

Soziales

GENDER MAINSTREAMING

Grundlagen und Leitfaden

IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Stubenring 1; A-1010 Wien ▪ **Redaktion:** V/B/3 ▪ **Verlags- und Herstellungsort:** Wien ▪ **Druck:** Sozialministerium ▪ **3. überarbeitete Auflage:** Juli 2014 ▪ **Titelbild:** www.istockphoto.com/bmask ▪ **ISBN:** 978-3-85010-322-0

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Gender Mainstreaming spielt in jedem Fachbereich meines Ressorts als Strategie eine bedeutende Rolle, da es mir ein Anliegen ist, die Gleichstellung von Männern und Frauen mit voranzubringen.

Damit diese Strategie im Sozialministerium erfolgreich umgesetzt werden kann, müssen wir alle gemeinsam daran arbeiten und Gender Mainstreaming in Konzepten, Vorhaben, Projekten und Evaluierungen integrieren.

Die ressortinterne Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming bietet Vertreterinnen und Vertretern aller Sektionen des Ressorts die Möglichkeit, sich aktiv in die Entwicklung der Strategie des Gender Mainstreaming einzubringen. Sie plant neue Projekte, setzt richtungsweisende Akzente und strebt die Einbindung einer geschlechtersensiblen Perspektive in jedes Handeln des Ressorts an.

Die vorliegende Unterlage soll Ihnen dazu als Unterstützung sowie als Nachschlagewerk zur Umsetzung und Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in Ihrem Arbeitsalltag dienen. Unabhängig davon, in welchem Bereich des Ressorts Sie im Moment tätig sind – Gender Mainstreaming sollte stets bei jedem Verwaltungshandeln aktiv berücksichtigt werden, um letztendlich geschlechtergerechte Projekte und Maßnahmen entwickeln bzw. ausbauen zu können.

Ich wünsche Ihnen bei Ihrer Arbeit viel Erfolg!

Rudolf Hundstorfer
Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz



Vorwort	1
Inhaltsverzeichnis	2
1. Was ist Gender Mainstreaming?	4
1.1. Bedeutung und Konzept	4
1.2. Warum Gender Mainstreaming?	5
1.3. Definitionen von Gender Mainstreaming	7
Definition des Europarates (1998)	7
Definition der UNO (1997)	7
Definitionen für verschiedene Zielgruppen	8
1.4. Vorteile und Effekte von Gender Mainstreaming	9
1.5. Wie wird Gender Mainstreaming in Organisationen eingeführt und umgesetzt?	10
1.6. Gleichstellungspolitiken: Worin unterscheiden sich Frauenförderung und Gender Mainstreaming?	11
2. Historische Entwicklung von Gender Mainstreaming	15
2.1. Gender Mainstreaming in den Vereinten Nationen	15
2.2. Gender Mainstreaming in der Europäischen Union	15
2.3. Gender Mainstreaming im Europarat	16
2.4. Gender Mainstreaming in Österreich	17
2.4.1. Entwicklung	17
2.4.2. Nationale Rechtsgrundlagen	18
2.4.3. Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und Budgeting (IMAG GMB)	18
2.4.4. Gender Mainstreaming im Sozialministerium	19
3. Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung	25
3.1. Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung – WOV	25
3.2. Wirkungsorientierte Folgenabschätzung – WFA	27
3.3. Gender Budgeting	29
4. Methoden und Leitfäden	33
4.1. Gender Mainstreaming-Analyse	33
4.2. Geschlechter-Wissen	36
4.3. Leitfäden und Checklisten	37
4.3.1. Sprache schafft Wirklichkeit	38
4.3.2. Checkliste zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming	41

5. Links	43
6. Glossar	45

1. WAS IST GENDER MAINSTREAMING?

Gender Mainstreaming nimmt sich der Aufgabe an, Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft, also in allen Lebensbereichen, zu schaffen. Dabei sollen Unterschiede zwischen den Geschlechtern jedoch nicht aufgehoben werden, sondern vielmehr die tatsächliche Gleichstellung zwischen den Geschlechtern geschaffen werden.

Der englische Begriff Gender Mainstreaming wurde ins Deutsche übernommen, da für eine exakte Übersetzung die Begrifflichkeiten fehlen. Während im Englischen die Begriffe Sex und Gender verschiedene Aspekte des Geschlechts thematisieren, nämlich einerseits das „biologische“ und andererseits das „soziale“ Geschlecht, gibt es im deutschen nur den einen Begriff des Geschlechts. Dass sich „Geschlecht“ aus verschiedenen Komponenten zusammensetzt, wird dadurch nicht deutlich.

Die Unterteilung in **soziales Geschlecht** (Gender) und **biologisches Geschlecht** (Sex) ermöglicht eine differenzierte Analyse und Problembearbeitung. Bis heute ist eine Geschlechterdichotomie/ Zweigeschlechtlichkeit gesellschaftlich verankert, genauso wie immer noch spezifische Geschlechtszuschreibungen („das ist typisch Frau, das ist typisch Mann“) stattfinden.

Gender Mainstreaming als Strategie thematisiert, problematisiert und richtet sich gegen Ungleichheiten, die weiterhin zwischen Frauen und Männern – aufgrund dieser Zweigeschlechtlichkeit – bestehen, nicht zuletzt dadurch, dass **Geschlecht sichtbar** gemacht wird.

1.1. Bedeutung und Konzept

Gender Mainstreaming heißt, die **Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema auf allen gesellschaftlichen Ebenen** zu integrieren. Für die Bereiche von Politik und Verwaltung bedeutet dies, dass Gender Mainstreaming in allen Aktivitäten, Maßnahmen und Zielsetzungen mitgedacht werden muss.

Sämtliche Maßnahmen, Planungs- und Entscheidungsschritte werden unter diesem Aspekt analysiert, evaluiert und erforderlichenfalls revidiert („**Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung**“¹).

¹ siehe die „Checkliste Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung“ im Anhang

GENDER	MAINSTREAMING
<p>bezieht sich auf das soziale Geschlecht (ungleich dem biologischen Geschlecht), den sozial, kulturell und psychologisch geformten bzw. „zugeschriebenen“ Teil der Weiblichkeit und Männlichkeit. Das umfasst auch alle Vorstellungen, Vorurteile und Erwartungen, die mit dem jeweiligen Geschlecht verbunden sind.</p>	<p>heißt, eine bestimmte Perspektive, ein bestimmtes Denken und Handeln in den „Mainstream“ (engl. Hauptstrom) – in Politik und Verwaltung, Programme und Maßnahmen – zu übernehmen und zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster werden zu lassen.</p>

GENDER MAINSTREAMING

- soll un- oder mittelbare negative geschlechtsspezifische Auswirkungen, insbesondere von politischen oder administrativen Handeln verhindern,
- die Verfestigung von geschlechtsstereotypischen Rollenzuschreibungen aufzulösen,
- und ist daher zusammenfassend eine Strategie, um das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

1.2. Warum Gender Mainstreaming?

Die Annahme, dass das Geschlecht verschiedene Dimensionen aufweist, konnte sich in der Frauen- und Geschlechterforschung in den 1980ern, durchsetzen.

Mit dieser Erkenntnis war es möglich Konzepte zu entwickeln, welche besonders auf eine Dimension des Geschlechts abzielen, wie es bei Gender Mainstreaming der Fall ist. Hierbei werden andere Dimensionen nicht negiert. Gender Mainstreaming negiert nicht das Vorhandensein von geschlechtsspezifischen Unterschieden, stellt aber die Vorstellung infrage, nach welcher Frauen nicht genauso gleichwertige Menschen sind wie Männer. Dementsprechend zielt Gender Mainstreaming darauf ab, allen Menschen unter der Voraussetzung der Chancengleichheit die tatsächliche Gleichstellung zu ermöglichen und somit nicht das (biologische und soziale) Geschlecht, den persönlichen Werdegang determinieren zu lassen.

