bedarf der schriftlichen Zustimmung durch die ARGE Österreichische Bäuerinnen in der Landwirtschaftskammer Österreich.

Wir stehen dafür

Charta

für partnerschaftliche Interessenvertretung in der Land- und Forstwirtschaft

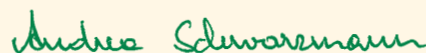
Wir, die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner dieser Charta, setzen uns aktiv für die partnerschaftliche Gestaltung und Führung der agrarischen Organisationen und Institutionen ein. Die Einbeziehung beider Geschlechter ist Voraussetzung für eine gelingende Zukunftsgestaltung der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Die Verantwortung dafür ist eine Führungsaufgabe in der jeweiligen Organisation. Um den Fortschritt sichtbar zu machen, unterliegt diese Charta einem regelmäßigen Monitoring.

Diese Partnerschaft zeigt sich in der ...

- Besetzung von leitenden Funktionen. Es soll ein Frauenanteil von mindestens 30 % erreicht werden;
- ausgewogenen Verteilung von Ressourcen, wie finanzielle Mittel, Personal, Infrastruktur, Diskussions- und Entscheidungszeit;
- Erweiterung der partnerschaftlichen Gestaltung, indem politisch aktive Frauen geschätzt und Aufgaben geschlechtsneutral verteilt werden;
- Schaffung einer familienfreundlichen Sitzungs- und Organisationskultur;
- Öffentlichkeitsarbeit durch eine gleichwertige Darstellung beider Geschlechter und deren Interessen.

Wir alle sind Vorbild für eine gleichwertige Beteiligung von Bäuerinnen und Bauern.

Alpbach, 20. April 2017



Andrea Schwarzmann
Bundesbäuerin



Hermann Schultes
Präsident der Landwirtschaftskammer Österreich