



BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

**Gender
Mainstreaming**

Festschrift
zum 10-jährigen Jubiläum
der IMAG GMB

2000 – 2010
Interministerielle Arbeitsgruppe für
Gender Mainstreaming/Budgeting

Wien, 2011

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Text und Gesamtumsetzung: Abteilung II/1

Wien, 2011

Fotonachweis:

Andy Wenzel/HBF

Astrid Knie

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser!

Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) feierte mit einem Festakt am 23. November 2010 ihr zehnjähriges Bestehen. Über 100 Festgäste nutzten diese Veranstaltung, um gemeinsam das vergangene Jahrzehnt Revue passieren zu lassen und Perspektiven zum Thema Gender Mainstreaming auszutauschen.

Die Bundesregierung bekennt sich seit 2000 zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen. Die Einrichtung der IMAG GMB war dabei der erste Schritt auf dem Weg zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die IMAG GMB hat in den letzten Jahren im Öffentlichen Dienst viel an Bewusstseinsarbeit geleistet und in der Führungsebene vielfach ein Umdenken erreicht. Es wurden bedeutende Implementierungsschritte gesetzt, gleichzeitig liegen noch viele Herausforderungen vor uns.

Ein erhebliches Potential für die weitere Entwicklung von Gender Mainstreaming liegt in der Umsetzung von Gender Budgeting im Zuge der wirkungsorientierten Haushaltsführung. Die geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel kann der Schlüssel zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden.

Bei Gender Mainstreaming und Gender Budgeting geht es nicht nur um die Gleichstellung von Frauen und Männern an sich, es geht dabei auch um eine bessere Qualität in der Verwaltung und in der Wirtschaft. Geschlechtergerechtigkeit ist eine Chance für die Volkswirtschaft und für unseren künftigen Wohlstand.

Ich möchte den Mitgliedern der IMAG GMB meine Glückwünsche zum zehnjährigen Bestehen aussprechen und mich herzlich für die engagierte Arbeit bedanken!

Gabriele Heinisch-Hosek

Gabriele Heinisch-Hosek

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
1 Festakt „10 Jahre IMAG GMB“, Programm	7
2 Grußworte	8
Bundesministerin Heinisch-Hosek	
3 Festvortrag „Mit Gender Mainstreaming das Geschlechterverhältnis verschönern“	11
Zita Küng	
1.1. Gender Mainstreaming: Eine Strategie mit unaussprechlichem Namen	11
1.1.1. Von Beziehungen und Verhältnissen	11
1.1.2. Die Theorien zu den Geschlechterverhältnissen und die entsprechenden Strategien.....	12
1.1.3. Der persönliche Zugang zu den Strategien	14
1.2. Top-down: Die österreichische Bundesregierung packt die Gender Mainstreaming-Strategie an.....	15
1.2.1 Die Geschichte	15
1.2.2. Die österreichischen Beschlüsse	15
1.2.3. Vier-Augen-Gespräche für die oberste Ebene	16
1.3. Bewusstseinsbildung: Die SektionsleiterInnen steigen ein.....	16
1.3.1. Angebot für die SektionsleiterInnen	16
1.3.2. Die 4R Gender-Analyse	17
1.3.3. Der Erfolgsfaktor.....	18
1.4. Die Ressourcenfrage: Wie neutral ist eigentlich der aktuelle Status quo?	18
1.4.1. Wirkung von „mehr Gleichstellung“	19
1.4.2. Beispiel für „hidden benefits“: „Aus Spargründen werden in Spitälern Fallkostenpauschalen eingeführt“	19
1.4.3. Beispiel für „hidden costs“: „Häusliche Gewalt“	20
1.4.4. Gender Budgeting: dringend notwendig	21
1.4.5. Beispiel für „return on investment“: Außerfamiliäre Kinderbetreuung	21

1.5. Für die Zukunft: Mainstreaming ist gefragt	22
1.5.1. Produkte, Dienstleistungen und Maßnahmen fokussieren.....	23
1.5.2. Weitere Aspekte vom Podium	23
1.6. Abschluss	24
4 Evaluierungsstudie „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“	26
Susanne Matkovits	
1.1. Vorbemerkungen.....	26
1.2. Beteiligung.....	26
1.2.1. Geschlecht.....	27
1.2.2. Funktion	27
1.2.3. Mitglieder der IMAG GMB/ressortinterne Arbeitsgruppen	28
1.2. Ergebnisse	29
1.2. Handlungsfelder für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.....	34
5 Podiumsdiskussion „Status Quo und Perspektiven österreichischer Gleichstellungspolitik“	37
5.1 Rede- und Diskussionsbeiträge der Podiumsgäste	38
5.1.1 Beitrag Universitätsprofessorin Erna Appelt	38
5.1.2 Beitrag Universitätsprofessor Nikolaus Benke.....	39
5.1.3 Beitrag Alexander Braun	41
5.1.4 Beitrag Sabine M. Fischer	44
5.1.5 Beitrag Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek.....	46
5.2 Vortragende und Podiumsgäste	49

Einleitung

Anlässlich des zehnjährigen Jubiläums der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting lud die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst Gabriele Heinisch-Hosek am 23. November 2010 zum Festakt "10 Jahre IMAG GMB" ins Palais Dietrichstein ein.

Ziel der Veranstaltung war es, eine Bilanz über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den letzten zehn Jahren zu ziehen und die bisherigen Fortschritte zu reflektieren. Ferner wurde ein Ausblick auf die wichtigsten Handlungsfelder geworfen, die Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in Zukunft - im Kontext neuer Herausforderungen an die Bundesverwaltung - übernehmen können.

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting

Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming wurde mit Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000 eingerichtet. 2009 wurde diese Arbeitsgruppe um den Zuständigkeitsbereich Gender Budgeting erweitert und als Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) neu konstituiert.

Den Vorsitz führt Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek als das für Frauenangelegenheiten zuständige Regierungsmitglied. Die Geschäftsführung obliegt der Abteilung für frauenpolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten im Bundeskanzleramt.

In der IMAG GMB sind alle Bundesministerien, die obersten Organe (Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, Rechnungshof, Volksanwaltschaft und Parlamentsdirektion) sowie die Gewerkschaft öffentlicher Dienst durch Beauftragte vertreten. Seit 2007 ist auch eine Vertreterin der Bundesländer eingebunden.

Ziel der IMAG GMB ist es, den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen zu unterstützen.

Weitere Informationen auf der Website der IMAG GMB unter www.imag-gmb.at

1 Festakt „10 Jahre IMAG GMB“, Programm

- 17.00 Begrüßung durch Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek
- 17.15 - 17.45 Festvortrag
Lic.iur. Zita Küng
EQuality - Agentur für Gender Mainstreaming, Zürich
- 17.45 - 18.00 Evaluierungsstudie „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“
Dr.ⁱⁿ Susanne Matkovits
matkovits+geiger, Organisationsberatung und Informationssysteme
- 18.00 - 19.00 Podiumsdiskussion „Status quo und Perspektiven österreichischer Gleichstellungspolitik“
- Gabriele Heinisch-Hosek
Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst
- Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Erna Appelt
Universität Innsbruck
- Univ.-Prof. Dr. Nikolaus Benke
Universität Wien
- Mag. Alexander Braun
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- Dr.ⁱⁿ Sabine M. Fischer
SYMFONY Consulting
- Moderation: Dr.ⁱⁿ Susanne Matkovits

2 Grußworte

Bundesministerin Heinisch-Hosek



Ich darf Sie sehr herzlich zu dieser Festveranstaltung begrüßen. Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting feiert ihr zehnjähriges Bestehen. Dieses Jubiläum ist ein guter Anlass um in dieser Runde ein Zwischenresümee zu ziehen und einen Ausblick auf künftige Handlungsfelder zu geben.

Als Festrednerin darf ich Frau Zita Küng sehr herzlich begrüßen, die Pionierin auf dem Gebiet Gender Mainstreaming ist. Sie war schon 2001 in Österreich, nachdem die IMAG Gender Mainstreaming gegründet wurde, um mit uns gemeinsam die ersten Schritte zu setzen.

Nach zehn Jahren können wir doch sagen, das Glas ist halb voll und nicht halb leer; es ist zwar noch nicht voll gefüllt, aber ich hätte gerne, dass es ganz oder zumindest dreiviertel voll ist. Das werden auch die Ergebnisse der Studie zeigen, die von Frau Doktorin Matkovits präsentiert werden und das wird unsere Diskussion am Podium zeigen - wo stehen wir und vor allem, wo wollen wir noch hin.

Ich freue mich über das rege Interesse und die vielen bekannten Gesichter. Es treffen sich Frauen und Männer, die von Beginn an dabei waren. Es treffen sich Frauen und Männer, die am Thema interessiert sind und es treffen sich Frauen und Männer, die diesen Weg gemeinsam gehen.

Österreich ist seit 2009 das einzige Land in der Europäischen Union, das Gender Budgeting in die Verfassung verankert hat. Wir haben uns damit selber einen großen Auftrag erteilt. Unser neues Haushaltsrecht sieht Wirkungsziele vor, die auch genderorientierte Ziele sind und die genau definieren was wir damit erreichen wollen, damit sich die Situation der Frauen im Hinblick auf die Gleichstellung verbessert.

Vor zehn Jahren hat der Prozess der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung begonnen. Es war eine spannende Zeit wie mit dem Thema Gender Mainstreaming umgegangen wurde. Es steht jedenfalls fest, dass Gender Mainstreaming eine Top-down-Strategie ist. Es ist Sache des politischen Willens wie ernst wir das Thema nehmen und wie sehr wir diese Strategie auch umsetzen wollen.

Es gibt viele FürsprecherInnen und viele nehmen heute an der Festveranstaltung teil. Es sind dies unter anderem die Mitglieder der IMAG GMB, die mittlerweile aus 20 Mitgliedern besteht. An dieser Stelle möchte ich mich bei allen die bereits seit zehn Jahren, und bei denen die erst

kürzer dabei sind, ganz herzlich bedanken und stellvertretend bei dir, liebe Frau Doktorin Vera Jauk, die du die ganze Zeit die Geschäftsführung über die IMAG GMB inne hattest, inne hast und auch in Zukunft inne haben wirst. Vielen Dank für deinen bisherigen Einsatz.

Ich freue mich sehr, dass Frau Zita Küng heute ihr persönliches Resümee ziehen wird, nicht nur was die Arbeit in Österreich anlangt - die Sie vielleicht ein bisschen mitverfolgen konnten - sondern wie sich die Situation allgemein entwickelt hat. Sie werden uns einen Überblick geben, wie sich Gender Mainstreaming etabliert hat und wie weit wir gekommen sind.

Ich freue mich auch, dass wir eine Vertreterin der Privatwirtschaft am Podium haben, weil es interessant ist, wie sich diese Strategie vor allem in der Privatwirtschaft schon etabliert hat und wie damit gearbeitet wird. Der Öffentliche Dienst hat in den letzten zehn Jahren bedeutende Implementierungsschritte gesetzt. Es wurden viele Handlungsanleitungen, Leitfäden und Hilfestellungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Vor allem was das Thema Gender Budgeting betrifft. Wir haben uns selbst in der Verfassung ein großes Ziel gesetzt und es gibt in diesem Bereich für uns alle noch viel zu lernen, um diese Strategie erfolgreich umsetzen zu können.



Auch ich musste lernen, was der Begriff Gender Mainstreaming bedeutet. Ich kann mich noch sehr gut an meine Anfänge erinnern, als ich mit einigen Kolleginnen versucht habe den Gender Mainstreaming-Aspekt in diversen Arbeitsgruppen einzubringen, da vor allem die Männer die Genderperspektive nicht mitbedacht haben. Dadurch und durch Schulungen ist auch mein Wissen im Laufe der Zeit gewachsen.

Ich glaube, heute als zuständige Ministerin sagen zu können, dass ich wirklich stolz bin für das, was wir hier in diesen zehn Jahren erreicht haben.

Wir haben aber auch noch viel vor. Nicht nur, dass wir einen Gender-Index erstellen möchten, der uns einen Überblick über Gender-Daten in allen wesentlichen frauenpolitisch relevanten Bereichen darlegen wird. Wir wollen auch in anderen Bereichen die Situation noch optimieren und verbessern.

Eine große Herausforderung wird sein, die Budgets mit den Wirkungszielen zu verknüpfen und die Ziele so zu formulieren, dass wir Veränderungen im Sinne von mehr Geschlechtergerechtigkeit erreichen und die Gleichstellung von Frauen und Männern - das ist unser aller Ziel - demnächst Wirklichkeit wird.

Es wäre ein schönes Zeichen, wenn uns ein weiterer Ministerratsvortrag zu Gender Mainstreaming gelingen würde. Vor allem auch im Bereich der geschlechtsspezifischen Datenerhebung liegen noch einige Herausforderungen vor uns. Ich habe hier bereits einige Anläufe unternommen und ich werde weiter beharrlich bleiben.

Wenn wir gleichstellungspolitisch weiterhin einen Stein nach dem anderen aus dem Weg räumen können und wir die Frauen am Arbeitsmarkt gut etablieren können, sodass sie für die gleiche Arbeit auch gleich bezahlt werden und ihnen die Betreuungs- und Versorgungssituation

nicht alleine überlassen wird, dann werden wir uns nicht mit kleinen, sondern mit größeren Schritten diesem Ziel nähern.

In diesem Sinn wünsche ich uns allen einen sehr interessanten und abwechslungsreichen Abend zum Thema Gender Mainstreaming.



3 Festvortrag „Mit Gender Mainstreaming das Geschlechterverhältnis verschönern“

Zita Küng



Es ist eine große Ehre, zu zehn Jahren Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting den Festvortrag zu halten. Es ist auch eine einmalige Gelegenheit, inhaltlich Akzente zu setzen.

In diesem festlichen Rahmen etwas Wichtiges darzustellen und gleichzeitig eine ungetrübte Stimmung aufrechtzuerhalten, ist eine Herausforderung. Die Tatsache, dass ich über eine solche Kombination nachdenke, zeigt deutlich, dass wir uns mit dem Geschlechterthema immer auf einem glatten Terrain, auf einem schmalen Grat, bewegen.

Dieser Vortrag erläutert theoretische Konzepte, erzählt konkrete Geschichten, berichtet von gelungenen Aktivitäten und stellt Forderungen für die Zukunft.

1.1. Gender Mainstreaming: Eine Strategie mit unaussprechlichem Namen

1.1.1. Von Beziehungen und Verhältnissen

Wenn von der Geschlechterfrage oder vom Geschlechterverhältnis die Rede ist, ist der Reflex der meisten Frauen und Männer entweder

- ▶ an eine persönliche Beziehung zwischen einer Frau und einem Mann denken, am besten gewürzt mit etwas Erotik; oder
- ▶ an das Zahlenverhältnis der anwesenden Frauen und Männern in einem bestimmten Feld.