Beispielhaft kann hier das Konzept der **Gender Medizin** angeführt werden. Geschlechtsunterschiede in der Medizin werden vorwiegend mit biologischen Faktoren in Zusammenhang gebracht. Paradoxerweise sind selbst biologische Geschlechtsunterschiede jedoch in der Medizin lange nur im Bereich der Gynäkologie beachtet worden; bei nicht primär geschlechtsspezifischen Gesundheitsbelangen (z.B. im Herz-Kreislaufbereich) und in der Medikamentenforschung wurden diese Unterschiede lange vernachlässigt. Derzeit findet am ehesten eine Auseinandersetzung um biologische Geschlechtsunterschiede Eingang in die Medizin, obwohl die ersten Zentren für Geschlechterforschung in der Medizin im deutschsprachigen Raum mit „Gender in Medicine“ bezeichnet werden.²

² Vgl. Schweizer Bundesamt für Gesundheit (2004): Geschlecht: Sex und Gender

Geschlecht ist in unserer Gesellschaft nicht nur ein körperliches und individuelles Persönlichkeitsmerkmal, sondern **als soziale Kategorie** ausschlaggebend dafür, welchen Platz wir in der Gesellschaft einnehmen und welche **Ressourcen** (Bildung, politische Partizipation, Macht, Geld) uns zur Verfügung stehen. Frauen werden stereotypisch immer noch häufig der privaten Sphäre (Familienarbeit, Haushalt, Kinderbetreuung ...) zugeordnet, während Männer mit Politik, Wirtschaft und Beruf verbunden werden. Die so entstandene geschlechterspezifische Arbeitsteilung in männliche Erwerbsarbeit und weibliche Familienarbeit hat nachhaltige diskriminierende Auswirkungen auf Frauen. So wird etwa das Humankapitel von Frauen geringer eingeschätzt, da ihnen unterstellt wird, dass Ihnen die Regenerationszeiten oder die Flexibilität fehlen würden, weil sie für Kinder und Haushalt zuständig seien. Diese Vorstellungen schlagen sich einerseits in Lohnverhandlungen und Aufstiegsmöglichkeiten, andererseits auch in den Pensionshöhen nieder.

Geschlecht als soziale Kategorie

Daher lassen sich die bestehenden Ungleichheiten und Benachteiligungen nicht durch biologische oder „natürliche“ Unterschiede zwischen den Geschlechtern erklären, sondern werden durch **Stereotypisierungen von Frauen und Männern** hervorgerufen.

Geschlechterstereotypen sind gesellschaftlich geteilte, kulturell geprägte Vorstellungen darüber, wie eine Frau bzw. ein Mann „zu sein hat“ und erweisen sich als starre Muster des sozialen Geschlechts, die gesellschaftliche Strukturen mit individuellen Einstellungen verknüpfen und eine entscheidende Rolle bei der Rechtfertigung von Ungleichbehandlung spielen. Das Konzept des „**doing gender**“ deckt dabei auf, dass diese Muster im Alltagshandeln beständig hergestellt, aufrechterhalten und immer wieder (re)produziert werden.

Es gilt daher, genau jene Geschlechterrollen zu hinterfragen und bestehende Strukturen, die zu einer Benachteiligung von Frauen oder Männern führen, aufzubrechen.

Die Unterscheidung zwischen biologischem (Sex) und sozialem (Gender) Geschlecht macht es möglich, eben jene Vorstellungen über Frauen und Männer zu hinterfragen und die gesellschaftlichen Strukturen, die sie hervorbringen, als veränderlich zu begreifen.

Der Abbau stereotyper Zuschreibungen kann einen wesentlichen Beitrag zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.

Im Gender Mainstreaming-Konzept wird das biologische Geschlecht nicht negiert. Ebenso wie in dem Beispiel der Gender Medizin das soziale Geschlecht nicht negiert wird. Vielmehr beeinflusst das biologische das soziale Geschlecht. Weil es Frauen möglich ist, Kinder zu bekommen, werden sie per se

dem Bereich der Familie zugeordnet. Auch wenn es der Realität nicht entspricht und Frauen mehrheitlich, wie Männer der Lohnarbeit nachgehen, wird Ihnen immer noch Stereotyp die Familienarbeit zugeordnet, was signifikante Folgen für das individuelle Leben von Frauen hat, da sie beide Bereiche (Lohnarbeit und Hausarbeit) abdecken müssen (Gender Pay Gap, schlechter bezahlte Arbeiten, geringere Pensionen, die „Gläserne Decke“ etc.).

1.3. Definitionen von Gender Mainstreaming

Es gibt einige breit anerkannte Definitionen zu Gender Mainstreaming. Die bekanntesten sind hierbei wohl die des Europarates und die der UNO. Da durch diese Definitionen nicht unbedingt jeder und jedem klar sein muss, was Gender Mainstreaming ist, folgen einige kurze Definitionen, die sich an verschiedene Zielgruppen richten.

Definition des Europarates (1998)

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“

Definition der UNO (1997)

„Gender Mainstreaming ist ein Prozess bei dem es um die Feststellung der Auswirkungen aller geplanten Aktionen auf Frauen und Männer geht. Dies umfasst Gesetze, politische Maßnahmen und Programme in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Es ist eine Strategie bei der die Bedürfnisse und Erfordernisse von Frauen und Männern eine integrale Dimension der Gestaltung, Umsetzungsüberprüfung und Evaluation von Maßnahmen und Programmen in allen politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Bereichen darstellen, damit Frauen und Männer gleichzeitig profitieren können und damit Ungleichheit nicht weiter getragen wird. Das letztendliche Ziel ist die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern.“³

³ Übersetzung dieser Originaldefinition durch Charlotte Strümpel (2007): „Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women’s as well as men’s concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and that inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.“ (ECOSOC, 1997, Chapter 4)

DEFINITIONEN FÜR VERSCHIEDENE ZIELGRUPPEN

Wenn die komplexe Strategie von Gender Mainstreaming in einigen Sätzen erklärt werden soll, ist es hilfreich die Definition, hinsichtlich der Zielgruppe, anzupassen.⁴

Alltagstauglich	Gender Mainstreaming – das ist auf Gleichstellung ausgerichtetes Denken und Handeln in der täglichen Arbeit.
Kurz	Gender Mainstreaming bedeutet, Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Planungen, Entscheidungen und Handlungen zu berücksichtigen.
Rechtlich	Gender Mainstreaming ist eine durch die Ratifizierung des Amsterdamer Vertrags eingegangene Verpflichtung Österreichs zur Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der Europäischen Union, welcher durch Art. 7 und Art. 13 des B-VG entsprochen wird. (Vgl. Kapitel 2.4.2)
Personenbezogen	Gender Mainstreaming bedeutet, die Bedürfnisse von Frauen und Männern differenziert wahrzunehmen und zu berücksichtigen und dadurch mehr Handlungsspielräume für Frauen und Männer zu eröffnen.
Zielorientiert	Alle Vorhaben werden auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft und so gestaltet, dass sie auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.
Projektbezogen	Gender Mainstreaming bedeutet, dass wir bei der Konzeption, Durchführung und Evaluierung aller Maßnahmen die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Frauen und Männern systematisch berücksichtigen.
Bildhaft	Wenn Entscheidungsprozesse in (politischen) Organisationen mit dem Flechten eines Zopfes verglichen werden, so werden bisher die Zöpfe mit den Strängen Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten geflochten. Wenn überhaupt wurde zum Schluss die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen betroffen sein könnten. Der fertige Zopf wurde also noch am Ende mit einer kleinen Schleife versehen. Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Frage der Geschlechterverhältnisse einer der wesentlichen Stränge des Zopfes selber ist, der durchgeflochten wird und die Entscheidungen von Anfang an prägt.

⁴ Aus: KLARA! (Hrsg.): Grundkurs Gender. Materialien und Methoden zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen. Innsbruck 2007. S. 21

Politikbezogen

Gender Mainstreaming ist ein Konzept, das darauf abzielt, bestehende Strukturen und Entscheidungsprozesse zu verändern, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Hierbei geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichstellung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen zu nutzen, indem die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in die Konzeptionsphase aktiv integriert werden („gender perspective“). Dies setzt voraus, dass diese politischen Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragt und die etwaigen Auswirkungen bei der Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden.

1.4. Vorteile und Effekte von Gender Mainstreaming

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein grundlegendes Menschenrecht und Voraussetzung für eine sozial gerechte Gesellschaft.

Gender Mainstreaming geht davon aus, dass sich die einzelnen Lebenssituationen von Frauen und Männern unterscheiden und daher berücksichtigt werden müssen, ohne dass dabei eine Gruppe diskriminiert oder benachteiligt werden muss. Ziel ist es, strukturellen, rechtlichen und sozialen Ungleichheiten entgegen zu wirken und damit zur de facto-Gleichstellung zu gelangen. Die Strategie setzt dabei gezielt an der Herstellung der grundsätzlichen Chancengleichheit für beide Geschlechter an. Bei Planungs- und Entscheidungsprozessen sollen daher die unterschiedlichen Auswirkungen von Maßnahmen auf Frauen und Männer identifiziert und gleichermaßen berücksichtigt werden.

Gender Mainstreaming

- thematisiert die **Neugestaltung politischer Prozesse**, wobei die geschlechterbezogenen Auswirkungen in die Entscheidungsprozesse integriert werden.
- spricht nicht nur Führungskräfte an. Die Strategie richtet sich **an AkteurInnen aller Ebenen**, die in Entscheidungen involviert sind, und zwar in **allen Bereichen**.
- lenkt als geschlechterbezogene Sichtweise den Blick auf die **unterschiedlichen Lebensrealitäten** von Frauen und Männern und deckt so auch nicht intendierte Benachteiligungen auf.

Gender Mainstreaming erstreckt sich auf die **Gesamtheit aller politischen Strategien und Handlungen** (Entwürfe, Programme, Gesetze, Maßnahmen) und ihre Evaluation, mit dem Ziel, Frauen und Männern die gleiche und tatsächliche Teilhabe an den gesellschaftlichen Ressourcen zu sichern. Es ist nicht als additive Komponente, sondern als **fixer Bestandteil in Entscheidungsprozessen** zu denken. Durch eine kritische und genaue Betrachtung und Analyse der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern erhöht Gender Mainstreaming die Effektivität und Effizienz politischer Steuerungsinstrumente und Maßnahmen. Das fördert den Abbau von Diskriminierung und vermeidet folglich die Kosten für spätere Korrekturen. Wirksame und zielgerichtete Maßnahmen führen schneller zu sichtbaren Ergebnissen und können so das Image von Politik und Verwaltung erheblich verbessern.

1.5. Wie wird Gender Mainstreaming in Organisationen eingeführt und umgesetzt?

Es gibt im Wesentlichen zwei Wege Gender Mainstreaming zu implementieren:

- durch Anordnungen der Führungsebene als **Top-Down-Strategie**
- oder aufgrund von Forderungen aus Initiativen oder von Einzelnen als **Bottom-Up-Strategie**

Beide Strategien sollten bei der *Umsetzung* idealerweise kombiniert zur Anwendung kommen: Gender Mainstreaming wird im Normalfall durch eine Top-Down-Strategie *implementiert*, die Bottom-up-Strategie kann von engagierten Personen genutzt werden, um Gender Mainstreaming-Themen *publik* zu machen. Jedoch kann ohne Unterstützung der Führungsebene Gender Mainstreaming ebenso wenig effektiv und nachhaltig umgesetzt werden wie ohne Beteiligung der Basis.



TOP-DOWN	BOTTOM-UP
<p>Die Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen erfolgt durch die Führungskräfte, von oben nach unten: Das Ziel „Gleichstellung“ wird von der obersten Leitungsebene vorgegeben, konzeptualisiert und dann an die nächsten Ebenen weitergegeben. Führungskräfte aller Ebenen müssen sich so mit dem Thema auseinandersetzen und die Rahmenbedingungen zur Umsetzung genau planen. In der obersten Ebene werden die Ziele koordiniert, auf den unteren konkretisiert. Fachliche Kompetenz, Vernetzung der zuständigen Einheiten und eine klare Verteilung der Zuständigkeiten und Verantwortung sowie konkrete Zielvorgaben sind wesentliche Erfolgsfaktoren für eine top-down-Umsetzung.</p>	<p>Ein im Detail ausgearbeiteter Plan wird von unten, etwa von den MitarbeiterInnen, ohne übergeordnete Koordination bzw. Zielvorgaben erstellt, und dann an die höheren Ebenen weitergegeben. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming kann tatsächlich oft von unten nach oben, durch Projekte und Initiativen der MitarbeiterInnen oder auf der Basis von Einzelengagement vorangebracht werden. Dies gelingt langfristig jedoch nur, wenn diese Verantwortung auch top-down wahrgenommen wird bzw. die Initiativen der „Basis“ von der Führung bzw. der Führungsebene unterstützt werden (etwa in kontinuierlichen Arbeitsgruppen oder bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache, wenn diese nicht von oben vorgegeben ist).</p>

1.6. Gleichstellungspolitiken: Worin unterscheiden sich Frauenförderung und Gender Mainstreaming?

Sowohl Gender Mainstreaming als auch Frauenförderung werden eingesetzt, um die Geschlechtergleichstellung zu erreichen. Gender Mainstreaming ist dabei jedoch von der bestehenden Politik der Frauenförderung abzugrenzen:

Frauenförderung als ein Element der Gleichstellungspolitik zielt darauf ab, **Diskriminierung von Frauen** als Ursache ungleicher Lebensverhältnisse von Frauen und Männern entgegenzuwirken und die Folgen dieser Ungleichheit zu beseitigen. Frauen und Männern sollen so die gleichen Lebens- und gleiche Teilhabechancen an den gesellschaftlichen Ressourcen zukommen. Dazu ist es notwendig, **bestehende Ungleichheiten zu kompensieren**, um für beide Geschlechter gleiche Chancen zu schaffen. Zu solchen kompensatorischen oder ausgleichenden Regelungen zählen z.B. Quotenregelungen und die sog. „positive Diskriminierung“.

Gender Mainstreaming entstand aus der Erkenntnis heraus, dass Maßnahmen der Frauenförderung zwar unmittelbar viel bewirken können, zu einer **langfristigen strukturellen Veränderung** jedoch

nicht ausreichend beitragen. Die Integration der Geschlechterperspektive in alle Bereiche soll somit helfen, eben jene Geschlechterstereotypen, Ungleichheiten und Benachteiligungen aufzudecken und abzubauen, die sich auch hinter, auf den ersten Blick, geschlechterneutralen und allgemeinen Politiken finden lassen. Basieren Maßnahmen zur Gleichstellung bzw. Gleichberechtigung und/oder Gleichbehandlung auf ungleichen Ausgangsbedingungen, reproduzieren sie im Ergebnis die bestehende Ungleichheit. Im Unterschied zur Frauenförderung umfasst Gender Mainstreaming in der Perspektive sowohl Männer als auch Frauen, und versucht deren Lebenschancen ebenfalls durch die Stärkung der Chancengleichheit zu verbessern.

Der Gender-Mainstreaming-Prozess macht institutionelle Frauenpolitik keinesfalls überflüssig!

Bislang konnte eine de facto-Gleichstellung nicht erreicht werden und gezielte Fördermaßnahmen für Frauen sind nach wie vor notwendig. Soziale Gerechtigkeit und Ausgeglichenheit der Geschlechterverhältnisse stehen als Ziel im Zentrum der Gender-Mainstreaming-Strategie. Ungleichheiten und Diskriminierung werden sichtbar gemacht, gleichzeitig werden ebenso die Gemeinsamkeiten und geteilten Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt.

FRAUENFÖRDERUNG UND GENDER MAINSTREAMING ALS STRATEGIEN DER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK RICHTEN SICH SOMIT GEGEN:

- **unmittelbare Diskriminierung:** einzelne (Rechts-)Normen bzw. Handlungen benachteiligen Frauen/Männer direkt und unmittelbar;
- **mittelbare Diskriminierung:** Eine im Prinzip geschlechterneutral formulierte Norm bzw. Handlung wirkt sich negativ auf Frauen/Männer aus, z.B. arbeitsrechtliche Nachteile für Teilzeitbeschäftigte, wenn die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind;
- **strukturelle Diskriminierung:** Soziale, kulturelle, politische und wirtschaftliche Regelsysteme bewirken im Ergebnis Ungleichheit und Benachteiligung von Frauen/Männer – z.B. hat die soziale Norm der Trennung von öffentlicher und privater Sphäre negative Auswirkungen auf die beruflichen Karrierechancen von Frauen.