Selbstverständlich gehören diese beiden Aspekte auch zur Geschlechterfrage. Die beiden Herangehensweisen zeigen aber auch deutlich, dass wir uns immer wieder gegenseitig versichern müssen, wo wir genau hinschauen. Befinden wir uns auf der Ebene der individuellen Einzelpersonen und ihren persönlichen Beziehungen oder richten wir den Blick auf die allgemeineren Verhältnisse?

Da alle immer als Individuum denken und schauen, ist der persönliche Zugang nicht einfach zu vernachlässigen. Wir haben aber die Aufgabe, immer wieder klar zu entscheiden, ob wir uns zu persönlichen Beziehungen oder zu den Verhältnissen äußern.

Weshalb ist dieser Unterschied so wichtig? Als einzelnes Individuum finden sich alle irgendwo in den Geschlechterverhältnissen wieder. Manchmal entspricht ein Individuum genau dem Durchschnitt der Erwartungen, manchmal hinken die eigenen Vorstellungen den allgemeinen Vorgaben hinterher und manchmal wünscht man sich Veränderungen, die noch nicht auf breiter Ebene eingetreten sind. Das persönliche Abweichen von allgemeinen Normen kann durchaus schmerzlich sein: Denken wir an Männer in Führungspositionen, die sich zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine Anstellung in Teilzeit wünschen. Nach wie vor bekommen diese Männer wenig Zustimmung und Unterstützung. Weit häufiger sind sorgenvolle Blicke oder die ernsthafte Frage, ob sie denn beruflich nicht mehr motiviert seien, dass sie an eine Reduktion ihrer Arbeitszeit denken.

1.1.2. Die Theorien zu den Geschlechterverhältnissen und die entsprechenden Strategien

In der Politik und in der Verwaltung sind also Menschen aktiv, die alle irgendeine Vorstellung von gelungenen Beziehungen zwischen Frauen und Männern haben - sowohl im persönlichen Leben, als auch gelungene kollegiale Arbeitsbeziehungen zwischen Frauen und Männern. Diese umzusetzen ist wichtig und braucht die nötige Aufmerksamkeit.

Die Aufgabe der Gestaltung muss sich aber auch auf die Geschlechterverhältnisse in einer allgemeineren Form richten. Und dazu sind in den letzten 150 Jahren verschiedene Strategien entwickelt worden.

1.1.2.1 Die Gleichheitstheorie - die Antidiskriminierungsstrategie

Mit der Theorie der Gleichheit der Geschlechter wurde die Strategie der Nichtdiskriminierung entwickelt: Frauen sollten die gleichen Rechte haben und gleich behandelt werden wie die Männer. Sie erinnern sich, dass z. B. in der Schweiz die männlichen Schweizer Bürger den Schweizerinnen das politische Stimm- und Wahlrecht erst mit der Abstimmung vom 7. Februar 1971 zugestanden haben. Wir werden nächstes Jahr also das 40-jährige Jubiläum feiern. Es sind mit der Strategie der Nichtdiskriminierung doch einige Fortschritte zu verzeichnen vor allem in der Legistik.

Die Umsetzung der Nichtdiskriminierungsstrategie ist nach wie vor ein Thema. Der härteste Dauerbrenner dabei ist die Gehaltsfrage.

1.1.2.2. Die Differenz-Theorie - die Frauenförderungsstrategie

Die Theorie der Differenz der Geschlechter geht von der aktuellen Situation aus und beobachtet unterschiedliche Strukturen und Lebenszusammenhänge, die Frauen und Männer in bestimmte Richtungen lenken. Die Veränderungsstrategie dazu heißt Frauenförderung. Damit bei gleichberechtigter Gesetzeslage aber diskriminierende Verhältnisse eine Veränderung in Rich-

tung Geschlechtergerechtigkeit eintreten kann, müssen gezielt Maßnahmen für ein Geschlecht getroffen werden. Die Verantwortung für die Verhältnisse kann nicht den einzelnen Personen aufgebürdet werden.

Das Anknüpfen an bestehende strukturelle Unterschiede in der faktischen Behandlung von Frauen und Männern wird oft auch so interpretiert, Frauen und Männer wären eben von Natur aus unterschiedlich und bräuchten eine differenzierte Behandlung entlang dieser Differenz.

Dies ist ein eklatantes Missverständnis: gemeint ist, dass es nicht reicht, nur geschlechtergerechte Verhältnisse zu beschreiben und zu fordern, dass sie entstehen. Es braucht ein Anknüpfen an den konkreten Zuständen, damit eine Veränderung in Gang kommen kann. Und die Beschreibung der konkreten Zustände bringt eben solche Geschlechterdifferenzen zum Vorschein. Ziel bleibt aber, die diskriminierenden Anteile dieser Zustände in Richtung Gleichstellung zu verändern, nicht Stereotypen zu bedienen und zu verstärken.

Als Beispiel für die Strategie der Frauenförderung denken wir an Frauenförderpläne oder gezielte Projekte in bestimmten Fragen wie der häuslichen Gewalt, der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen oder der Frage, wie mehr Männer für den Beruf der Grundschullehrer zu begeistern sind.

1.1.2.3. Die Dekonstruktions-Theorie - die Gender Mainstreaming-Strategie

Mit der Theorie der Dekonstruktion wird deutlich, dass zusätzlich zu den strukturellen und gesellschaftlichen Gegebenheiten, auch jede Person einen individuellen Prozess durchläuft, von sich selbst eine Darstellung von „Geschlecht“ zu geben. Damit wird die Vielfalt von Lebensmöglichkeiten deutlich - die Eindeutigkeit wird in Frage gestellt. Wir werden aufgerufen, auch über Selbstverständlichkeiten nachzudenken. Und damit kommen wir zum unaussprechlichen Wort: g-e-n-d-e-r.

Gender - im englischen ursprünglich das grammatikalische Geschlecht - wird dafür verwendet auszudrücken, dass mit „sex“, dem biologischen Geschlecht, noch längst nicht alles zu einer Person gesagt ist. Deshalb wird „gender“ auf Deutsch mit „sozialem Geschlecht“ übersetzt. Wir haben auf Deutsch keinen eigenen Begriff für das grammatikalische Geschlecht, obwohl wir - im Unterschied zum Englischen - sogar drei, nicht nur zwei Geschlechter haben.

Die Strategie, die nun diese Vielfalt der Lebensmöglichkeiten im Hinblick auf mehr Geschlechtergerechtigkeit einbeziehen kann, heißt Gender Mainstreaming. Mainstreaming als zwar ein aussprechliches aber durchaus erklärungsbedürftiges Wort.

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Ges-

taltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“¹

Entsprechend der Vielfalt der Lebensmöglichkeiten trägt Gender Mainstreaming das Geschlechterthema in sämtliche Bereiche, weil wir von der Annahme ausgehen, dass das Geschlechterverhältnis überall, wo Menschen aktiv sind, (auch) gestaltet wird. Deshalb ist überall dafür zu sorgen, dass ein Geschlechterverhältnis installiert wird, das der Geschlechtergerechtigkeit möglichst nahe kommt.

So wird analysiert, wie Wohn- und Bürohäuser geschlechtergerecht geplant werden können, wie die Didaktik auf allen Bildungsstufen geschlechtergerecht aussehen werden kann, was Ladenöffnungszeiten oder Schneekanonen oder Standortförderungen mit dem Geschlechterverhältnis zu tun haben.

1.1.3. Der persönliche Zugang zu den Strategien

Je nach dem in welcher Zeit eine Person groß geworden ist, hat sie eine bestimmte Strategie bei ihrem Einstieg in die Geschlechterfrage vorgefunden. Ich vermute, dass - wer weniger als 30 Jahre alt ist - Gender Mainstreaming als „normal“ auffassen und Frauenförderpläne für tendenziell verstaubt hält. Wer zwischen 30 und 50 Jahre alt ist, weiß über Frauenförderpläne Bescheid und hat wahrscheinlich dazu beigetragen, dass sie Teil der Gender Mainstreaming-Strategie wurden. Und wer über 50 Jahre alt ist, kennt die gesamte Genealogie der Strategien.

Die persönliche Einstellung zeigt, wer einen leichten Zugang zu den Überlegungen der Gleichheits-, der Differenz- oder der Dekonstruktionstheorie hat. Entsprechend leuchten die einen oder anderen Strategien schneller ein.

Alle drei theoretischen Ansätze haben - je nach Situation - ihre Bedeutung. Es bietet sich an, jeweils alle drei Theorien zu überprüfen und zu entscheiden, mit welchem Ansatz am wirkungsvollsten in Richtung Gleichstellung argumentiert werden kann.

Gender Mainstreaming, die aktuellste Strategie wird im Folgenden dargestellt und diskutiert.

¹ Europarat, 1998

1.2. Top-down: Die österreichische Bundesregierung packt die Gender Mainstreaming-Strategie an

1.2.1 Die Geschichte

1995 beschloss die UNO-Weltfrauenkonferenz in Beijing, dass Gender Mainstreaming die global gültige und anzuwendende Strategie werde. Dass es in einem zentralen Thema überhaupt möglich wurde, eine Strategie für alle zu entwickeln, ist eine Leistung, die nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Die Europäische Union setzte dies um und integrierte die Gender Mainstreaming-Strategie in die Amsterdamer Verträge.

Die EU-Kommission formulierte darauf sieben Elemente, die für eine erfolgreiche Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie notwendig sind:

- Engagement auf höchster Ebene
- Bewusstseinsbildung
- Doppelstrategie: Programme, Maßnahmen für positive Aktionen und Haushaltslinien/Zuteilung von Haushaltsmitteln speziell für die Förderung der Chancengleichheit sollten den Mainstreaming-Ansatz ergänzen
- Kooperationsstrukturen
- Klare Zuweisung von Zuständigkeiten
- Gender Expertise (Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen und Gleichstellungsprüfung)
- Begleitung und Bewertung.

In diesem Beitrag werden nicht alle Elemente ausführlich besprochen. Der Top-down-Ansatz und die Bewusstseinsbildung werden im Zusammenhang mit den Aktivitäten der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting dargestellt.

1.2.2. Die österreichischen Beschlüsse

Dass die Geschlechterfrage ganz oben platziert werden sollte, war also ab 1999 gefordert. Es stellte sich deshalb die Frage, wie dies angegangen werden sollte. Die österreichische Bundesregierung hatte 2000 beschlossen, die Gender Mainstreaming-Strategie umzusetzen und erteilte den Auftrag für die Bildung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming IMAG GM.

Für alle, die schon vor dem Jahr 2000 mit der Geschlechterfrage unterwegs waren, bot dieser Top-down-Ansatz die Gelegenheit, klar zu machen, wer eigentlich die Verantwortung für das

aktuelle Geschlechterverhältnis trägt: Nicht diejenigen, die Geschlechtergerechtigkeit einfordern. Es sind diejenigen, welche die Möglichkeit haben, mit ihren Entscheidungen, die Situationen zu gestalten und zu steuern.

Es wurde auch klar, dass sichergestellt werden sollte, dass die Bundesministerinnen und Bundesminister selber direkt mit der Gender Mainstreaming-Strategie vertraut gemacht werden sollten. Denn getreu dem Sprichwort „Was der Bauer nicht kennt, isst er nicht“, wird ein Minister oder eine Ministerin im eigenen Ministerium wohl keine Projekte befördern, von denen sie oder er sich nichts Gutes verspricht.

1.2.3. Vier-Augen-Gespräche für die oberste Ebene

Mit einem entsprechenden Ministerratsbeschluss, wurden die Mitglieder der Bundesregierung, die Präsidenten des Parlamentes, der obersten richterlichen Behörden und der Volksanwaltschaft aufgefordert, einen Termin mit mir als Gender-Expertin zu vereinbaren. Die Überlegung dahinter war, dass es diesen Personen möglich werden soll, sich in kurzer Zeit über die Eckpunkte der Strategie klar zu werden. Ein Gesprächsleitfaden, der vorab bekannt gegeben wurde, stellte dar, dass ein gedanklicher Umgang durch das entsprechende Ministerium oder die Tätigkeiten des Gerichts gemacht werden sollte, um gemeinsam festzustellen, welche gendersensiblen Themen vorhanden waren. Dies reflektierte die Idee, dass aus dem Kreis der Gender Mainstreaming-Beauftragten des entsprechenden Ortes genau dazu erste Pilotprojekte entwickelt werden würden.

Die Zusicherung der Diskretion erlaubte es diesen Personen in der obersten Führung, die eigenen Fragen zu stellen und für sich Klarheit zu bekommen. Die Investition in die aller-oberste Ebene zahlte sich nach meinem Dafürhalten aus. In der Zwischenzeit wurde in Österreich die Bundesregierung schon mehrfach umgebildet und auch bei den Gerichten und Parlamentskammern haben die verantwortlichen Personen zu einem guten Teil gewechselt. Könnte es sein, dass sich eine neue Runde von Vier-Augen-Gesprächen heute wieder lohnen würde?

1.3. Bewusstseinsbildung: Die SektionsleiterInnen steigen ein

1.3.1. Angebot für die SektionsleiterInnen

Da Gender Mainstreaming nicht von den Gender Mainstreaming-Beauftragten sondern von allen Führungspersonen umgesetzt werden muss, waren die Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter für die IMAG Gender Mainstreaming im Jahr 2000 eine zentrale Zielgruppe. Sie sollten schnell in die Lage versetzt werden, konstruktiv mit dieser neuen Strategie umzugehen. Bewusstseinsbildung - vor allem bei den Steuerleuten - war deshalb eine vordringliche Angelegenheit. Verantwortung für das Geschlechterverhältnis kann aber nur übernehmen, wer die Situation kennt.

Die Geschäftsführerin der IMAG GM setzte dies rasch um. Die Bundesregierung beschloss, dass die Sektionsleiterin und die Sektionsleiter eine Informationsveranstaltung besuchen sollten. Die einzige Sektionsleiterin eröffnete diese, weil sie die Frauengrundsatzabteilung leitete und selber eine Expertin ist. Meine Aufgabe war, ins Thema und in die Strategie einzuführen. Ich machte den Sektionschefs verständlich, dass sie alle - unbesehen in welchem Fachgebiet sie tätig waren - auch die Verantwortung für die Geschlechterfrage tragen.

Um überhaupt zu verstehen, worin diese Verantwortung besteht, war die Herausforderung, in kurzer Zeit deutlich zu machen, wie Nicht-Gender-Experten das Geschlechterverhältnis einer konkreten Situation rasch erfassen, beschreiben und analysieren können. Dazu führte ich die 4R-Gender-Analyse ein, die von Schwedinnen entwickelt wurde.

1.3.2. Die 4R Gender-Analyse

Um eine Gender-Analyse zu machen wird zunächst entschieden, für welchen Bereich und welche Zielgruppe die Gender-Analyse gemacht wird. Es werden unterschiedliche Aspekte wichtig, ob wir die gesamte Weltbevölkerung, Personen aus Migrationsfamilien, die an der Universität Zürich ein Zweitstudium aufnehmen oder die Kundinnen und Kunden von Sportwagen in Wien analysieren.