FRAUENFÖRDERUNG	GENDER MAINSTREAMING
Fokus: Frauen als Zielgruppe	Fokus: Verhältnis zwischen Frauen und Männern
hat als Ansatzpunkt eine konkrete Situation, in der die Benachteiligung von Frauen unmittelbar zum Vorschein kommt;	setzt bei allen politischen Entscheidungen an, auch bei solchen, die auf den ersten Blick kein geschlechterspezifisches Problem darstellen
bietet rasche und zielorientierte Maßnahmen mittels frauenspezifischer Projekte an	zielt auf eine Veränderung der Strukturen und Rahmenbedingungen ab, die Ungleichheiten hervorbringen
wird von eigenen, für Frauenpolitik zuständigen, Organisationen/ Institutionen umgesetzt (insb. das jeweils zuständige Ministerium für Frauenangelegenheiten, Landesrätinnen und Landesräte für Frauenangelegenheiten, Frauenbeauftragte)	wird von allen AkteurInnen, die an der Gestaltung und Umsetzung politischer Konzepte beteiligt sind, umgesetzt. Zur Unterstützung der Implementierung von Gender Mainstreaming wurden institutionell die Gender Mainstreaming- Beauftragten etabliert.
Bedarfsorientierte, kurzfristige Politik	Präventive und langfristige Politik
Ergänzt Gender Mainstreaming	Ergänzt die Frauenförderung und umfasst auch beide Geschlechterperspektiven



A large rectangular area with a light gray background and horizontal lines, resembling a sheet of lined paper. In the center, there is a faint, large watermark consisting of a female symbol (a circle with a cross) and a male symbol (a circle with an arrow) separated by a diagonal slash.

2. HISTORISCHE ENTWICKLUNG VON GENDER MAINSTREAMING

2.1. Gender Mainstreaming in den Vereinten Nationen

International spielen vor allem die **UN-Weltfrauenkonferenzen** (bisher 5) eine tragende Rolle bei der Forcierung der Gleichstellungspolitik. Seit 1975 findet die Konferenz (theoretisch) alle 5 Jahre statt. Auf der dritten **Weltfrauenkonferenz 1985** in Nairobi wurde der Begriff „Gender Mainstreaming“ entwickelt und ins politische Programm aufgenommen. **Gender Mainstreaming** wurde in diesem Kontext **als eine Strategie der Gleichstellungspolitik**, in welcher **Frauenrechte als Menschenrechte definiert** werden, verstanden. Die seit 1946 eingesetzte Kommission der Vereinten Nationen über den Status der Frau (CSW) forderte 1987 alle Organe der Vereinten Nationen auf, ein umfassendes politisches Konzept für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu entwickeln und dieses in alle Ziele, Programme und Dokumente zu übernehmen. Die **vierte Weltfrauenkonferenz 1995** in Peking bestätigte diese Forderung und ergänzte sie mit der Forderung nach einer Folgenanalyse für politische Konzepte. Das Konzept der Folgenabschätzung politischer und legislativer Vorhaben wurde bereits 2013 in die österreichische Bundesverfassung integriert; damit kommt Österreich eine Vorreiterrolle zu (Siehe dazu Kapitel 5 „Wirkungsorientierung in der Bundesverwaltung“).

2.2. Gender Mainstreaming in der Europäischen Union

Die europäische Entwicklung von Gender Mainstreaming ist eng mit den Entwicklungen auf internationaler Ebene verwoben.

Seit den 1950ern gibt es europäische Ansätze für eine gemeinsame Gleichstellungspolitik: etwa **1957** mit dem ersten **Grundsatzbeschluss zum „gleichen Entgelt für Frauen und Männer“**, der **1975** in einen **Beschluss „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“** überging.

Seit den 1970ern wurde eine intensive Gleichstellungspolitik auf europäischer Ebene betrieben. Der Wandel von der Gleichstellungspolitik als Chancengleichheitspolitik zu Gender Mainstreaming dauerte auch auf europäischer Ebene bis in die 1990er Jahre. Seit **1982** entwickelt die EU **mittelfristige Aktionsprogramme** um die Chancengleichheit von Frauen zu fördern. Hierbei wurde vor allem der Bereich **Arbeitsmarkt** fokussiert. Der Fokus änderte sich im vierten Aktionsprogramm (**1996-2000**), in welchem **Gender Mainstreaming als Gleichstellungsprinzip** definiert wird. Folgend konnte Gender Mainstreaming im **Vertrag von Amsterdam 1999** in das Primärrecht der EU aufgenommen werden (Art. 2 und 3). Auch in den folgenden Aktionsprogrammen wurde Gender Mainstreaming nicht nur auf den Arbeitsmarkt, sondern **als gesamtgesellschaftliche Strategie** angewendet, die in jedem Mitgliedsland den kulturellen und rechtlichen Gegebenheiten angepasst werden soll. Dabei

gibt es **Hauptprinzipien**, wie die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, die **Beseitigung von geschlechterbezogener Gewalt und Geschlechterstereotypen** sowie die ausgewogene **Repräsentation in Entscheidungsprozessen**, welche in jedem Land an die gegebenen Bedingungen angepasst und implementiert werden sollen.

Gender Mainstreaming wurde in der **Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015)** mit dem Ziel fortgesetzt, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in der Europäischen Union zu fördern und zu erreichen. Gender Mainstreaming wurde in den **Strukturzielen des Europäischen Sozialfonds (ESF)** sowohl als Langziel formuliert, als auch in allen ESF Schwerpunkten integriert. Somit wurde die europäische Strukturpolitik um die Dimension Chancengleichheit erweitert (neben hohem Beschäftigungsniveau, nachhaltiger Entwicklung und wirtschaftlichem und sozialem Zusammenhalt).

Seit 2001 besteht die „**High Level Group on Gender Mainstreaming**“ (Hochrangige Gruppe GM, kurz HLG GM) in der EU als wichtiges, informelles Diskussionsforum unter dem Vorsitz der EU-Kommission und in enger Zusammenarbeit mit der Ratspräsidentschaft. Seit 2003 unterstützt die HLG GM die Kommission bei der Ausarbeitung des dem Europäischen Rat vorzulegenden Berichts über die Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie ist daneben das wichtigste Forum für die Planung des strategischen Follow-ups der Pekinger Aktionsplattform, einschließlich der Entwicklung von Indikatoren für die verschiedenen Schwerpunkte der Plattform.

2.3. Gender Mainstreaming im Europarat

Der Europarat spielt eine wichtige Rolle, Gleichstellung in seinen Mitgliedstaaten zu unterstützen. Zum Beispiel indem er allgemeine Grundregeln und Standards definiert, um die volle Teilnahme von Frauen an allen gesellschaftlichen und politischen Prozessen zu fördern, oder indem neue Zugänge, Strategien und Methoden für das Ziel der Geschlechtergleichheit entwickelt werden. In diesem Rahmen wurde auch eine der gängigsten Definitionen von Gender Mainstreaming entwickelt, welche bis heute breite Anwendung findet (s. Kapitel 1.3 Definitionen).

Die Gender Mainstreaming Strategie wurde 1998 vom Lenkungsausschuss für Gleichstellungsfragen als Empfehlung des Europarates an die Mitgliedstaaten abgegeben, um sie als Instrument zur Förderung der Gleichstellung einzusetzen. Im Bericht des Lenkungsausschusses werden der konzeptuelle Rahmen, Methodologie und best practices vorgestellt. Darüber hinaus veröffentlicht der Europarat regelmäßig Berichte und Handbücher, bspw. zu „Gender Mainstreaming an Schulen“ oder zu „Gender Budgeting“, um die Mitgliedsstaaten bei der nationalen Umsetzung zu unterstützen⁵. Des Weiteren

⁵ Vgl. Kap. 5 Links

ren veröffentlicht der Europarat regelmäßig Aktionsprogramme. So wurde im Februar 2014 die Gender Equality Strategie 2014-2017 herausgegeben⁶.

2.4. Gender Mainstreaming in Österreich

2.4.1. ENTWICKLUNG

In Österreich haben die Bestrebungen, die Gleichstellung der Geschlechter durch Reformen (z.B. Ehe- und Familienrecht, Individualbesteuerung, Fristenlösung, Schulorganisationsgesetz etc.) rechtlich umzusetzen, ihre Anfänge in den 1970er Jahren. Die autonome Frauenbewegung und politische Frauenorganisationen setzten sich erfolgreich für die Etablierung und Institutionalisierung des Politikfeldes Frauen- und Gleichstellungspolitik ein. Zentrale Meilensteine waren dabei auf **nationaler Ebene**:

1990	Das Staatssekretariat für Frauenangelegenheiten wird zum ersten Bundesministerium für Frauenangelegenheiten umgewandelt. (2000 wieder abgeschafft)
1993	Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG; BGBl. Nr. 100/1993 idgF) wird verabschiedet.
1998	Artikel 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes verbietet jede Form der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.
2000	die Gründung von interministeriellen Arbeitsgruppen für frauenspezifische Angelegenheiten im Bereich Bildung, Justiz und zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im öffentlichen Dienst
2004	Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG; BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) wird verabschiedet. Es regelt die Gleichbehandlung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt. Darüber hinaus umfasst es die Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit.

Sowie auf **internationaler Ebene**:

Seit 1975	die Verpflichtungen im Rahmen der Aktionspläne auf UN- und EU-Ebene (s.o.) und
1999	die Ratifizierung des Vertrags von Amsterdam 1999 (s.o.).

⁶ http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Programme/Index_en.asp

2.4.2. NATIONALE RECHTSGRUNDLAGEN

Auf nationaler Ebene sind die **Artikel 7 und 13 des Bundes-Verfassungsgesetzes, darauf aufbauende Materiengesetze** und die entsprechenden **Ministerratsbeschlüsse** zu Gender Mainstreaming gesetzliche Grundlagen für die Umsetzung der GM-Strategie.

Bundesverfassung

- **Artikel 7 B-VG:** Verbot jedes Vorrechts aufgrund der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses. In Abs. 2 bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau und anerkennen die Zulässigkeit von Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten.
- **Artikel 13 B-VG Abs. 3** legt fest, dass Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben haben. Österreich ist damit eines der ersten Länder der EU, die diese gesetzliche Verpflichtung im Verfassungsrang verankert haben.

Ministerratsbeschlüsse

Die Ministerbeschlüsse stellen, neben Gesetzen und Verordnungen, die Grundlage der Arbeit in Ministerien dar: Durch die Beschlüsse wird die inhaltliche Ausrichtung der Arbeit gesteuert.

11.7.2000	Einsatz der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM).
2.5.2001	geschlechtergerechter Sprachgebrauch in allen Ressorts
3.4.2002	Arbeitsprogramm zur Schaffung von effektiven Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.
9.3.2004	Ernennung von Gender Mainstreaming-Beauftragten für alle Ministerien; Schwerpunkte bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming
14.6.2007	Vorbereitung der Arbeiten für die Umstellung des Haushaltsrechtes (Wirkungsorientierung), unter besonderer Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern
5.3.2008	Anwendung der „Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung“ und des „Leitfadens für Gender Mainstreaming in der Legistik“
6.9.2011	Nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming

2.4.3. INTERMINISTERIELLE ARBEITSGRUPPE GENDER MAINSTREAMING UND BUDGETING (IMAG GMB)

Die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und Budgeting (IMAG GMB) wurde mit dem Ziel gegründet, Grundlagen für die Implementierung der Gender-Mainstreaming-Strategie auf Bundesebene zu schaffen und die internationalen Verpflichtungen Österreichs zu erfüllen. Den Vor-

sitz führt die für Frauenangelegenheiten zuständige BundesministerIn. In der IMAG Gender Mainstreaming und Budgeting sind alle Bundesministerien, die obersten Organe sowie die Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst (GÖD) durch Ressortbeauftragte für Gender Mainstreaming vertreten.

Die Aufgaben der IMAG GMB umfassen insbesondere:

- die **Unterstützung und Begleitung** der Implementierung von Gender Mainstreaming in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen,
- den Austausch von **Informationen und nachahmenswerten Initiativen** (best practices) in den Ressorts sowie im In- und Ausland,
- die Entwicklung von **Kriterien für die Umsetzung** der Gender Mainstreaming-Strategie,
- die **Begleitung und Evaluierung** laufender Projekte, Maßnahmen und Gesetze vor dem Hintergrund der Gender Mainstreaming-Ziele.

2.4.4. GENDER MAINSTREAMING IM SOZIALMINISTERIUM

Gender Mainstreaming spielt in allen Bereichen des Sozialministeriums eine zentrale Rolle. Durch die WFA und WOV (vgl. Kapitel 3) ist Gender Mainstreaming in allen Bereichen mit zu Berücksichtigen. Dementsprechend forciert das Ressort die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen. Sei es durch die Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in allen Bereichen und Zusammenhängen, sei es durch die gezielte Förderung von Projekten. Als zentrale Institution hat sich die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming etabliert, welche das Anliegen hat, Gender Mainstreaming-Bemühungen im Ressort zu bündeln und somit eine effektive Gender Mainstreaming-Politik zu ermöglichen.

Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming

Das Sozialministerium richtete bereits 1999, noch vor dem Ministerratsbeschluss über die Einrichtung der IMAG GMB im Juli 2000 und dem Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004, eine ressortinterne Arbeitsgruppe zu Gender Mainstreaming (AG GM) ein.

Die AG GM setzt sich aus den Gender Mainstreaming-Beauftragten des Ressorts zusammen. Jede Sektion und die nachgeordneten Dienststellen (Bundessozialamt und Arbeitsinspektion) entsenden je zwei Personen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gelegt und es sollen in der AG GM nach Möglichkeit nicht nur Personen in Leitungsfunktionen vertreten sein.

Sie unterstützt die Führungskräfte und MitarbeiterInnen des Sozialministeriums bei der Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie im Ressort.

Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming des Sozialministeriums verfügt als einzige Ressortarbeitsgruppe über eine Geschäftsordnung (GO), in der die Aufgaben, Berichtspflichten, Ressourcen und

Leitziele definiert sind. Die GO wurde 2009 von Herrn Bundesminister Hundstorfer erlassen und 2013 aktualisiert.

Ziel der Arbeitsgruppe ist die nachhaltige Berücksichtigung des Genderaspekts in den Angeboten des Sozialministeriums für die jeweiligen Zielgruppen. Durch die Optimierung der Instrumente und die Implementierung der Gleichstellungsperspektive soll die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die gesamte Angebotspalette erreicht werden.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe werden zudem Maßnahmen und Projekte für die Umsetzung der Gender Mainstreaming und Gender Budgeting-Strategie initiiert. In laufende Projekte, Maßnahmen und Gesetze können die Gender Mainstreaming-Beauftragten hinsichtlich der Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting Zielsetzungen beratend einbezogen werden.

Weitere Schwerpunkte sind die Erarbeitung von internen Arbeitsbehelfen, wie etwa der Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch im Sozialministerium und die Broschüre „Gender Mainstreaming: Grundlagen und Leitfaden“, die Durchführung von Schulungen zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting im Rahmen der Grundausbildung und des Führungskräfteerlerngangs sowie der Austausch von Informationen und „best practice“ Beispielen.

Eine aktuelle Datenbank zu Gender Mainstreaming-Projekten, insbesondere des Sozialministeriums, ist auf der Seite der IMAG GMB unter: <http://www.bka.gv.at/site/7579/default.aspx> abrufbar.

PROJEKTBEISPIELE (des Sozialministeriums zum Thema Gender Mainstreaming)

- Spezielle Aus- und Weiterbildungsangebote zu Gender Mainstreaming und Vorträge in der ressortinternen Grundausbildung und in der Führungskräfteausbildung
 - Gender Mainstreaming-Bildungsangebote, mit dem Ziel sowohl die Strategie als auch die Hintergründe und Problematiken bei der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im eigenen Arbeitsbereich zu vermitteln.
- Studie bzw. Veranstaltung zum Thema Teilzeit im Hinblick auf die Problematik des Versicherungsverlaufs (geplant für 2015)
 - Teilzeitarbeit wird vor allem von Frauen in Anspruch genommen. Doch durch Teilzeit wird auch weniger in die Pensionskassen gezahlt, was zu Altersarmut führen kann.
- Mehr Wissen über KonsumentInnenschutz – Aufsuchende VerbraucherInnenbildung für MigrantInnen
 - Durch Workshops und Seminare sollen die Kompetenzen der VerbraucherInnen, z.B. durch Wissen über KonsumentInnenschutz-Einrichtungen gestärkt werden.