Als nächsten Schritt überlegen wir, woran wir erkennen, dass Gleichstellung in diesem Bereich erreicht ist. Bei der Weltbevölkerung ist Gleichstellung z. B. erreicht, wenn Frauen und Männer gleichen Zugang zu Bildung, Gesundheit und Gestaltung der Welt haben; bei Personen aus Migrationsfamilien, die an der Universität Zürich ein Zweitstudium aufnehmen, kann sich Gleichstellung darin ausdrücken, dass beispielsweise ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern beobachtet werden kann, dass die Studienrichtungswahl nicht geschlechterstereotyper ist, als unter Einheimischen; bei Kundinnen und Kunden von Sportwagen in Wien könnte ein Aspekt für Gleichstellung sein, dass die Werbung Männer und Frauen gleichermaßen anspricht, dass Frauen und Männer als Kundinnen und Kunden gleichermaßen mit technischen wie ästhetischen Argumenten bedient werden usw.

Nach der Definition der Zielgruppe wird genau diese untersucht anhand der 4R:

- ▶ R – Repräsentation (Anzahl Frauen/Männer im Bereich; konkret/potenziell betroffen)
- ▶ R – Ressourcen (Wie sind die wesentlichen Ressourcen zwischen diesen Frauen und Männern/ Mädchen und Jungen verteilt)
- ▶ R – Realitäten (Qualitative Aussage zu einer konkreten Situation in diesem Bereich)
- ▶ R – Rechte bzw. Regelungen (Geschriebene Gesetze und ungeschriebene Regeln können sich unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken)

Ich hatte die 4R-Gender-Analyse erläutert und die Gelegenheit geboten, für eine konkrete Situation gleich live eine Analyse durchzuführen.

Ein Sektionsleiter - wahrscheinlich eben so skeptisch eingestellt wie seine Kollegen - stellte sich als Gesprächspartner und Informationengeber zur Verfügung. Er schien ehrlich überrascht und erfreut, wie interessant die Erkenntnisse bereits nach einigen Minuten für ihn waren.

1.3.3. Der Erfolgsfaktor

Interessant war der erste Blick in die Runde der Anwesenden. Wir vergegenwärtigen uns: Eingeladen waren die Sektionschefs - eine erlesene Runde von wirklich wichtigen Männern. Der Blick in die Runde zeigte ein erstaunlich farbiges Bild. Sicher hatten sich die Sektionschefs nicht extra für diese Veranstaltung ihre farbigsten Kleidungsstücke ausgesucht. Sie hatten aber zu einem guten Teil den Termin nicht selbst wahrgenommen, sondern eine Frau hin geschickt.

Wien ist da nicht etwa eine Ausnahme: Ich treffe relativ häufig die Situation an, dass Männer finden, dieses Thema sei etwas für Frauen. Selbst wenn sie in ihrer Position angesprochen sind, lassen sich Männer durch Frauen vertreten. Dies ist auch ein Hinweis auf die Bedeutung, die diesem Thema beigemessen wird, was wir sehr ernst nehmen müssen.

Offensichtlich sprach sich im Anschluss an die Veranstaltung für die Sektionschefs herum, dass die Abwesenden etwas Wichtiges verpasst hätten. Das Angebot wurde wiederholt. Im zweiten Anlauf konnten wir tatsächlich die verantwortlichen Sektionschefs begrüßen.

Diese Reaktion zeigte, dass die Botschaft auf der Führungsebene angekommen war. Eine Erkenntnis, die durch die aktuelle Studie² ebenfalls belegt werden kann. Das ist sehr erfreulich.

Heute ist einerseits wichtig, dass das Wissen auf der Führungsebene aktuell gehalten werden kann und andererseits, dass es auf allen Ebenen verbreitet wird. Für eine erfolgreiche Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie müssen das Wissen und die Sensibilität auf allen Ebenen vorhanden sein. Alle haben einen wichtigen Zugang zum Thema und einen wichtigen Part in der Umsetzung zu spielen. Hier viele Verbündete zu finden, wird eine interessante Aufgabe für die Zukunft.

1.4. Die Ressourcenfrage: Wie neutral ist eigentlich der aktuelle Status quo?

Die Gender Mainstreaming-Strategie umsetzen, geht nicht von Zauberhand. Es braucht dazu einen Willen, was der Top-down-Ansatz anzeigt. Es braucht Wissen. Dieses zu schaffen und zu bündeln, dazu war die IMAG GMB bisher sehr aktiv. Es braucht auch ein Können - und zwar in Form von Ressourcen. Es stellt sich deshalb die Frage: Wie viel wird investiert, um die Gender Mainstreaming-Strategie erfolgreich umzusetzen?

Die Studie von Frau Doktorin Matkovits zeigt auf, dass hier bisher vergleichsweise wenig eingesetzt wurde. Ich stelle deshalb die Frage: Welche Investition würde sich denn lohnen?

² Dr.ⁱⁿ Susanne Matkovits: Evaluierungsstudie „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“, Wien, 2010

1.4.1. Wirkung von „mehr Gleichstellung“

Wir investieren gerne in Projekte, bei denen etwas herauskommt. „Herauskommen“ kann ganz Unterschiedliches heißen: Wenn wir das Geschlechterverhältnis verschönern,

- ▶ erreichen wir mehr Gerechtigkeit
- ▶ vertiefen wir die Demokratie
- ▶ schaffen wir mehr Fairness
- ▶ stärken wir ein wesentliches Element für Nachhaltigkeit
- ▶ erhöhen wir die Motivation und Identifikation der Mitarbeitenden, der Mitglieder
- ▶ steigern wir die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen
- ▶ erreichen wir eine größere Wertschöpfung
- ▶ sichern wir uns qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ▶ verbessern wir unsere Kundinnen- und Kundenorientierung
- ▶ nutzen wir unsere Ressourcen effizienter³.

Es ist deutlich: Die Verschönerung des Geschlechterverhältnisses ist keineswegs Kosmetik.

Wenn die Überlegungen stimmen, und das aktuelle Geschlechterverhältnis nicht nur auf seinen Gerechtigkeitsgehalt hin überprüft werden soll, dann folgt daraus, dass dieser aktuelle Status quo auch im Hinblick auf Fairness, Motivation und Wirtschaftlichkeit Probleme aufweist. Er ist keineswegs neutral, im Gegenteil. Der aktuelle Status quo verursacht uns große Kosten. Kosten, die wir - mit mehr Geschlechtergerechtigkeit - reduzieren könnten. Die aktuelle Lage enthält also so genannte hidden costs - versteckte Kosten.

Zusätzlich verbirgt die aktuelle Situation aber auch Schätze. Viele Leistungen sind nicht erkannt, werden nicht wahrgenommen, kommen nicht in die Statistiken und sind deshalb so genannte hidden benefits.

Für Klarheit braucht es dazu Gender-Analysen. Hier werden drei Beispiele dargestellt.

1.4.2. Beispiel für „hidden benefits“: „Aus Spargründen werden in Spitälern Fallkostenpauschalen eingeführt“

Ziel dieser Maßnahme, die in der Schweiz mittlerweile an vielen Spitälern praktiziert wird, ist, die sogenannte Verweildauer von Patientinnen und Patienten im Spital zu verkürzen. Sie sollen rasch nach Hause entlassen werden, damit der finanzielle Aufwand der Spitäler kleiner wird.

Wenn Patientinnen und Patienten doch noch Pflege brauchen, fällt diese Pflege nicht mehr in den Spitalkosten an, sondern

³ Doris Doblhofer/Zita Küng: Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch. Verlag Springer, Heidelberg, 2008

- ▶ bei der spitalexternen Betreuung „Spitex“ (anderer Kostenträger)
- ▶ durch private Leistungen von Angehörigen und Bekannten

Ist die Pflege nicht gut genug, erleidet die Patientin oder der Patient vielleicht einen Rückfall oder es bleiben Spätfolgen. Die Kosten dafür werden allenfalls in eine neue Fallpauschale integriert.

Interessant ist der Blick auf die zusätzlich nötige private Betreuung unter dem Geschlechteraspekt. Traditionellerweise sorgen Frauen dafür, dass Jungen und Männer, die vom Spital kommen, möglichst gut versorgt sind. Frauen machen dies im Übrigen auch, wenn sie selbst erwerbstätig sind. Entweder sie pflegen selber oder organisieren die Pflege.

Wie steht es mit der Pflege von Frauen und Mädchen? Klassisch ist, dass diese ebenfalls von Frauen gepflegt werden. Wird ein Mann in der Pflege von Angehörigen aktiv, dann ist er nach wie vor ziemlich einzigartig. Etwas ironisch könnte ich anfügen: Ist er auch noch ein Politiker, sind ihm die Talkshows auf sicher.

Diese Leistungen - von Frauen wie von Männern - sind nicht erfasst und kommen im Geldkreislauf nicht vor. Sie sind klassische „hidden benefits“, versteckte Schätze. Gleichzeitig sind sie aber notwendige Leistungen, die sonst anderweitig erbracht werden müssten. Würden sie nicht erbracht, würden Schäden entstehen.

Die Geschlechterthematik liegt darin, dass Frauen einen Löwinnenanteil dieser Leistung erbringen, ohne dass diese Leistung irgendwo zur Kenntnis genommen und angerechnet wird.

1.4.3. Beispiel für „hidden costs“: „Häusliche Gewalt“

Die Tatsache, dass Frauen von ihren Partnern geschlagen und verletzt werden, ist ein weltweites Phänomen - und überall gleich skandalös. Hier interessiert der finanzielle Aspekt, der aber nicht davon ablenken soll, was für erhebliche soziale und psychische Folgen diese Gewalt hat.

Wird eine Frau von ihrem Partner geschlagen, hat sie zunächst ihre Gesundheit wieder herzustellen. Das kann bedeuten, dass sie eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen muss, einen Eingriff machen lassen muss. Vielleicht bekommt sie auch Medikamente verschrieben und macht eine Therapie.

Ist die Frau erwerbstätig, ist sie möglicherweise nicht am Arbeitsplatz, weil sie zu medizinischen Konsultationen gehen muss oder gar arbeitsunfähig ist.

Hat sie kleine Kinder zu betreuen und ist ihre Beeinträchtigung schwer, muss sie eine Fremdbetreuung organisieren.

Die Liste ließe sich noch verlängern. Hier entstehen verschiedene Kosten, für die Rechnung gestellt wird und die bezahlt werden müssen. Weil sie aber einerseits an unterschiedlichen Stellen anfallen und andererseits nicht immer auf die wahre Ursache zurückgeführt werden, sind sie für das Thema häusliche Gewalt „hidden costs“, versteckte Kosten.

Besonders ist in diesem Thema auch, dass die Kosten von der Frau „verursacht“ sind. Der gewalttätige Partner verursacht erst Kosten, wenn die Frau offiziell etwas unternimmt, indem sie Polizei und Justiz einschaltet.

Wie hoch diese Kosten sind, haben Alberto Godenzi und Carrie Yodanis 1998 für die Schweiz analysiert. Sie kamen allein mit den Gesundheits-, Polizei- und Justizkosten, die aufgrund häuslicher Gewalt entstehen, auf einen Betrag von jährlich 400 Millionen Schweizer Franken⁴.

1.4.4. Gender Budgeting: dringend notwendig

Die aktuellen Geschlechterverhältnisse sind also keineswegs kostenneutral. Die mangelhafte Geschlechtergleichstellung und die Diskriminierung von Frauen bringen viele Kosten, die mit mehr Gleichstellung vermieden werden können und enthalten Schätze, die noch nicht ins Bruttoinlandprodukt einbezogen sind.

Um genau solche Bezüge besser zu verstehen und damit die Möglichkeit zu bekommen, die Verhältnisse in Richtung Gleichstellung steuern zu können, ist Gender Budgeting geeignet. Gender Budgeting geht den Geldströmen nach, weil mit Einnahmen und Ausgaben entweder die Gleichstellung der Geschlechter gefördert oder untergraben wird.

Viele Interessierte schauen neidvoll auf Österreich, weil ein Verfassungsgesetz vorschreibt, dass in Österreich in den kommenden Jahren die öffentlichen Haushalte auf allen Stufen so durchleuchtet werden müssen, dass die öffentlichen Einnahmen und Ausgaben zunehmend geschlechtersensibel gedeutet werden können. Damit kann in verschiedenen Themen in Richtung Gleichstellung gesteuert werden. Dies ist kein einfaches Unterfangen. Aber ein wichtiges und wirksames.

Wenn wir davon ausgehen, dass die aktuelle Gendersituation nicht kostenneutral ist, dann ist auch klar, dass etwas investiert werden muss, um eine gute Entwicklung zu befördern. Gleichstellung rechnet sich.

1.4.5. Beispiel für „return on investment“: Außerfamiliäre Kinderbetreuung

Die Schweiz ist in Bezug auf außerfamiliäre Kinderbetreuung - mit Ausnahme des Kantons Tessin - eher schlecht aufgestellt. Die herrschende Philosophie hinkt den Tatsachen hinterher: Tatsache ist, dass die Mütter entweder auf Erwerbstätigkeit angewiesen sind oder erwerbstätig sein wollen. Gleichzeitig wird ungebrochen und teilweise auch unkritisch eine 7Tage/24Stunden-Betreuung des Kleinkindes exklusiv durch die Mutter als optimale Lösung dargestellt.

⁴ Alberto Godenzi/Carrie Yodanis: Erster Bericht zu den ökonomischen Kosten der Gewalt gegen Frauen, Universität Freiburg i.Ü., 1998

Wird innerhalb einer Familie mit kleinen Kindern diskutiert, ob auch die Mutter einer bezahlten Arbeit nachgehen soll, wird oft argumentiert, dass sich dieser Einsatz ja gar nicht lohne, weil die Kosten für die außerfamiliäre Kinderbetreuung das Gehalt der Mutter gleich wieder auffresse. Das Familienbudget würde sich nicht aufbessern. Das stimmt leider manchmal tatsächlich. Das ist umso bedenklicher, als in der Schweiz Kinder eines der größten Armutsrisiken darstellen.

Interessant ist aber die Argumentation auf der politischen Ebene. Da werden Investitionen in die außerhäusliche Kinderbetreuung einerseits als Frauenförderung verstanden, was mich doch etwas erstaunt. Ich gehe davon aus, dass Väter dadurch ebenso von ihren Betreuungsaufgaben entlastet sind. Andererseits wird ausschließlich von den Kosten gesprochen, welche diese Einrichtungen verursachen. Dies manchmal sogar unbesehen davon, dass die Eltern selbst die Kosten dafür tragen.

Schauen wir auf die Seite der Wertschöpfung, die durch die Erwerbstätigkeit der Mütter entsteht, sehen wir Beiträge, die sie damit ins Sozialversicherungssystem einspeisen und Steuern, die sie auf ihr Erwerbseinkommen leisten. Wir sehen auch die Schaffung von weiteren Erwerbsarbeitsplätzen im Betreuungsbereich (mit den gleichen Wirkungen), produktive Leistungen im Bau- und Bauunterhaltungsbereich usw. Insgesamt wurde für Zürich ein return on investment im Verhältnis 1:5 errechnet⁵. Investiert also die Stadt Zürich 100'000 Schweizer Franken in die Schaffung einer Kindertagesstätte, hat die Stadtkasse am Ende CHF 500'000 in der Kasse.