- Gleichstellung von Frauen und Männern in den Angeboten zur beruflichen Eingliederung im Sozialministerium/BSB
 - Arbeitsgruppe mit dem Ziel, die nachhaltige Berücksichtigung des Genderaspekts in den Angeboten des Sozialministeriums/BSB für die jeweiligen Zielgruppen zu erarbeiten.
- Väter in Elternkarenz: Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld (KBG) für den Erwerbsverlauf von Männern
 - Studie mit u.a. folgenden Ergebnissen: Jeder fünfte Vater bezieht KBG, jeder zweite davon ist daneben unselbstständig beschäftigt. Im Durchschnitt zeigt sich kein negativer Effekt des KBG Bezugs auf den Arbeitsmarkt oder das Einkommen.
- Entwicklung und Struktur der Sozialausgaben in Österreich
 - Jährliche Erhebung mit zweijährig erscheinendem Sozialbericht
- 50% Arbeitsmarktförderbudget für Frauen
 - 50% des Budgets der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden beim AMS (Arbeitsmarktservice) für Frauen ausgegeben.
- FiT – Frauen in Handwerk und Technik
 - Das frauenspezifische Förderprogramm ermutigt Frauen, Berufe zu ergreifen, die traditionell männlich dominiert sind. Im Rahmen des Programms ist es Frauen auch möglich, technische/handwerkliche Ausbildungen zu absolvieren.
- ArbeitnehmerInnenschutz in der mobilen Pflege (Jahresarbeitsschwerpunkt der Arbeitsinspektion 2013-2015)
 - Durch die Evaluierung des Istzustandes sollen Problemfelder erhoben werden. Weiters soll die Arbeit der Arbeitsinspektionen in den Bundesländern vereinheitlicht und die Arbeitsbedingungen verbessert werden.
- Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit
 - Projekt, dass es seit dem 1.1.2014 ermöglicht mit der/dem ArbeitgeberIn eine Karenzierung des Arbeitsverhältnisses (Pflegekarenz) oder eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit (Pfl egeteilzeit) zur Pflege eines nahen Angehörigen zu vereinbaren.
- Bildungsteilzeit
 - Neben der Bildungskarenz ist es nunmehr auch möglich eine Bildungsteilzeit mit der/dem ArbeitgeberIn zu vereinbaren.

- Nestor^{GOLD}
 - Das für Organisationen und Unternehmen entwickelte Gütesiegel NestorGOLD widmet sich einem alter(n)s-, lebensphasengerechten und genderspezifischen Generationenmanagement.

Mitglieder der AG GM im Sozialministerium



Leitung

Mag.^a Sylvia Bierbaumer, Sozialministerium, Abteilung V/B/3,

Stellvertretung

Mag. Alexander Braun, Sozialministerium, Abteilung V/B/3,

Vertretungsbereich Sektion I

Mag.^a Gisela Müller, Sozialministerium, Sektion I,

Mag.^a Karin Pichler, MBA, MA, Sozialministerium, Abteilung I/B/10,

Vertretungsbereich Sektion II

Mag.^a Barbara Sax, Sozialministerium, Abteilung II/A/3,
Mag. Erhard D'Aron, Sozialministerium, Sektion II,

Vertretungsbereich Sektion III

Mag.^a Beate Pirker-Hörmann, Sozialministerium, Abteilung III/4,
Mag.^a Tamara Gabriel, Sozialministerium, Abteilung III/4,

Vertretungsbereich Sektion IV

Mag. Hans Döller, Sozialministerium, Sektion IV,
Mag.^a Barbara Mayer, Sozialministerium, Abteilung IV/3,

Vertretungsbereich Sektion V

Mag.^a Sylvia Bierbaumer, Sozialministerium, Abteilung V/B/3,
Mag. Alexander Braun, Sozialministerium, Abteilung V/B/3,

Vertretungsbereich Sektion VI

Dr.ⁱⁿ Sabine Hafner, Sozialministerium, Abteilung VI/B/10,
Mag. Roland Hanak, MAS, Sozialministerium, VI/A/StabsstelleBamZ,

Vertretungsbereich Sektion VII

Dr.ⁱⁿ Patricia Jenner, Sozialministerium, Abteilung VII/A/5,
Mag. Hans Binder, Sozialministerium, Abteilung VII/B/7,

Vertretungsbereich Arbeitsinspektion

DI Günter Schinkovits, Sozialministerium, Arbeitsinspektorat für den 16. Aufsichtsbezirk,
Ing.ⁱⁿ Susanne Wieshofer, Sozialministerium, Arbeitsinspektorat für den 9. Aufsichtsbezirk,

Vertretungsbereich Sozialministeriumservice

Mag. Manfred Rötzer, Sozialministerium, Sozialministeriumservice, Landesstelle Niederösterreich,
Dr.ⁱⁿ Brigitte Deu, Sozialministerium, Sozialministeriumservice, Landesstelle Oberösterreich.

*Weitere Informationen zur AG GM (Geschäftsordnung, Tätigkeitsberichte, Projekte etc.) sind im **Intranet des Sozialministeriums** unter Bundesministerium > Gender Mainstreaming sowie auch im Internet unter **www.sozialministerium.at** > Soziales > Allgemeine Sozialpolitik > Gender Mainstreaming zu finden.*



3. GENDER MAINSTREAMING IN DER BUNDESVERWALTUNG

Art. 51 Abs. 8 B-VG: Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.

Die Zielbestimmung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern wird für den Bund seit 1. Jänner 2013 mit der Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung durch Art. 51 Abs. 8 B-VG (s. Kapitel 4.2) noch verstärkt. Das neue Haushaltsrecht sieht die Anwendung der Wirkungsorientierung, insbesondere unter Berücksichtigung des Ziels der de facto-Gleichstellung von Frauen und Männern vor. Damit kommt Gleichstellungsaspekten bei der wirkungsorientierten Steuerung eine besondere Bedeutung zu. Ziele, Indikatoren und Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive entwickelt, ausgebaut und evaluiert.

Ziele, Indikatoren und Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive entwickelt, ausgebaut und evaluiert.

Grundsätzlich sind bei der **Umsetzung der Wirkungsorientierung** zwei Anwendungsgebiete voneinander zu unterscheiden:

1. Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung (WOV)

mit dem Ziel einer effektiven und effizienten öffentlichen Verwaltung.

2. Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA)

mit dem Ziel einer effektiveren und effizienteren Rechtssetzung und/oder Vorhabensplanung.

Beide Bereiche sind allerdings nicht voneinander unabhängig zu betrachten, sondern vielmehr stellt die wirkungsorientierte Folgenabschätzung einen Teil der wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung dar.

*WOV und WFA:
Keine voneinander unabhängigen
Bereiche: WFA ist Teil der WOV*

3.1. Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung – WOV

Im Bundeshaushaltsgesetz (§ 41 BHG 2013) ist festgelegt, dass Angaben zur Wirkungsorientierung **Wirkungsziele und Maßnahmen unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern** beinhalten müssen. Die Verordnung für die Angaben zur Wirkungsorientierung legt dazu fest, dass auf Ebene der Untergliederung zumindest ein bis höchstens fünf angestrebte Wirkungsziele anzugeben sind und dass zumindest eines der bis zu fünf Wirkungsziele direkt aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleitet sein muss. Dieses Wirkungsziel ist insbesondere auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen auszurichten. In

jeder Untergliederung ist nach Möglichkeit zumindest in einem der Detailbudgets eines bis höchstens fünf der Ziele aus dem Gleichstellungsziel der Untergliederung abzuleiten.

In den Gleichstellungszielen der Ressorts für 2013 werden die wesentlichen Problembereiche der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern angesprochen (z.B. erhebliche Einkommensunterschiede, ungleiches Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitarbeit, niedrigere Frauenpensionen, ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit). Relevanz, Qualität und Ambitionenniveau der einzelnen Zielsetzungen, Maßnahmen und Indikatoren sind wirkungsorientiert abgestimmt.

Weitere Informationen zur wirkungsorientierten Verwaltung finden sich in den Publikationen des BKA unter <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html>.

Sowie in der Publikation des Sozialministeriums zur Wirkungsorientierten Steuerung: <http://info.bmask.gv.at/Portal.Node/ask/public/files/main-portal/info-service/Wirkungsorientierung/Handbuchwirkungsorientierungkomplett.pdf>

Das Budget des Sozialministeriums umfasst drei Budgetuntergliederungen, für die jeweils ein Wirkungsziel zur Gleichstellung formuliert wurde.⁷

UG 20 Arbeit

Beschäftigung ist auf individueller Ebene der wichtigste Beitrag zur Vermeidung von Armut, dafür ist ein existenzsicherndes Einkommen unabdingbar.