Gehen wir also den Geldströmen unter diesen differenzierten Vorzeichen nach. Mehr Gleichstellung lohnt sich tatsächlich!

1.5. Für die Zukunft: Mainstreaming ist gefragt

Für die nächsten zehn Jahre wird deutlich: Zusätzlich zu den bisherigen Aktivitäten, sind weitere Bereiche mit der Genderfrage „aufzuladen“. Wo sind die hidden costs und hidden benefits?

Bisher war meistens die Frage im Zentrum: „Wer ist aktiv?“ Alle Themen aus dem Personalbereich von der Personalsuche, über die Personaleinstellung, die Lohnstruktur, die Personalentwicklung, über Beförderung und Weiterbildung zu Vereinbarkeits- und Entlassungsfragen sind bekannt als Themen, die für die Geschlechterverhältnisse von Bedeutung sind.

⁵ Karin Müller Kucera/Tobias Bauer: Volkswirtschaftlicher Nutzen von Kindertagesstätten: Welchen Nutzen lösen die privaten und städtischen Kindertagesstätten in der Stadt Zürich aus? Schlussbericht zuhanden des Sozialdepartementes der Stadt Zürich., Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien, Bern, 2001

1.5.1. Produkte, Dienstleistungen und Maßnahmen fokussieren

Ich plädiere dafür, dass zusätzlich viele Sachfragen ins Zentrum gerückt werden. Es stellt sich die Frage: „Was produzieren wir für wen?“ Damit wird klar, dass alle Beteiligten - wie auch immer z. B. ihre zahlenmäßige Geschlechter-Zusammensetzung ist - einen gültigen Beitrag zur Geschlechterfrage leisten können. Dies bedeutet auch, dass Frauen und Männer in traditionell geschlechtersegregierte Bereichen inhaltlich aktiv werden können. Niemand braucht zu warten, bis ein ausgewogenes Zahlenverhältnis erreicht ist.

Wird die Frage nach den Produkten und Dienstleistungen gestellt, rücken Zielgruppen wie Bürgerinnen und Bürger, Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten, Studentinnen und Studenten, Schülerinnen und Schüler, Sportlerinnen und Sportler, Künstlerinnen und Künstler, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Konsumentinnen und Konsumenten, Vereinsmitglieder, Kirchgängerinnen und Kirchgänger usw. ins Blickfeld. Diese werden konkreter betrachtet. Produkte, Dienstleistungen und Maßnahmen können damit zielgenauer geformt werden.

Da es keinerlei Einschränkung gibt, ist eine Auswahl zu treffen, welche Themen bearbeitet werden sollen. Meine Empfehlung orientiert sich an der Erkenntnis „Das Eisen schmieden, solange es heiß ist.“ Dies beinhaltet die Empfehlung, im eigenen Bereich zu identifizieren, was kommende, wichtige Themen und Projekte sein werden. Genau diese sollen einer Gender-Analyse unterzogen werden. Warum nicht verlangen, dass Geschlechterverträglichkeitsprüfungen gemacht werden, damit deutlich wird, dass alle Anstrengungen, die unternommen werden, gleichzeitig auch die Gleichstellung der Geschlechter fördern sollen?

Um gleich ein Missverständnis auszuräumen: Da, wo ein Geschlecht wesentlich ungleich behandelt wird, sollen entsprechende Fördermaßnahmen getroffen werden. Das ist in der Gender Mainstreaming-Strategie als Doppelstrategie inkludiert. Aber zusätzlich sollen immer mehr Aktivitäten bewusst so gestaltet werden, dass auch ihr Beitrag zur Gleichstellung deutlich wird. Bestimmt werden auch in Österreich Themen im Bereich Klima, Energie, Finanzen, Arbeitsmarkt, Bildung, Integration, Alter, Pflege, Renten usw. eine wichtige Rolle spielen.

Die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting ist genau die richtige Koordinationsstelle, dass wirklich in allen Bundesministerien wichtige Themen bearbeitet werden. Die Erfahrungen der ersten zehn Jahre stellen für die nächsten Runden einen wichtigen Erfolgsfaktor dar.

Meine Prognose lautet: Mehr Gleichstellung führt zu mehr Qualität.

1.5.2. Weitere Aspekte vom Podium

Das hochkarätig besetzte Podium an diesem Festakt brachte weitere interessante Aspekte für die künftige Weiterarbeit der IMAG GMB zur Sprache.

Verschiedene Aspekte, die im Nationalen Aktionsprogramm aufgelistet sind, sollen sich im Einkommensbereich auswirken. Weiter wurde die Erfahrung dargestellt, dass die Arbeit der Gender Mainstreaming-Beauftragten wirkungsvoller wurde, wenn sie in der Geschäftsordnung geregelt war. Dies wurde gestützt durch die Beobachtung, dass formale Verbindlichkeit die Wirkung für die Umsetzung nachweislich verstärkte. Da Gender Mainstreaming/Budgeting mit Ausnahme des Verfassungsgesetzes zu Gender Budgeting noch wenig gesetzlich geregelt ist, wurde die formale Regelung als künftige Ressource empfohlen.

Der verschärfte Wettbewerb um die tüchtigsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde als mögliche Chance für mehr Gleichstellung in der Wirtschaft formuliert. Zusammen mit den Maßnahmen in der Bildungspolitik und weiteren gesetzlichen Rahmenbedingungen, könnte auch das Potenzial von Frauen gezielter genutzt werden.

Der Beitrag der Männer wurde im Zusammenhang mit ihrer verstärkten Verantwortung im Geschlechterthema zur Sprache gebracht. So wurde ein steigendes Interesse von männlichen Studierenden an Legal Gender Studies beobachtet und festgestellt, dass die Festlegung der Männer auf hergebrachte Stereotypen, diese daran hindere, ihr ganzes Potenzial auszuschöpfen.

Als weiteres Thema wurde die Frage der Intersektionalität, respektive der Mehrfachdiskriminierung angesprochen. Die Faktoren Religion, Weltanschauung, ethnische Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung sollten mit dem Faktor Geschlecht verbunden werden, damit Gender Mainstreaming sich nicht in der Konkurrenz von Mittelschichtzugehörigen erschöpfe.

1.6. Abschluss

Gertrud Åström, die schwedische Erfinderin der 4R-Gender-Analyse sagte:

„Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ist nicht natürlich. Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ist auch nicht natürlich. Wir haben deshalb dieses Verhältnis zu gestalten.“

Die Gestaltung des Geschlechterverhältnisses soll nicht als Strafaufgabe, sondern als eine wichtige Quelle von Energie und Ideen, verstanden werden. Wir müssen davon ausgehen, dass in einem angespannten Geschlechterverhältnis u. a. auch viel negative Energie steckt, die für die ganze Welt negative Folgen hat. Die Verschönerung des Geschlechterverhältnisses bringt deshalb den Frauen nicht etwa einseitig ungerechtfertigte Vorteile. Die Verschönerung des Geschlechterverhältnisses bringt eine Verschönerung der Welt - und darauf können wir auf keinen Fall verzichten.

Ich gratuliere den Gender Mainstreaming/Budgeting-Verantwortlichen zur bisherigen Arbeit und wünsche allen viel Erfolg für einen weiteren Schritt voran in Sachen Chancengleichheit und viel Freude bei der praktischen Mitwirkung an der Verschönerung der Welt.



4 Evaluierungsstudie „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“

Susanne Matkovits

1.1. Vorbemerkungen



Im Zuge des zehnjährigen Bestehens der IMAG GMB wurde eine Bestandsaufnahme zur Einschätzung der nachhaltigen Wirkung von Gender Mainstreaming in den Ressorts und obersten Organen durchgeführt. Auf Basis einer Online-Befragung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesministerien und der obersten Organe wurde nach zehn Jahren IMAG GMB der Stand der Implementierung und die Wirkung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Bundesverwaltung erhoben und ausgewertet.

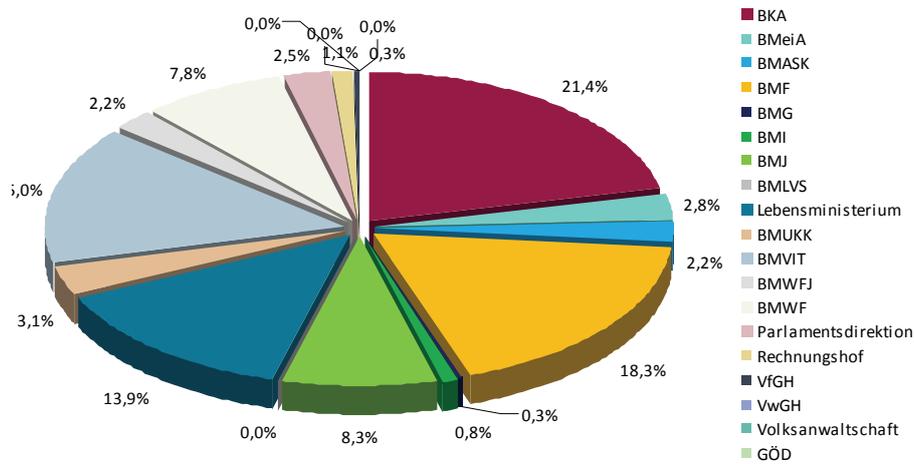
Als weiteres Ergebnis der Dokumentation und Auswertung des Erreichten wurden Handlungsfelder für die künftige Umsetzung von Gender Mainstreaming sowie weiterführende Schwerpunktthemen der IMAG GMB benannt.

1.2. Beteiligung

Für die Auswertung der Daten wurden ausschließlich jene 360 Fragebögen herangezogen, die vollständig ausgefüllt waren.

Betrachtet man die Teilnahme in den jeweiligen Ressorts, dann war das Interesse an der Umfrage im Bundeskanzleramt am höchsten (21,4%), gefolgt vom Bundesministerium für Finanzen (18,3%), dem Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (15%), dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (13,9%), dem Bundesministerium für Justiz (8,3%) und dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (8%).

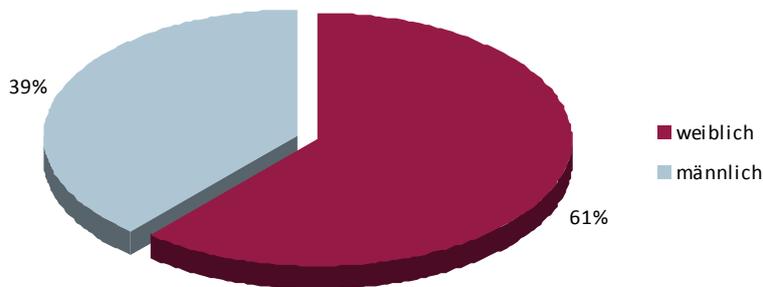
Abbildung 1: Beteiligung in den Ressorts und obersten Organen



1.2.1. Geschlecht

An der Umfrage „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“ haben sich fast zwei Drittel Frauen (61%) und ein Drittel Männer (39%) beteiligt.

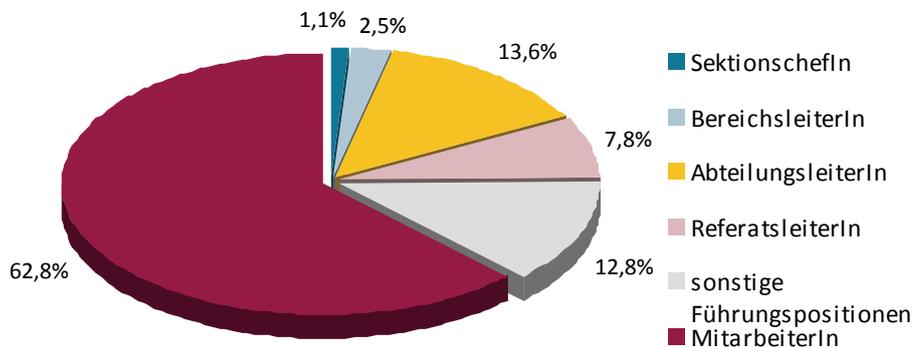
Abbildung 2: Beteiligung bezogen auf das Geschlecht



1.2.2. Funktion

Fast zwei Drittel der Befragten (62,8%) sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Ressorts und obersten Organen. Mehr als ein Drittel (37,8%) der Fragebögen wurde von Führungskräften beantwortet. 14,7% der an der Befragung Beteiligten leiten eine Sektion oder eine Abteilung. Tatsächlich liegt der Anteil der Sektions- und Abteilungsleiterinnen und -leiter in den Ressorts bei durchschnittlich 8,1%. Es zeigt sich also, dass Führungskräfte in der Umfrage überproportional stark präsent sind.

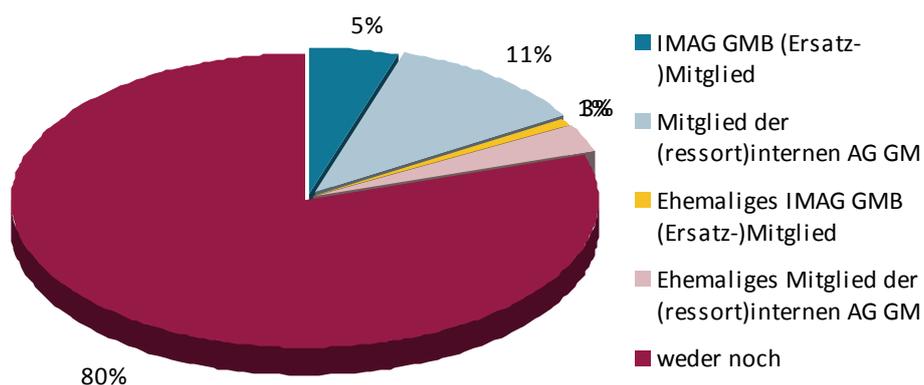
Abbildung 3: Beteiligung bezogen auf die Funktion



1.2.3. Mitglieder der IMAG GMB/ressortinterne Arbeitsgruppen

20% der Befragten gehören oder gehörten den ressortinternen Arbeitsgruppen Gender Mainstreaming oder der IMAG GMB an und sind somit in ihrer Funktion als Gender Mainstreaming-Beauftragte mit dem Thema Implementierung von Gender Mainstreaming besonders befasst.