Das **genderspezifische Wirkungsziel** in der UG 20, wonach **Frauen und Wiedereinsteigerinnen nach Erwerbsunterbrechung verstärkt am Erwerbsleben zu beteiligen** sind, hat die Verringerung der Ungleichheit im Bereich der Erwerbstätigkeit sowie die ökonomische und soziale Absicherung von Frauen zum Ziel und folgt als nationale Umsetzungsmaßnahme den Vorgaben der EU 2020 Strategie.

Als **Maßnahmen** zur Erreichung des Wirkungszieles sind die Weiterführung des Programms FIT (Frauen in Handwerk und Technik), vertiefende Qualifizierung für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Bildungsmaßnahmen, Kurskosten, Arbeitsstiftungen), vorbereitende und unterstützende Maßnahmen wie Berufsorientierung, Beratung (z.B. hinsichtlich Kinderbetreuung, Begleitung während der Ausbil-

⁷ Eine detaillierte Beschreibung der Wirkungsziele, Maßnahmen und Indikatoren findet sich in der Anlage I zum Bundesvoranschlag 2013, Untergliederungen 20 bis 22 – Website Parlament und Controllingstelle angegeben mit „Landkarte GM Wirkungsziele der Ressorts“

derung, Kurse etc.) und schließlich arbeitsmarktbezogene Angebote von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen für Frauen und Wiedereinsteigerinnen vorgesehen.

UG 21 Soziales und Konsumentenschutz

Das Thema „Behinderung und Geschlechterrollen“ gewinnt in der Arbeitsmarktpolitik zunehmend an Bedeutung. Menschen mit Behinderung werden oft als geschlechterhomogene Gruppe wahrgenommen, was gerade für diese Zielgruppe große Auswirkungen auf die berufliche Integration haben kann.

Das **genderspezifische Wirkungsziel** 2013 ist in diesem Zusammenhang die **Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderung auf Einstellung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse**. Hier sind Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor mehrfach benachteiligt und die Erhöhung des Anteils der in sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen stehenden weiblichen, begünstigten Behinderten ist daher dringend geboten.

Dies soll durch die Neugestaltung der Fördermaßnahmen in Richtung besonderer Förderung für Frauen mit Behinderung erreicht werden.

UG 22 Sozialversicherung

Eines der zentralen Wirkungsziele im Jahr 2013 ist die **Verringerung des Anteils der Ausgleichszulagenbezieherinnen**. Geringeres Einkommen, kürzere Versicherungszeiten und vermehrte Teilzeitbeschäftigung führen dazu, dass Frauen vermehrt Bezieherinnen der Ausgleichszulage sind.

Erreicht werden soll das Wirkungsziel einerseits durch **Maßnahmen** zur beruflichen Rehabilitation von berufstätigen Frauen, um deren Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern bzw. wiederherzustellen („Gesundheitsstraße“). Andererseits durch ein flächendeckendes Betreuungsangebot im Rahmen von „fit2work“ sowie umfassende Informationen zu den Themen Pensionen und vorzeitiger Pensionsantritt.

Eine weitere auf die Erreichung des Wirkungsziels ausgerichtete Maßnahme ist die Durchführung einer vertiefenden Gender Analyse, bei der die nach Geschlecht erhobenen Daten dahin gehend aufbereitet werden, dass auf dieser Grundlage weitere gezielte Maßnahmen zur Verringerung der geschlechterspezifischen Disparitäten abgeleitet werden können.

3.2. Wirkungsorientierte Folgenabschätzung – WFA

Ausgehend von der WFA-Gleichstellungsverordnung im Dezember 2012 sind ab 1. Jänner 2013 Regelungsvorhaben und sonstige Vorhaben (Gesetze, Verordnungen etc.) auf gleichstellungsrelevante

Inhalte zu untersuchen. So sollen die **geschlechterspezifischen Auswirkungen von Gesetzen und Maßnahmen** in unterschiedlichen Lebensbereichen sichtbar gemacht werden.⁸

WFA: Wesentlichkeitsaspekte anhand von Wirkungsdimensionen:

- Direkte Leistungen
- Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen
- Unbezahlte Arbeit
- Öffentliche Einnahmen
- Entscheidungsprozesse und -gremien
- Körperliche und seelische Gesundheit

- **Leistungen an natürliche und juristische Personen**
Förderungen, Subventionen oder Transferleistungen können Frauen und Männern in unterschiedlichem Ausmaß zugute kommen. Die EmpfängerInnen der Leistungen sowie jene, die in weiterer Folge davon profitieren, werden daher nach Geschlecht getrennt abgefragt und dargestellt.
- **Erwerbstätigkeit, Einkommen und Bildung**
Dieser Themenkomplex beschäftigt sich mit der Erhebung von Daten zur Verteilung neu geschaffener oder abgebauter Arbeitsplätze auf Frauen und Männer, dem Einkommensunterschied sowie der Teilnahme von Frauen und Männern an Bildungsangeboten.

- **Unbezahlte Arbeit**

Die Verteilung der unbezahlten Arbeit wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder formeller und informeller Freiwilligenarbeit zwischen den Geschlechtern ist nach wie vor sehr ungleich. Insbesondere bei der Ausweitung oder Reduktion staatlicher Förderungen oder Dienstleistungen muss dies berücksichtigt werden.

- **Öffentliche Einnahmen**

Auch scheinbar geschlechtsneutrale Änderungen bei Steuern und Gebühren können sich auf Frauen und Männer vollkommen unterschiedlich auswirken. Daher wird erhoben, wie sich die erwarteten Be- oder Entlastungen sowie die Ausnahmeregelungen auf die Geschlechter verteilen werden.

- **Entscheidungsprozesse und -gremien**

Eine ausgeglichene Repräsentation von Frauen und Männern in wichtigen Entscheidungsgremien und -prozessen ist ein zentraler Schritt in Richtung tatsächliche Gleichstellung. Daher wird bei neu geschaffenen oder modifizierten Entscheidungsgremien die erwartete Beteiligung von Frauen und Männern abgefragt.

⁸ Vgl. hierzu den Folder „Wirkungsorientierte Folgenabschätzung und Wirkungsdimension Gleichstellung“ des BKA www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=46579

- **Gesundheit**

In Bereichen wie Vorsorgeverhalten, medizinische Produkte, physische und psychische Belastungen oder Lebensgewohnheiten haben Frauen und Männer oft unterschiedliche Anforderungen. Daher wird hier abgeschätzt, ob und wie diese berücksichtigt werden.

Verwobene Prinzipien der Budgetpolitik:

- *Sparsamkeit*
- *Wirtschaftlichkeit*
- *Zweckmäßigkeit*
- *Gleichstellungsorientierung*

3.3. Gender Budgeting

Gender Budgeting besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von budgetpolitischen Prozessen. Es bedeutet eine genderbasierte Beurteilung von Budgets, die Einbeziehung einer Gender Perspektive auf allen Ebenen des Budgetprozesses und die Umgestaltung von Einnahmen und Ausgaben im Hinblick auf eine Förderung der Geschlechtergleichstellung (Europarat 2005).

Öffentliche Budgets sind ein Kernelement politischen Handelns und reflektieren gesellschaftliche und politische Machtverhältnisse – und damit auch Geschlechterverhältnisse. An einem Haushaltsplan lassen sich soziale, wirtschaftliche und politische Prioritäten ablesen. Seit dem 1. Jänner 2009 ist **Gender Budgeting als Staatsziel in der Bundesverfassung** verankert. Artikel 13 Absatz 3 B-VG sieht vor, dass Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben haben. Seit 2000 gibt es in Österreich diesbezügliche Ministerratsbeschlüsse.

Gender Budgeting:

(Budgeting: Englisch für Haushaltsplanung) hat zum Ziel, die Frage der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsanliegen in die Budget- und Finanzpolitik zu integrieren, um so zu einer geschlechtergerechten Budgetgestaltung (Engendering Budgets) zu gelangen.

Engendering Budgets:

(Engendering: Englisch für erzeugend), in diesem Zusammenhang wird die Doppeldeutigkeit des Wortstammes „Gender“ genutzt, um die Notwendigkeit von geschlechtergerechten Budgets zu betonen. Geschlechtergerechte Budgets bieten die Möglichkeit, die wirtschafts- und finanzpolitischen Interessen von Frauen und Männern im Sinne der Gleichstellung umzusetzen und zu gestalten.