Abbildung 4: Beteiligung der Mitglieder IMAG GMB oder AG GM



1.2. Ergebnisse

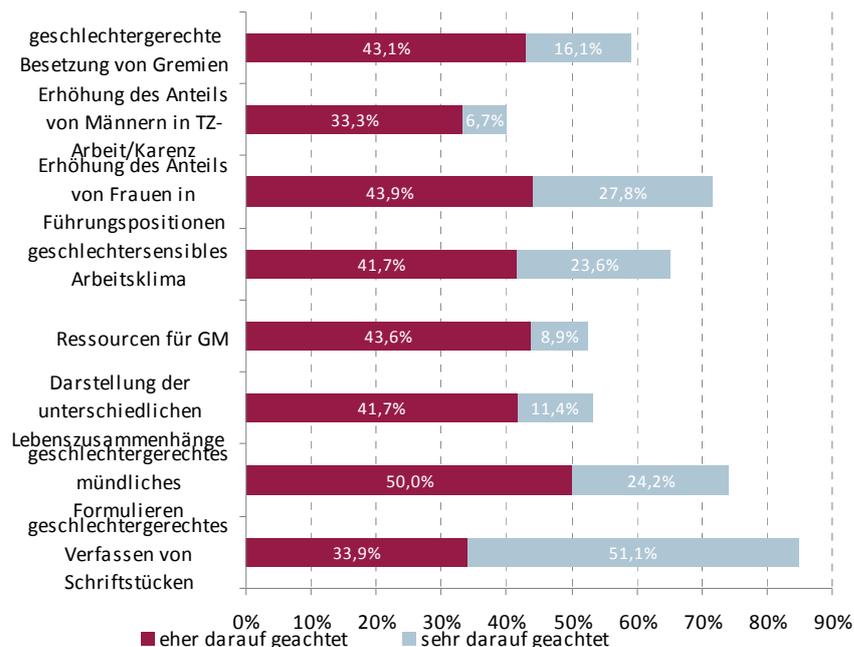
Ein hoher Anteil der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer (40,6%) gibt an, dass Gender Mainstreaming in ihrer täglichen Arbeit ein Thema ist. Das trifft für Führungskräfte stärker (47,8%) zu, als für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (36,3%). Dies lässt sich durchaus als ein Erfolg für die tatsächliche Verankerung von Gender Mainstreaming in den Ressorts bezeichnen.

Betrachtet man das Ausmaß der Veränderungen durch die Implementierung von Gender Mainstreaming, dann zeigt sich, dass vor allem das geschlechtergerechte Verfassen von Schriftstücken in den meisten Ressorts bereits „state of the art“ ist. Mehr als die Hälfte (51,1%) der Befragten gibt an, dass sehr darauf geachtet wird, ein weiteres Drittel, dass Schriftstücke eher geschlechtergerecht verfasst werden (insgesamt: 85%). Mündlich wird generell eher auf eine geschlechtergerechte Formulierung geachtet (50%) (insgesamt: 74,2%).

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen schätzen 43,9% der Befragten als eher und 27,8% als sehr beachtet ein (insgesamt: 71,7%). Veränderungen bei der Besetzung von Gremien hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit schätzen 43,1% eher und 16,1% der Befragten sehr stark ein (insgesamt: 59,2%).

Weniger sind die Befragten der Meinung, dass die Bereitstellung von Ressourcen zu Gender Mainstreaming (52,5%) oder die unterschiedlichen Lebenszusammenhänge von Frauen und Männern in Projekten/Berichten (53,1%) große Beachtung in den Ressorts und obersten Organen finden. Wenig Veränderung sehen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Anteil von Männern die sich in einer Teilzeitarbeit befinden oder in Karenz gehen (40,%).

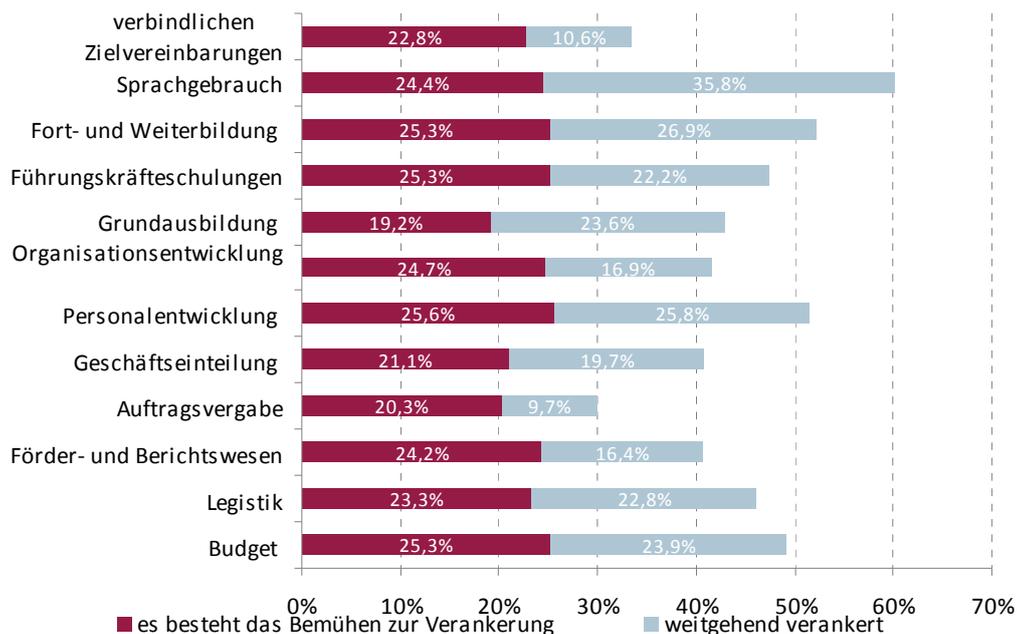
Abbildung 5: Ausmaß der Veränderungen durch Gender Mainstreaming



Die meisten Befragten (60,2%) sehen Gender Mainstreaming im Sprachgebrauch weitgehend verankert (35,8%) oder sie sehen Bemühungen zur Verankerung (24,4%). Der Ansicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach hat Gender Mainstreaming seinen Platz auch in der Fort- und Weiterbildung gefunden (52,2%: 26,9% weitgehend verankert, 25,3% Bemühungen zur Verankerung). Ein Viertel (25,8%) der Beteiligten findet, dass Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung weitgehend implementiert ist, während 25,6% Bemühungen zur Verankerung in diesem Bereich erkennen können (insgesamt: 51,4%). Ebenfalls rund die Hälfte (49,2%) sieht Gender Mainstreaming in der Budgetpolitik weitgehend implementiert (23,9%) oder sieht zumindest Bemühungen zur Verankerung (25,3%).

Etwas geringer schätzen die Befragten die Verankerung in der Legistik ein (46,1%) und den Stellenwert von Gender Mainstreaming in der Organisationsentwicklung (41,6%) ein. Auch im Förder- und Berichtswesen (40,6%) und in den Geschäftseinteilungen (40,8%) ist Gender Mainstreaming seltener verankert. Gar nicht beziehungsweise kaum implementiert ist Gender Mainstreaming der Meinung der Befragten nach, in den verbindlichen Zielvereinbarungen (39,2%) sowie in der Auftragsvergabe (40,6%).

Abbildung 6: Nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming



Die Einschätzung der Befragten zur Durchführung von Gender Mainstreaming-Projekten, die eine nachhaltige Wirkung im Ressort erzielen konnten, gibt Aufschluss über das Wissen und die Wahrnehmung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den einzelnen Ressorts und obersten Organen.

Mehr als die Hälfte (53%) der Befragten gibt an, von Projekten zu Gender Mainstreaming im eigenen Ressort zu wissen. Führungskräfte geben signifikant häufiger an, dass Gender Mainstreaming-Projekte in ihrer Organisation durchgeführt wurden als dies die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun.

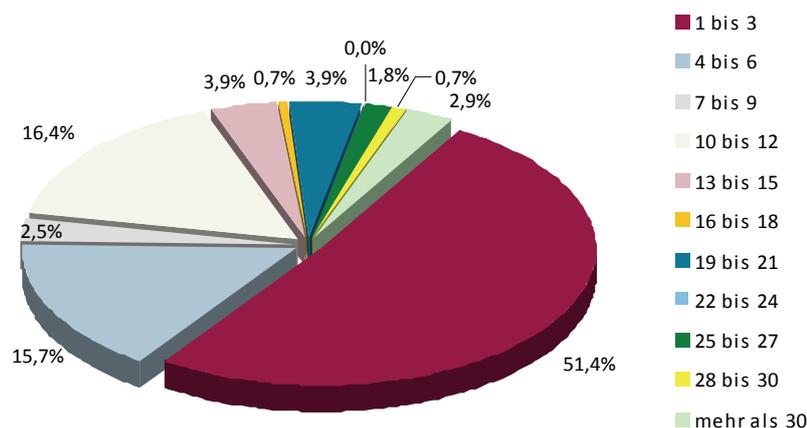
Befragt nach der Einschätzung wie viele Gender Mainstreaming-Projekte bislang in ihrem Ressort bzw. in ihren Organisationen durchgeführt wurden, gibt rund die Hälfte der Befragten (51,4%) an, dass es sich ihrer Meinung nach bisher um ein bis drei Projekte gehandelt hat.

Tatsächlich haben die einzelnen Ressorts und obersten Organe in den letzten Jahren Projekte zum Thema Gender Mainstreaming in unterschiedlichem Ausmaß durchgeführt und öffentlich gemacht. Ein Vergleich erweist sich als schwierig, da es keine zuverlässigen Quellen gibt wo Daten und Fakten überprüfbar wären.

Zu den drei wichtigsten Gender Mainstreaming-Projekten, die besonders erfolgreich waren und eine nachhaltige Wirkung in der Organisation gezeigt haben gehören nach Meinung der Befragten Gender Budgeting-Projekte, Projekte zu einer geschlechtergerechten Sprache und der Frauenförderplan.

Projekte zu einer geschlechtergerechten Sprache zeigen bereits ihre Wirkung. 60,2% der Befragten geben an, dass Gender Mainstreaming im Sprachgebrauch in der Organisation weitgehend verankert ist oder zumindest das Bemühen zur Verankerung besteht. Auch in der Budgetpolitik sehen die Befragten zu 49,2% eine weitgehende Verankerung beziehungsweise zumindest Bemühungen dazu. Interessant erscheint, dass der Frauenförderplan zu den wichtigsten und erfolgreichsten Projekten gezählt wird, obwohl dieser zwar eine wichtige Teilstrategie einer geschlechtergerechten Personalpolitik ist, aber ausschließlich die Förderung von Frauen zum Ziel hat. Hier zeigt sich, dass eine Trennung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming vielen Befragten schwer fällt.

Abbildung 7: Bestandsaufnahme - Projekte zu Gender Mainstreaming

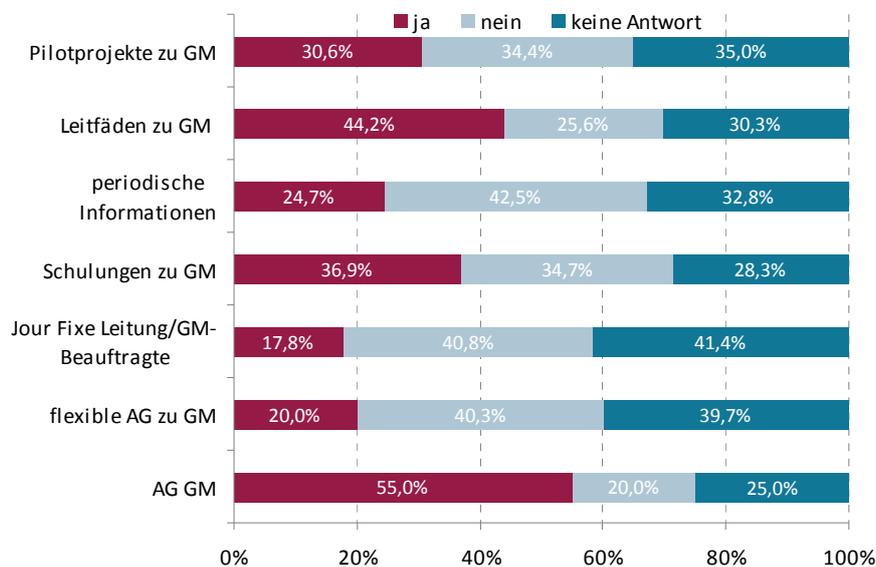


Verantwortlich für den Erfolg von Gender Mainstreaming ist neben der strukturellen Implementierung in die Organisation, die laufende Kommunikation und die Weitergabe von Information an Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In diesem Sinne formulierte die IMAG GMB 2002 eine Reihe von Empfehlungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming in den Ressorts und obersten Organen.

Mehr als die Hälfte der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer (55%) kennt die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming in ihrem Ressort. 44,2% sind die Leitfäden zu Gender Mainstreaming bekannt. Rund ein Drittel (36,9%) gibt an, dass in ihrer Organisation Schulungen zu Gender Mainstreaming angeboten werden und 30,6% kennen Pilotprojekte zu diesem Thema.

Nur 17,8% wissen von einem Jour Fixe zwischen der Ressortleitung und der Gender Mainstreaming-Ressortbeauftragten. Auch flexible Arbeitsgruppen (20%) und periodisch erscheinende Informationen (24,7%) zu Gender Mainstreaming werden wenig wahrgenommen. Führungskräfte sind signifikant besser informiert als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Abbildung 8: Bestandsaufnahme - Strukturelle Verankerung und Information zu GM

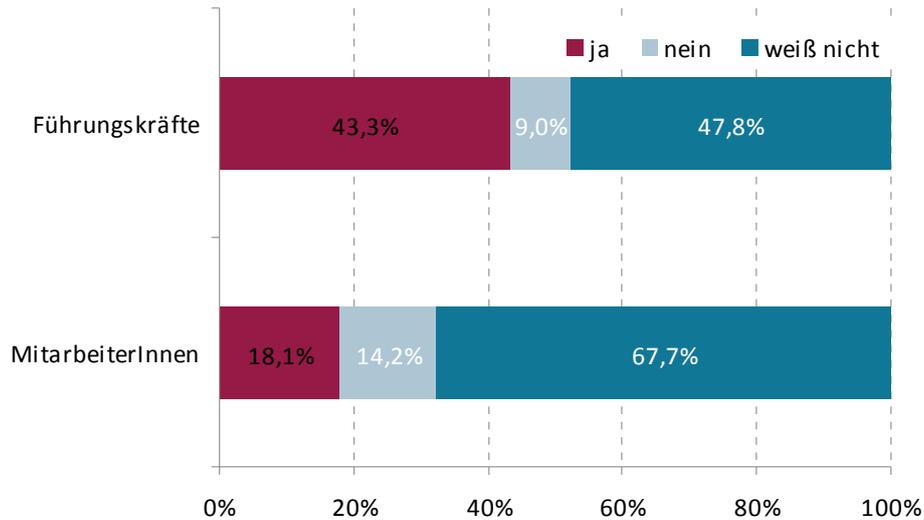


Eine Voraussetzung für geschlechtergerechtes Handeln in der Organisation ist das Wissen über geschlechtsspezifische Unterschiede.

Nur rund ein Viertel der Befragten (27,5%) weiß von geschlechtsspezifischen Datenerhebungen im eigenen Ressort oder obersten Organ. 12,2% geben an, dass noch nie Erhebungen zu geschlechtsspezifischen Daten durchgeführt wurden. Mehr als die Hälfte der Befragten (60,3%) weiß es nicht.

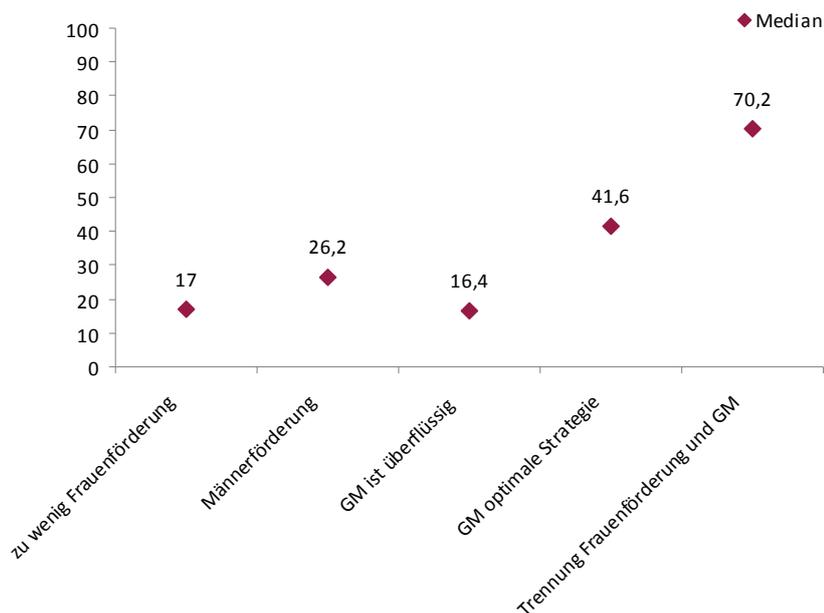
Zu den wesentlichen Ergebnissen der Studie gehört, dass Führungskräfte in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming/Budgeting signifikant besser informiert sind als die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ressorts. So wissen 43,3% der Führungskräfte von geschlechtsspezifischen Datenerhebungen in ihrem Ressort, während nur 18,1% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Sicherheit behaupten konnten, dass es Erhebungen dieser Art gegeben hat.

Abbildung 9: Geschlechtsspezifische Datenerhebungen



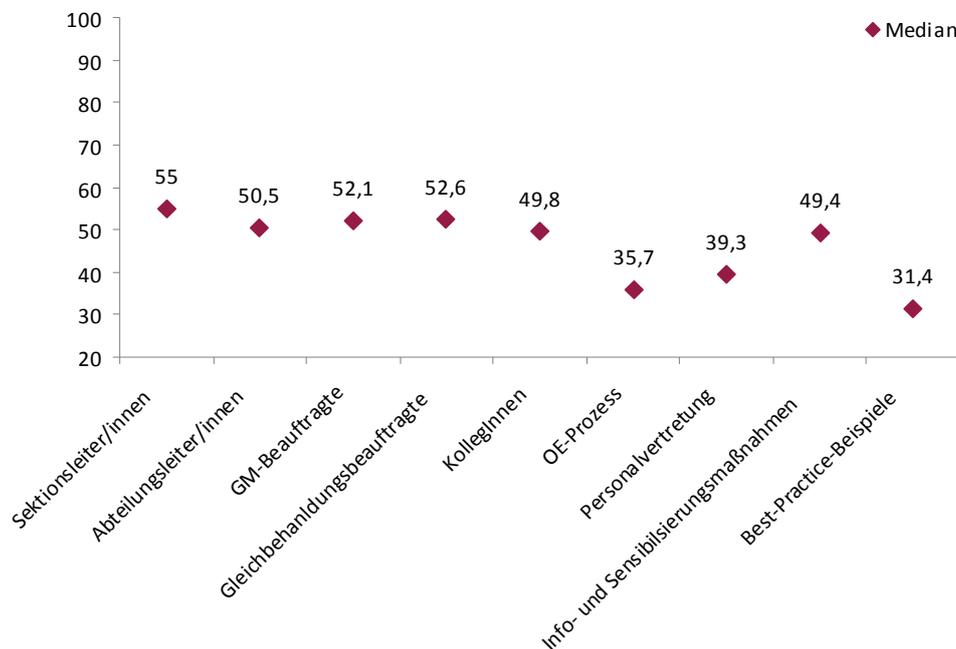
Schwächen der Strategie erkennen die Befragten vor allem darin, dass eine klare Trennung zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming schwer fällt. Die Aussage, dass Gender Mainstreaming die optimale Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung ist, erhält eine relativ hohe Zustimmung, wobei Frauen signifikant eher dieser Meinung sind als Männer. Dass Gender Mainstreaming eine überflüssige Strategie sei, erhält wenig Zustimmung; auch dass Frauenförderung durch Gender Mainstreaming zu kurz kommt, glauben die Befragten eher nicht. Dass durch Gender Mainstreaming die Rolle der Männer verstärkt thematisiert wird, erhält im Median eine Zustimmung von 26,2.

Abbildung 10: Einstellungen zu Gender Mainstreaming



Nach Einschätzung der Befragten kommt die größte Unterstützung für den Gender Mainstreaming-Prozess von den Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter. Auch den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter kommt eine tragende Rolle zu. Als sehr unterstützend wahrgenommen werden weiters Gender Mainstreaming-Beauftragte sowie Gleichbehandlungsbeauftragte. Interessant ist hier, dass die Befragten der Meinung sind, dass den Gender Mainstreaming-Beauftragte bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming eine wesentliche Rolle zukommt, während sie ihnen insgesamt einen eher geringen Stellwert in der Organisation beimessen. Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen und Kolleginnen und Kollegen sind ebenso hilfreich. Als weniger unterstützend erlebt werden die Personalvertretungen, Best-Practice-Beispiele oder ein Entwicklungsprozess der gesamten Organisation.

Abbildung 11: Unterstützung durch unterschiedliche Funktionsgruppen



1.2. Handlungsfelder für die Umsetzung von Gender Mainstreaming

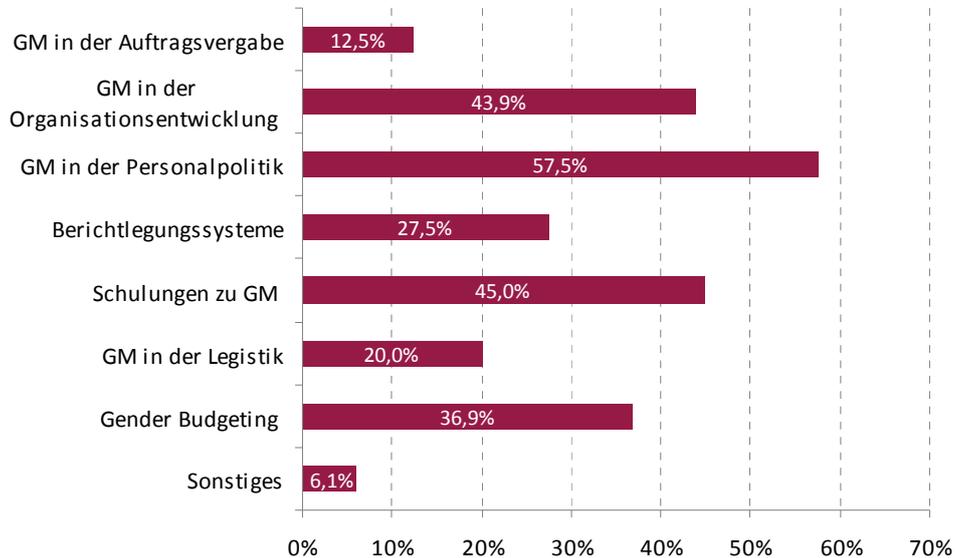
Bleibt zum Abschluss noch die Frage in welchen Bereichen die Befragten die Umsetzung von Gender Mainstreaming am vorrangigsten sehen. Dazu sollten die drei wichtigsten Handlungsfelder ausgewählt werden.

Höchste Priorität sehen die Befragten bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Personalpolitik (57,5%) Weiters erachten 45% Schulungen zu Gender Mainstreaming als wichtig für die Umsetzung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. 43,9% sehen Gender Mainstreaming in der Organisationsentwicklung als wichtiges Handlungsfeld.

Mehr als ein Drittel (36,9%) sieht im Gender Budgeting künftiges Potential. 27,5% sind der Meinung, dass vermehrt ein Augenmerk auf Berichtlegungssysteme und Monitoring zu Gender Mainstreaming gelegt werden sollte.

Gender Mainstreaming in der Logistik erachten immerhin 20% als wichtiges Handlungsfeld. Am seltensten sind die Befragten (12,5%) der Meinung, dass es Handlungsbedarf bezüglich Gender Mainstreaming in der Auftragsvergabe gibt.

Abbildung 12: Zukunft - Handlungsfelder



Aus der Dokumentation des Erreichten und den Ergebnissen lässt sich künftiges Potential für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming ableiten und wie folgt darstellen:

- Kommunikation auf allen Ebenen
 - ▶ Gender Mainstreaming ist Führungsaufgabe, doch braucht es Kommunikation und Information auf allen Ebenen, um den gemeinsamen Nutzen zu erkennen;
 - ▶ Führungskräfte müssen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt über Gender Mainstreaming informieren und sie in die Umsetzung einbinden z. B. beim Einsatz von Leitfäden, geschlechtsspezifische Datenerhebungen, etc.
- Wissensaustausch und Information zu Gender Mainstreaming
 - ▶ Ein Überblick über Aktivitäten und Projekte zu Gender Mainstreaming müsste geschaffen werden - eine Wissensplattform kann den Know-how Transfer unterstützen;
 - ▶ Informationsveranstaltungen und Bedarfsschulungen müssten verstärkt durchgeführt werden z. B. über Gender Budgeting oder zur Erhöhung des Bekanntheitsgrads von Leitfäden bzw. von Arbeitshilfen, etc.
- Gesetzliche Grundlagen - Klare Vorgaben und Zielvereinbarungen
 - ▶ Die Studie zeigt, gesetzliche Grundlagen fördern die Nachhaltigkeit und wirksame Implementierung von Projekten; z. B. Gender Budgeting Projekte, Projekte zu einer geschlechtergerechten Sprache, Frauenförderung etc.

- Chance: Haushaltsrechtsreform
 - ▶ Erhebliches Potential liegt in der Definition von Wirkungszielen;
 - ▶ Geschlechtsspezifische Datenerhebungen zur Ist-Analyse sind zur Zieldefinition grundlegend notwendig;
 - ▶ Gender Budgeting ist neben Organisationsentwicklung und Personalentwicklung neues Instrument und Chance zur strukturellen Implementierung von Gender Mainstreaming;
 - ▶ Verankerung in der Auftragsvergabe und in verbindlichen Zielvereinbarungen - Vorbild kann die Auftragsvergabe der Stadt Wien sein, die an innerbetriebliche Frauenförderung gekoppelt ist;

- Qualitätsmanagementsystem
 - ▶ Ziele müssen so definiert sein, dass sie einer kontinuierlichen Überprüfung standhalten - Evaluierung und Qualitätssicherung der Implementierung von Gender Mainstreaming;

- AG GM, GM-Beauftragte
 - ▶ Stärkung der Funktion der AG GM und der GM-Beauftragten durch die Definition klarer Rollen und Aufgabenbereiche z. B. im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Gender Budgeting;
 - ▶ Verstärkte Zusammenarbeit und Unterstützung der GM-Beauftragten mit beziehungsweise durch Führungskräfte und Ressourcen;

- Gender Mainstreaming - Frauenförderung
 - ▶ Rolle und Auftrag der GM-Beauftragten und der Gleichbehandlungsbeauftragten muss geschärft und differenziert werden;
 - ▶ Zugleich sollten auch Synergien aus den beiden Bereichen genutzt werden, zumal beide Bereiche die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ zum Ziel haben;



Weitere Informationen zur [Evaluierungsstudie „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“](#) unter www.imag-gmb.at

5 Podiumsdiskussion „Status Quo und Perspektiven österreichischer Gleichstellungspolitik“



Im Zuge der Podiumsdiskussion wurden von Doktorin Susanne Matkovits nachfolgende Fragen an die Podiumsgäste gerichtet:

- Zu den Ergebnissen der Studie: Gibt es Ergebnisse in der eben präsentierten Studie, die Sie überrascht beziehungsweise die Sie nicht erwartet haben?
- Zur Gleichstellungspolitik in Österreich: Gleichstellungspolitik ist in Österreich inzwischen kein Novum mehr, im Gegenteil: sie hat, wie andere Politikfelder auch, eine Entwicklung durchgemacht und es wurde in der Gleichstellungspolitik zweifellos viel erreicht. Was waren aus Ihrer Sicht die größten Meilensteine und Erfolge? Was waren rückblickend aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen und die größten Hindernisse?
- Neue Herausforderungen an die Zukunft: Die Haushaltsrechtsreform und die Wirkungsorientierung gelten als große Chance für die Gleichstellungspolitik. Gibt es aus Ihrer Sicht zusätzliche Handlungs- beziehungsweise Themenfelder die vorangetrieben werden müssten und nicht aus den Augen verloren werden dürfen?
- Künftige Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik: Wo stehen wir bezüglich Gleichstellungspolitik Ihrer Meinung nach in zehn Jahren?

5.1 Rede- und Diskussionsbeiträge der Podiumsgäste

5.1.1 Beitrag Universitätsprofessorin Erna Appelt

Gleichstellungspolitik in Österreich



Gleichstellungspolitik reicht in Österreich bis in die Ära Kreisky zurück. Wichtige Erfolge wurden bereits mit der Reform des Familien-, Ehe- und Scheidungsrechts, der Reform des § 144 und dem Schulorganisationsgesetz erzielt.

Gender Mainstreaming beabsichtigt eine „Verallgemeinerung“ des Politikfeldes. Dabei geht es um strukturelles, personelles und fachliches Mainstreaming. Großer Vorteil dieses Ansatzes ist die Einbeziehung von Männern in die Verantwortung für Gleichstellung. Vor- und zugleich Nachteil ist der Top-down-Ansatz. Dem Vorteil, dass sich die Führungsebene zu Gleichstellungszielen bekennt, steht der Nachteil der geringen Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Organisationen entgegen. Wünschenswert wäre die Verbindung von Top-down und Bottom-up-Ansatz.

Große Herausforderung ist die Einführung eines Gender Budgeting. Hier gibt es nun eine gute gesetzliche Grundlage und erste Erfolge bei der Implementierung. Größte Hindernisse bestehen sowohl in Umgehungsstrategien sowie in einem Rückgang der Akzeptanz des Gleichstellungsziels bei der jüngeren Generation. Gleichstellung wird zu Unrecht als bereits erreicht angenommen.

Neue Herausforderungen an die Zukunft

Große Herausforderung ist nach wie vor die Implementierung. Allzu oft bleibt es bei Lippenbekenntnissen. Rhetorisch Akzeptanz ist leider oft genug mit einem Mangel an Umsetzungswillen verbunden.

Künftige Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik

Vor uns liegen die Mühen der Ebenen. Einerseits wird in zehn Jahren Gleichstellung ganz selbstverständlich sein. Die Gesellschaftsspaltung entlang von Geschlecht, Klasse, ethnischer Zugehörigkeit u. a. wird jedoch vermutlich sogar noch gravierender ausfallen. Dem ist gegenzusteuern.

5.1.2 Beitrag Universitätsprofessor Nikolaus Benke

Ergebnisse der Studie



Nicht überrascht hat mich zu hören, dass Gender Mainstreaming in den Führungsebenen recht gut bekannt und etabliert ist, auf den unteren Ebenen aber wenig oder nicht. Das erkläre ich mir aus der Eigenart des Gender Mainstreamings als Top-down-Strategie. Dabei ist immer noch offen, wie sehr sich Führungskräfte mit Gender Mainstreaming identifizieren: Der erste Schritt mag darin bestehen, dass man fürchtet sich zu blamieren, wenn man sagt, man kenne Gender Mainstreaming nicht oder man halte nichts davon. Dieser erste Schritt ist aber schon ein ganz wichtiger, selbst wenn dahinter noch kein wahrhaft geschlechtergerechtes Bewusstsein steht.

Überrascht hat mich die hohe Sensibilität für geschlechtergerechte Sprache. Da mache ich sehr unterschiedliche Beobachtungen: Im Öffentlichen Dienst sind tatsächlich die Websites und die Texte für die Benutzerinnen und Benutzer weitgehend geschlechtergerecht formuliert. Anderes stelle ich bei der Gesetzgebung fest. Ein Beispiel: Die bei Erlassen des „Eingetragene Partnerschaft-Gesetzes“ gleichzeitig in anderen Justizgesetzen vorgenommenen Ergänzungen sind vielfach gendersymmetrisch gestaltet; hingegen weist das EPG selbst ausschließlich männliche Formen auf und beschränkt sich auf eine salvatorische Klausel, die anordnet, dass „personenbezogene Bezeichnungen“ „für beide Geschlechter“ gelten (§ 44 EPG). In solchen Generalklauseln sehe ich einen minimalistischen und letztlich geringschätzigen Umgang mit dem Anliegen der geschlechtergerechten Sprachgestaltung.

Gleichstellungspolitik in Österreich

Als große Meilensteine und Erfolge fallen mir das Gleichbehandlungsgesetz 1979, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993, die Einrichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Frauenförderpläne sowie das Gewaltschutzgesetz 1996 ein. Zu unserem heutigen Festakt passt das aber nur als Vorgeschichte. Was ich als bedeutende Neuerung betrachte, die wohl wesentlich auf das Bemühen um Gender Mainstreaming zurückgeht, sind die im universitären Bereich seit Herbst 2009 vorgeschriebenen Frauenquoten: Alle wichtigen Gremien der Universitäten - Universitätsrat, Rektorat, Senat, aber auch andere Kollegialorgane - haben künftig eine Frauenquote von mindestens 40% aufzuweisen. Mindestens 40% Frauen haben auch auf den Wahlvorschlägen für die Senatswahl zu stehen. Werden die Quoten nicht eingehalten, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bei der Schiedskommission die Einrede der unrichtigen Besetzung erheben.

Man mag darüber spekulieren, warum diese für Österreich bahnbrechende Neuerung gerade an den Universitäten eingeführt worden ist. Neigt man zu verschwörungstheoretischen Erklärungen, so wird man dahinter vielleicht eine maliziöse Haltung bestimmter Gruppen vermuten, welche zum Ziel haben, die mit Exzellenzansprüchen auftretenden Universitäten durch besonders anspruchsvolle Gestaltungsstandards zu fordern. Geht man von einem wohlmeinenden

Vertrauen in die Universitäten aus, so kann man die Maßnahme als eine sehen, die zu allererst an den Universitäten etabliert wird, weil diese ein gesellschaftlich hoffnungsvolles Pionierfeld seien. Im Grunde kommt es auf die Motive aber nicht an. Mit Spannung bleibt abzuwarten, wie sich die 40% Frauenquote bewährt und ob beziehungsweise wie man sie allenfalls auf andere Bereiche übertragen wird.

Neue Herausforderungen an die Zukunft

Eine besondere Herausforderung ergibt sich meines Erachtens aus dem Umstand, dass die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nunmehr im Kontext mit den Diskriminierungsgründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und auch der Behinderung steht. Daraus ergeben sich sehr komplexe und nicht leicht zu beurteilende Gemengelagen. Geschlechtergerechtigkeit soll zwar immer noch ein prioritäres Ziel sein; doch bei Bewerbungen oder Beförderungen etc. im öffentlichen Dienst ist künftig dann, wenn gleichqualifizierte Frauen vorrangig berücksichtigt werden sollen, über die Öffnungsklausel vermehrt das Anführen der anderen Diskriminierungsgründe zu erwarten - womit der jeweils konkurrierende Mann dann die Stelle oder die Beförderung zu erlangen trachtet und auch erlangen kann.

Zugleich liegt in dieser Verbreiterung des Entscheidungsfeldes und der Diskriminierungsanalysen auch eine spezifische Chance für eine profunde Weiterentwicklung der Geschlechterkultur. Das Meiste ist dabei vom Diskriminierungsgrund der sexuellen Orientierung zu erwarten: Wie kein anderes Thema bringt das der sexuellen Orientierung genderbezogene Sicht-, Analyse- und sonstige Handlungsweisen auf den Punkt, denn es spitzt in singulärer Weise die Frage zu, was wir für weiblich halten und was für männlich und welche Wertungen und Folgen wir mit diesen Konstruktionen verbinden.

Künftige Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik

Eher als eine Einschätzung zu treffen, wo die österreichische Gleichstellungspolitik in zehn Jahren sein wird, möchte ich zwei Faktoren ansprechen, die meines Erachtens den Fortschritt und die Qualität der Gleichstellung wesentlich bestimmen werden. Was können beziehungsweise sollen wir uns da wünschen?

Zunächst wünsche ich uns Wohlstand. Die Erfahrung zeigt, dass die Gleichstellung am ehesten bei Wohlstand gedeihen kann, dass sie im großzügig handhabbaren Verteilen eben auch drankommt. Hingegen bedingen schlechte Wirtschaftsdaten Prioritäten, durch die Gleichstellungsanliegen rasch gestrichen, abgedrängt und aufgeschoben werden. Dann kommt es etwa zu dem, was Zita Küng als das Verlagern auf Nebenschauplätze erörtert hat und Erna Appelt als das vermehrte Einsetzen von Umgehungsstrategien. Einbrüche im Wohlstand schlagen sich meiner Beobachtung nach in einem deutlich überproportionalen Verlangsamten oder Aussetzen von Gleichstellungsfortschritten nieder.

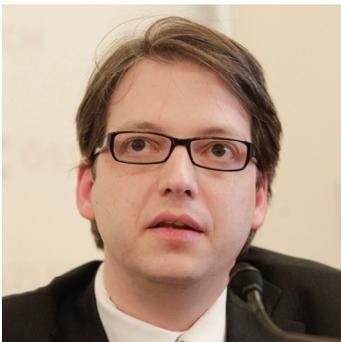
Als zweites wünsche ich uns ein breites, vitales Interesse an Politik - Politik als waches, ernsthaftes, möglichst rationales Verhandeln des Gemeinwohls und der Positionen der Individuen im Gemeinschaftlichen von Gesellschaft und Staat. Gerade ein sensibles Feld wie die Ge-

schlechtergleichstellung ist ganz wesentlich auf einen allgemein geführten, engagierten politischen Diskurs angewiesen. In den vergangenen Jahren haben wir ein Abwenden von der Politik feststellen müssen - einerseits als Cocooning, den biedermeierlichen Rückzug in die Privatheit, andererseits als egoistisch-yuppiehaftes Streben nach individueller Karriere und eigenem Reichwerden - beides Muster, die keine oder kaum Kapazität für ein Mitmachen am Politischen vorsehen.

Von einer Neuheit, die mich durchaus auf ein Wiedererstarken des Politikinteresses hoffen lässt, kann ich Ihnen doch berichten - und das passt gut als mein Schlusswort zu diesem Festakt. Seit 1999 koordine ich an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien die Schwerpunktausbildung Legal Gender Studies (Frauen- und Geschlechterforschung im Recht). In all den Jahren haben wir ein abwechslungsreiches Programm in einer klaren, übersichtlichen Organisation geboten, das auch sehr gut angenommen worden ist. Meine Frage war bis zu diesem Wintersemester stets, warum sich fast ausschließlich Studentinnen und nahezu keine Studenten an den Lehrveranstaltungen beteiligten. Warum auch immer - seit diesem Wintersemester ist es offenkundig anders: Die Kurse und Seminare weisen einen Studentenanteil von 15 bis 20 Prozent auf. Den Grund für diese Veränderung kenne ich nicht. Optimistisch nehme ich an, dass jetzt eine Studierendengeneration kommt, in der die Männer nicht mehr blockiert sind, sich in der Öffentlichkeit von Lehrveranstaltungen mit Genderfragen zu befassen. Wenn das so ist - und bleibt -, dann kann ich diese Neuheit nur als wohlthuenden Schritt eines Undoing Gender begrüßen und zudem als einen Erfolg betrachten, der kongenial die Bemühungen des Gender Mainstreaming widerspiegelt.

5.1.3 Beitrag Alexander Braun

Ergebnisse der Studie



Zunächst bedanke ich mich herzlich für Einladung der Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zur Teilnahme an der heutigen Podiumsdiskussion. In meiner Funktion als stellvertretender Leiter der ressortinternen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz freue ich mich sehr über die Durchführung der soeben präsentierten Evaluierungsstudie „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“.

Mich überraschen die dargestellten Ergebnisse der Umfrage nicht besonders, da sie sehr gut das administrative Potential und den Wissenstand des Gender Mainstreaming in der Verwaltung widerspiegeln.

Im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird z. B. durchgängig auf eine geschlechtergerechte Sprache in Schriftstücken, wie auch im mündlichen Formulieren geachtet.

Ein besonderes Augenmerk wird dem Gender Mainstreaming in unserem Ressort auch im Bereich der Aus- und Weiterbildung gewidmet. Insoweit zeigt sich - wie ebenfalls in den Er-

gebnissen der Studie zu ersehen -, dass vor allem Schulungen, die sich nicht nur auf die Führungskräfte des Ressorts beschränken, einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass diese wichtige Strategie auf allen administrativen Handlungsebenen Ressorts entsprechend berücksichtigt und umgesetzt werden.

Auf die Ausgewogenheit geschlechtergerechter Besetzungen von Arbeitsgruppen und Gremien wird im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz seit vielen Jahren - auch in der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming - geachtet. Ergänzend sei an dieser Stelle weiters darauf verwiesen, dass in der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming neben einer Ausgewogenheit der Bestellung nach Geschlecht auch eine ausgeglichene Vertretung von Führungskräften und MitarbeiterInnen angestrebt wird. Dadurch soll gewährleistet werden, dass neben der Genderperspektive auch inhaltliche Informationen und einzelne Aktivitäten der jeweiligen Organisationseinheiten - einschließlich der nachgeordneten Dienststellen - im Ressort auf allen Ebenen kommuniziert werden können.

Gleichstellungspolitik in Österreich

Die größten Meilensteine in der Gleichstellungspolitik betreffend, kann ich mich nur meinen VorrednerInnen anschließen und betonen, dass in den letzten Jahren vor allem auf gesetzlicher Ebene bereits sehr viele Schritte umgesetzt wurden. Nichts desto trotz gibt es noch wichtige gesellschaftliche und wirtschaftliche Bereiche - etwa gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit - die auch weiterhin verstärkt vorangetrieben werden müssen.

Die derzeit in Diskussion stehende Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz wird daher in seiner Intention - insbesondere was die Transparenz der Gehälter betrifft - begrüßt.

Aus dem Blickwinkel der ressortinternen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz war sicherlich die Erlassung einer ressortinternen Geschäftsordnung für diese Arbeitsgruppe durch den Herrn Bundesminister Rudolf Hundstorfer ein weiterer wichtiger konkreter Schritt dazu, die Gender Mainstreaming-Strategie noch stärker zu verankern. Insbesondere die erstmalige Festlegung von konkreten Rechten und Pflichten der Gender Mainstreaming-Beauftragten hat dazu geführt, deren ressortinternes Tätigkeitsprofil zu konkretisieren, für die RessortmitarbeiterInnen transparenter zu gestalten und damit abermals auf die Notwendigkeit der Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie hinzuweisen. Dabei gilt es eine geschlechterspezifische Perspektive in alle sozialpolitischen und wirtschaftlichen Bereiche zu integrieren.

Damit komme ich zu einem mir sehr wichtigen Punkt im Rahmen meiner Tätigkeit als Gender Mainstreaming-Beauftragter im Bundesministerium Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Im Gegensatz etwa zu Gleichbehandlungsbeauftragten existiert derzeit in Österreich keine analoge gesetzliche Regelung für Gender Mainstreaming-Beauftragte, welche konkreten Rechte und Pflichten mit der Ausübung der Funktion als GM-Beauftragte verbunden sind. Die Tätigkeit wird derzeit quasi „ehrenamtlich“ ausgeübt, d.h. sie ist neben den zugewiesenen Aufgabenbereichen als Bedienstete/r auszuüben. Daraus ergeben sich für die GM-Beauftragten in Einzelfällen beachtliche Schwierigkeiten im Zeitmanagement. Die erfolgreiche Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie ist dabei nicht nur von den „Zeitfenstern“ abhängig, welche dem/der Gender Mainstreaming-Beauftragten für die Wahrnehmung seiner/ihrer Aufgabe zur

Verfügung stehen, sondern auch ganz wesentlich von seinem/ihrem jeweiligen persönlichen Engagement. In diesem Sinne könnte angedacht werden, eine entsprechende gesetzliche Regelung analog der Gleichbehandlungsbeauftragten zu schaffen.

Neue Herausforderungen an die Zukunft

Die verfassungsrechtliche Verankerung der anzustrebenden Gleichstellung von Frauen und Männern in der Haushaltsführung war sowohl ein ganz wesentlicher Schritt für deren konkrete Umsetzungsvorhaben, wie auch ein wichtiges Signal und starker Impuls für die Gleichstellungspolitik in Österreich.

Wichtig erscheint mir jedoch, dass durch diesen neuen Themenschwerpunkt nicht die Gender Mainstreaming-Strategie in ihrer Gesamtheit in den Hintergrund gedrängt wird. Damit meine ich, dass Gender Budgeting ein wesentliches neues Instrument ist, um die Strategie der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgreich umsetzen zu können. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass die Wirkungsorientierung ein rein fiskalisches Instrumentarium darstellt. Es darf daher nicht aus den Augen verloren werden, dass neben den finanziellen Auswirkungen oder besser gesagt Wirkungszielen, viele weitere Themenbereiche im Gender Mainstreaming - wie etwa der geschlechtergerechte Sprachgebrauch, oder die Darlegung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen in der Legistik, abseits der finanziellen Implikationen - weiter forciert und ausgebaut werden müssen.

Als ganz essentiell erachte ich - ebenfalls die heute präsentierte Evaluierungsstudie reflektierend -, dass insbesondere in der Aus- und Weiterbildung Schulungen nicht nur für Führungskräfte in der bisherigen Intensität weitergeführt werden müssen, sondern Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus sämtlichen Verwaltungsebenen in den Ressorts zur erfolgreichen Umsetzung der neuen Anforderungen auszubilden und in konkrete Gender Mainstreaming-Umsetzungsmaßnahmen einzubinden sind.

Künftige Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik

Aus Sicht des Bundesdienstes ist es durchaus schwierig, Prognosen über konkrete zukünftige Entwicklungsverläufe und Entwicklungsergebnisse abzugeben.

Was ich mir persönlich sehr wünsche, ist, dass die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie und damit einhergehend die Gleichstellungspolitik in Österreich genauso zielstrebig weiterverfolgt wird, wie im letzten Jahrzehnt, um schließlich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Handlungs- und Wirkungsfeldern erreichen zu können.

5.1.4 Beitrag Sabine M. Fischer

Ergebnisse der Studie



Die geringe Beteiligung des Justiz- und Wissenschaftsministerium bei der Evaluierungsstudie „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“ (jeweils 8% gegenüber 21% des BKA, 18% des BMF, 15% des BMVIT) erinnert mich an das häufig niedrige Interesse am Thema Gleichberechtigung von „Hardfact“-orientierten Unternehmensabteilungen wie Finanzierung/Controlling und manchen Geschäftsleitungen.

In diesen männerdominierten Gremien gelten offiziell nur „klare Leistungskriterien“ und wird das Thema „Gleichstellung“ als nebensächlich und unwichtig beurteilt. Die Potentiale für die Entwicklung des eigenen Unternehmens und der Märkte werden nicht erkannt. Darauf führe ich auch zurück, dass dieses Thema zur Bearbeitung häufig den Frauen überlassen wird - so wie in dieser Studie auch die Mehrheit der Beteiligten weiblich war (61%).

Gleichstellungspolitik in Österreich

Die größten Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik in Österreich sind nach wie vor die Werthaltungen und Bilder in den Köpfen der wesentlichen Entscheidungsträger in Wirtschaft und Politik. Hier hat eine Bundesministerin wie Gabriele Heinisch-Hosek eine größere Wirkungsmacht als ein einzelnes Unternehmen, wenn sie eine österreichweite Kampagne wie „Echte Männer gehen in Karenz“ startet und dazu Bilder von „harten Kerlen“ und Babys publiziert.

In den 1970er Jahren wurden junge Männer in Schweden gezielt mit derartigen Sujets konfrontiert, indem solche Bilder in schwedischen Kasernen affiziert wurden. Eine derartige Fokussierung und daraus folgende Breitenwirkung der Kampagne wäre für Österreich im 21. Jahrhundert dringend notwendig.

In der Privatwirtschaft fällt bei der Gleichstellung von Frauen und Männern auf, dass vor allem KMU schon seit Jahrzehnten unabhängig von gesetzlichen Regelungen und ohne viel Aufsehens für Mitarbeiterinnen (seltener auch für Mitarbeiter weil Väter in Österreich weniger Betreuungspflichten zugestanden werden), gemeinsam mit ihrer Belegschaft individuelle Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen haben. Dies hat sich meist durch eine Notwendigkeit im Arbeitsalltag spontan ergeben und wurde aufgrund des Erfolges (höhere Flexibilität in der Organisation, höhere Zufriedenheit der Belegschaft, besseres Unternehmensimage etc.) beibehalten.

Aus den Erfahrungen in der Wirtschaft kann ich der Politik empfehlen, Best Practice-Modelle zu initiieren und dann entsprechend zu promoten. Konkrete Vorbilder motivieren am besten zur Nachahmung.

Neue Herausforderungen an die Zukunft

Da in Österreich die männerorientierten Strukturen des 19. und 20. Jahrhunderts ein besonderes Beharrungsvermögen zeigen, entsprechen die neuen Herausforderungen den alten.

Die wichtigste Grundlage ist die Veränderung in den Köpfen der Menschen - Männern wie Frauen - damit eine Entwicklung zu einer wirklich modernen Dienstleistungsgesellschaft in Österreich überhaupt möglich ist.

Angesichts des immer schärfer werdenden globalisierten Wettbewerbs, aber auch im Hinblick auf die Wirtschaftskrise und eine „alternde“ Gesellschaft ist die Notwendigkeit zur Veränderung heute, im 21. Jahrhundert, schon wesentlich dringender als noch im vorigen Jahrhundert: Konnte man(n) sich im vorigen Jahrhundert noch „drüberschwindeln“ und mit einigen Kompromissen veraltete Strukturen im wesentlichen erhalten, so bedarf es mittlerweile schon bedeutender Veränderungen, damit Österreich auch in Zukunft seinen Wohlstand halten kann.

Von einer modernen Gleichstellungspolitik und deren Umsetzung profitieren Frauen und Männer - und die Unternehmen sowieso, wie die Wirtschaftsdaten der skandinavischen Länder belegen. Denn eine höhere Erwerbsquote der Frauen schafft höhere Haushaltseinkommen und weitere Arbeitsplätze. Damit ist der Konsum vitaler und die Wirtschaft insgesamt resistenter gegen die Krise. Außerdem erweitert dies auch die Beschäftigungsmöglichkeiten der Männer, ebenso wie die Varianten ihrer Lebensentwürfe. Gerade in Krisenzeiten kann dies für den einzelnen Menschen im speziellen und für Unternehmen im Allgemeinen existenzsichernd sein.

Warum diese Potentiale auch in Krisenzeiten nicht aktiv gefördert und genützt werden, ist für mich mit unternehmerischem Denken absolut nicht nachvollziehbar.

Künftige Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik

Wo wir in zehn Jahren in der Gleichstellungspolitik stehen, traue ich mich nicht zu prophezeien. Alle internationalen Wirtschaftsdaten und Erfahrungen zeigen aber ganz klar, dass, wenn wir so weitermachen wie bisher und die Entwicklung bei der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wirtschaft nicht schaffen, Österreich im Wettbewerb und damit im Wohlstand in zehn Jahren massiv zurückgefallen sein wird.

Einzelne in Gleichstellungsfragen engagierte Unternehmen würden dies nicht aufhalten können, weil es dazu einer allgemeinen strukturellen Änderung bedarf. Deshalb hoffe ich sehr, dass die Politik, auch im Wirtschafts- und Justizministerium, nun rasch die Weichen in die richtige Richtung für eine Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich stellt.

5.1.5 Beitrag Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek

Ergebnisse der Studie



Die Bestandsaufnahme zu Gender Mainstreaming anlässlich des zehnjährigen Bestehens der IMAG GMB zeigt uns, dass z. B. Gender Mainstreaming sehr erfolgreich in der geschlechtergerechten Sprache oder im Bereich Gender Budgeting umgesetzt wird. Auch wurde Gender Mainstreaming in den letzten Jahren zunehmend als Führungsaufgabe erkannt und von den Führungskräften umgesetzt. Hervorheben möchte ich auch die Akzeptanz für Gender Mainstreaming, die von einem Großteil der Befragten als optimale Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung in der Bundesverwaltung gesehen wird.

Die Evaluierungsstudie stellt aber nicht nur positive Resultate fest, sondern auch, dass wir die Situation im Hinblick auf die strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming noch optimieren können. Insgesamt kann ich sagen und das ist auch die Meinung der Befragten, dass Gender Mainstreaming in der täglichen Arbeit ein Thema ist und der Wissensaustausch weiter forciert werden muss.

Gleichstellungspolitik in Österreich

Die rechtliche Gleichstellung von Frauen ist schon in vielen Bereichen gelungen. Hervorheben möchte ich in diesem Zusammenhang die Verankerung von Gender Budgeting in der österreichischen Bundesverfassung. Darum beneiden uns viele andere Staaten. Durch eine aktive Veränderung der budgetpolitischen Prioritäten kann das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männer im öffentlichen Haushalt erreicht werden. Bedeutende Erfolge konnten in den letzten Jahren auch im Bereich Gewaltschutzrecht erzielt werden.

Trotz großer Fortschritte und der rechtlichen Gleichstellung ist die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor unbefriedigend. Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern muss geschlossen werden. Mit dem Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt liegen uns 55 konkrete Maßnahmen vor, die unter anderem dieser Zielsetzung dienen. Jetzt geht es an die Umsetzung, um Schritt für Schritt Gleichstellung Wirklichkeit werden zu lassen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sollte es für uns noch klarer sein, dass die Wirtschaft weiblicher werden muss. Wir müssen den Prozess beschleunigen und das vorhandene Potenzial am Arbeitsmarkt besser nutzen.

Ein weiterer wesentlicher Schritt in Richtung mehr Lohngerechtigkeit ist die gesetzliche Verankerung der Einkommenstransparenz ab 2011. Betriebe müssen sich nun mit den Einkommensunterschieden zwischen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigen und Berichte über die Einkommen von Frauen und Männern im Betrieb erstellen.

Wichtige Schritte auf dem Weg zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zu mehr Väterbeteiligung sehe ich im Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen, in der Einführung des einkommensabhängigen Kindergeldes sowie in der Förderung von Väterkarenz.

Als Frauenministerin freue ich mich besonders, dass wir im öffentlichen Dienst den Frauenanteil in Spitzenpositionen anheben konnten. Stolz bin ich auch auf die Anhebung der 40%-Quote für Frauen auf 45% im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Hier muss nun der Öffentliche Dienst seine Vorbildrolle für die Wirtschaft wahrnehmen.

Neue Herausforderungen an die Zukunft

Die Herausforderung der Zukunft liegt darin, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Verwaltungsroutine nachhaltig zu verankern. Handlungsbedarf besteht vor allem in der strukturellen Umsetzung von Gender Mainstreaming im Förderwesen sowie in den Bereichen Legistik, Auftragsvergabe und geschlechtsspezifische Datenerhebung. Die Gender-Beauftragten müssen daher weiter gestärkt werden, damit Gender Mainstreaming strukturell besser verankert und im täglichen Handeln selbstverständlich wird. Wichtig erscheint mir und das ist mir auch ein persönliches Anliegen, dass wir gemeinsam Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen effektiv und gezielt vorantreiben.

Die Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsrechtsreform des Bundes ist sicher keine einfache Aufgabe. Damit ist ein langer und intensiver Prozess in der Verwaltung verbunden. Sie bedeutet aber für alle Organisationen auch eine zeitgemäße Herausforderung, die neue Herangehensweisen erfordert. Sie benötigt Ressourcen und Zeit für Veränderung. Die große Herausforderung besteht darin, effektive Wirkungsziele und gute Indikatoren für die Gleichstellung zu formulieren. Dafür ist noch viel Wissen und Know-how nötig. Gerade die geschlechtsspezifische Datenerhebung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung der Gleichstellung im öffentlichen Haushaltswesen, zu der alle Ressorts seit 2009 verfassungsmäßig verpflichtet sind. Die Umsetzung von Gender Budgeting erfordert fundierte Ist-Analysen, die auf geschlechtsspezifischen Daten basieren. Geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten machen zudem die öffentliche Ressourcenverteilung transparent und fassen soziale Realitäten in Zahlen.

Ich werde daher einen Gender-Index, der jährlich einen Überblick über gleichstellungspolitische Daten und Entwicklungen in relevanten Bereichen gibt, zur Verfügung stellen. Durch den Aufbau einer Wissensdatenbank möchte ich weiters den Wissensaustausch von Gender Mainstreaming und die Umsetzung von Gender Budgeting unterstützen.

Wir sind noch nicht am Ziel, aber auf einem guten Weg zur Geschlechtergerechtigkeit, die zudem zu einer Verbesserung der Qualität des Verwaltungshandelns beiträgt.

Künftige Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik

Es gibt noch einiges zu tun: Frauen müssen frei sein in der Wahl und Entscheidung ihrer Lebens- und Berufsziele - unabhängig von Rollenbildern und Stereotypen. Es braucht weiterhin starke, sichtbare Maßnahmen. Wichtig ist auch die Sensibilisierung der Gesellschaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die IMAG GMB leistet gute Bewusstseinsarbeit über die Bedeutung von Gender Mainstreaming. In diesem Zusammenhang möchte ich auf die Website der IMAG GMB verweisen, die viele Informationen zu Gender Mainstreaming und auch die Evaluierungsstudie „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“ bereit stellt.

Der Erfolg ist schon in vielen Bereichen bereits spürbar, und viele weitere Schritte müssen noch folgen, damit die faktische, gelebte Gleichstellung Realität wird.



5.2 Vortragende und Podiumsgäste

Erna Appelt, Universitätsprofessorin am Institut für Politikwissenschaft und Leiterin der Forschungsplattform Geschlechterforschung an der Universität Innsbruck, Forschungsbereiche: Politische Theorie, Europäische Integration, Geschlechterforschung, Gleichstellungspolitik, Pflege, Versorgung und Betreuung in Österreich. erna.appelt@uibk.ac.at.

Nikolaus Benke, Universitätsprofessor an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien, Vorstand des Instituts für Römisches Recht und Antike Rechtsgeschichte, Schwerpunkte der wissenschaftlichen Tätigkeit: Römisches Privatrecht, Aspekte der römischen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Legal Gender Studies, JuristInnenausbildung. nikolaus.benke@univie.ac.at.

Alexander Braun, Magister, stellvertretender Abteilungsleiter der Abteilung V/3 zuständig für Chancengleichheit, Menschenrechte, Corporate Social Responsibility und Förderung der Besuchsbegleitung, stellvertretender Arbeitsgruppenleiter der ressortinternen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. alexander.braun@bmask.gv.at.

Sabine M. Fischer, Doktorin, Inhaberin des Management-Beratungsunternehmens SYMFONY Consulting, und Akkreditierte Wirtschaftstrainerin, Unternehmensberaterin zu den Schwerpunkten: zukunftsorientierte Organisations- und Arbeitsformen, Kommunikation und Führungskräfte-Entwicklung, Einzelpersonenberatung im Bewerbungsprozess und bei der Karriereplanung, seit 2004 Women Talk Business®. sabine.m.fischer@symfony.at.

Zita Küng, lic. iur., Juristin und Organisationsberaterin, 1990 bis 1996 Aufbau des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich, Gründerin und Inhaberin von EQuality - die Agentur für Gender Mainstreaming, seit 2010 Geschäftsführerin von femdat.ch der Schweizer Expertinnen-Datenbank. equality@gendermainstreaming.com.

Susanne Matkovits, Doktorin, Politikwissenschaftlerin und Organisationsberaterin, Geschäftsführerin und Gesellschafterin der matkovits+geiger Unternehmensberatung og, Lehrbeauftragte am Institut für Personalmanagement an der Wirtschaftsuniversität Wien und Freie Mitarbeiterin an der JKU - Linz (Universität Linz), Arbeitsschwerpunkte: Beratung von Organisationen in Strategie-, Struktur- und Innovationsprozessen, Coaching von Führungskräften und Durchführung von Evaluierungen und Studien. info@matkovits.at.