Die geschlechtergerechte Budgetpolitik hat – als umfassenden Ansatz – den Ausgangspunkt, die politisch wichtigen Haushalte von Bund, Ländern und Gemeinden in Bezug auf die Budgeterstellungprozesse und die Auswirkungen der Ausgaben- und Einnahmenpolitik auf Frauen und Männer zu analysieren. Es geht hier um die Analyse des Gesamtbudgets und aller seiner Facetten aus geschlechterspezifischer Perspektive.

Gender Budgeting zielt auf das **Sichtbarmachen der geschlechterspezifischen Auswirkungen von Budgetentscheidungen**, sowohl einnahmenseitig (Steuern, Abgaben etc.) als auch ausgabenseitig (Förderungen, Zuteilung von Mitteln etc.) ab. Gender Budgeting ist kein zusätzlicher Budgetposten. Vielmehr werden die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt und die Geschlechterverhältnisse systematisch in die Budgetgebarung einbezogen. Ziel ist eine gerechte Verteilung der finanziellen Mittel zwischen den Geschlechtern.

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrumentarium der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming. Es ist ein wirkungsvolles Analyse- und Steuerungsinstrument, das Geschlechtergerechtigkeit auch durch eine veränderte Haushaltsführung bzw. -politik herstellt.

Die Gender-Budgeting-Analyse

Methoden, Zugänge, Prüffragen und Ziele zur Integration der Genderperspektive in alle Ebenen und in alle Phasen des Budgetprozesses sind vielfältig. Im Kern geht es jedoch grundsätzlich um zielgruppen- und genderspezifische (disaggregierte) Budgetwirkungsanalysen. Die AdressatInnen sollen sichtbar gemacht werden. Dementsprechend werden geschlechterspezifische Analysefragen (z.B.: Wie verteilen sich Einnahmen auf die Geschlechter? Wen treffen Budgetänderungen?) gestellt. Auch Gender Impact Assessment und deskriptive Datenanalyse sind hier als methodische Ansätze anwendbar.

Abbildung: Gender Budgeting im Budgetkreislauf



Quelle: BKA: Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung

Weiterführende Informationen finden Sie in der Broschüre des BMBF „Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung“, die auch online unter http://www.bmbf.gv.at/medienpool/26207/ah_gender_budg_verw.pdf erhältlich ist.



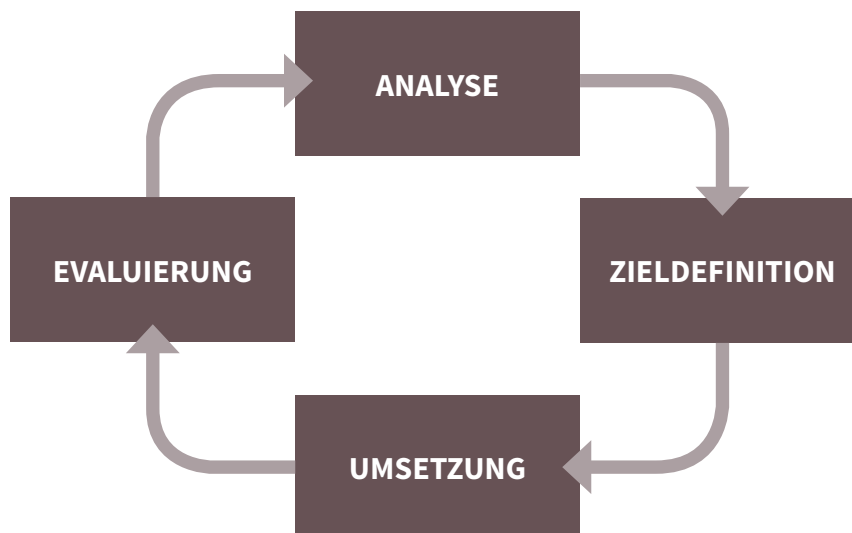
4. METHODEN UND LEITFÄDEN

In diesem Kapitel werden unterschiedliche Leitfäden und Methoden zur Erprobung, Vertiefung und Analyse von Gender Mainstreaming-Verfahren vorgestellt. Weitere Informationen bzw. Links sind im Anhang/Kapitel 5 zu finden.

4.1. Gender Mainstreaming-Analyse

Die Gender Mainstreaming-Analyse orientiert sich an den vier Schritten eines generellen, meist zyklischen, Planungsprozesses.

Kreislauf der Gender Mainstreaming-Analyse im Planungsprozess



ANALYSE – geschlechterspezifischer Probleme und/oder Handlungsfelder werden identifiziert:

- Welche geschlechterspezifischen Diskriminierungen, Ungleichheiten gibt es?
- Wie sind diese ausgeprägt?
- Welche Strukturen sind davon betroffen?
- Welche Einflussfaktoren gibt es?
- Worin äußern sich die Ungleichheiten?
- Welche Geschlechterstereotypen liegen dem zugrunde?

ZIELDEFINITION – auf Basis der Analyse werden Gleichstellungsziele formuliert, festgelegt und konkretisiert

- „Was soll erreicht werden?“

Leitziel:

- gibt die inhaltliche Richtung vor und ist Ausdruck des politischen Willens zur Gleichstellungsförderung.

Operationalisierte Ziele:

- Auf Basis des Leitziels werden für die unterschiedlichen Handlungsfelder konkrete und überprüfbare Ziele in Maßnahmen übersetzt.
- **Vorhaben werden vorab auf geschlechterspezifische Relevanz und Auswirkungen geprüft:**

Gender-Relevanz:

- Wer ist in welchem Ausmaß betroffen?
- Wer kann profitieren?

Geschlechterspezifische Auswirkungen:

- Ist das Vorhaben/die Maßnahme geeignet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern?

UMSETZUNG – Maßnahmen und Projekte werden realisiert, um die Ziele zu erreichen

EVALUIERUNG – überprüft umgesetzte Maßnahmen und Projekte

Leitfragen:

- Konnten die gesetzten Ziele erreicht werden?
- Gibt es unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer?

Zur Beantwortung dieser Fragen werden drei Ebenen der Projektauswirkungen näher betrachtet.

Teilnahme:

- Wurden Frauen und Männer in gleichem Ausmaß an dem Projekt beteiligt und vom Projekt erfasst?

Individueller Nutzen:

- In welchem Ausmaß haben die beteiligten und betroffenen Frauen und Männer profitiert?

Strukturelle Wirkung:

- Konnte die Maßnahme zum Abbau von Ungleichheiten beitragen?

Bei allen politischen Aktivitäten soll die Prüfung der Auswirkungen auf die Geschlechter und die Geschlechterverhältnisse integraler Bestandteil des Verfahrens sein. Als Folge werden Entwicklungspotenziale aufgezeigt und Maßnahmen vorgeschlagen, die Diskriminierung ausschließen und Gleichstellung der beiden Geschlechter fördern.

Die „4R-Methode“

Eine der bekanntesten Methoden zur Integration der Geschlechterperspektive in den politischen Planungsprozess ist die in Schweden entwickelte „4R-Methode“.

Die Analyse und Evaluation der einzelnen Prozessabläufe erfolgt durch die geschlechterspezifische Verteilung der „4 R“:

„REPRÄSENTATION“, „RESSOURCEN“, „REALITÄTEN“ UND „RECHT“.

Diese 4 Kategorien sind nicht isoliert voneinander zu sehen, sondern bilden ein ineinander verflochtenes, komplexes System.

- **Repräsentation**

Ausmaß der Verteilung von Frauen und Männern auf ihre Positionen und Funktionen: Wie hoch ist der Anteil an Frauen und Männern, die von einer Maßnahme betroffen sind? In welchem Ausmaß sind sie betroffen? Wer wirkt in welcher Funktion an Maßnahmen mit?

- **Ressourcen**

Geschlechterspezifische Verteilung der zentralen Ressourcen (Geld, Zeit, Raum, Macht, Bildung, Personal, Gehälter, Subventionen).

- **Realitäten**

Es gilt, die Verteilungsgründe aufzudecken, die aufgezeigten Rollenbilder zu hinterfragen und Konsequenzen für künftiges Handeln zu entwickeln. Ebenfalls sollen so die vorherrschenden Normen und Werthaltungen im Politikbereich ermittelt und kritisch reflektiert werden.

- **Recht**

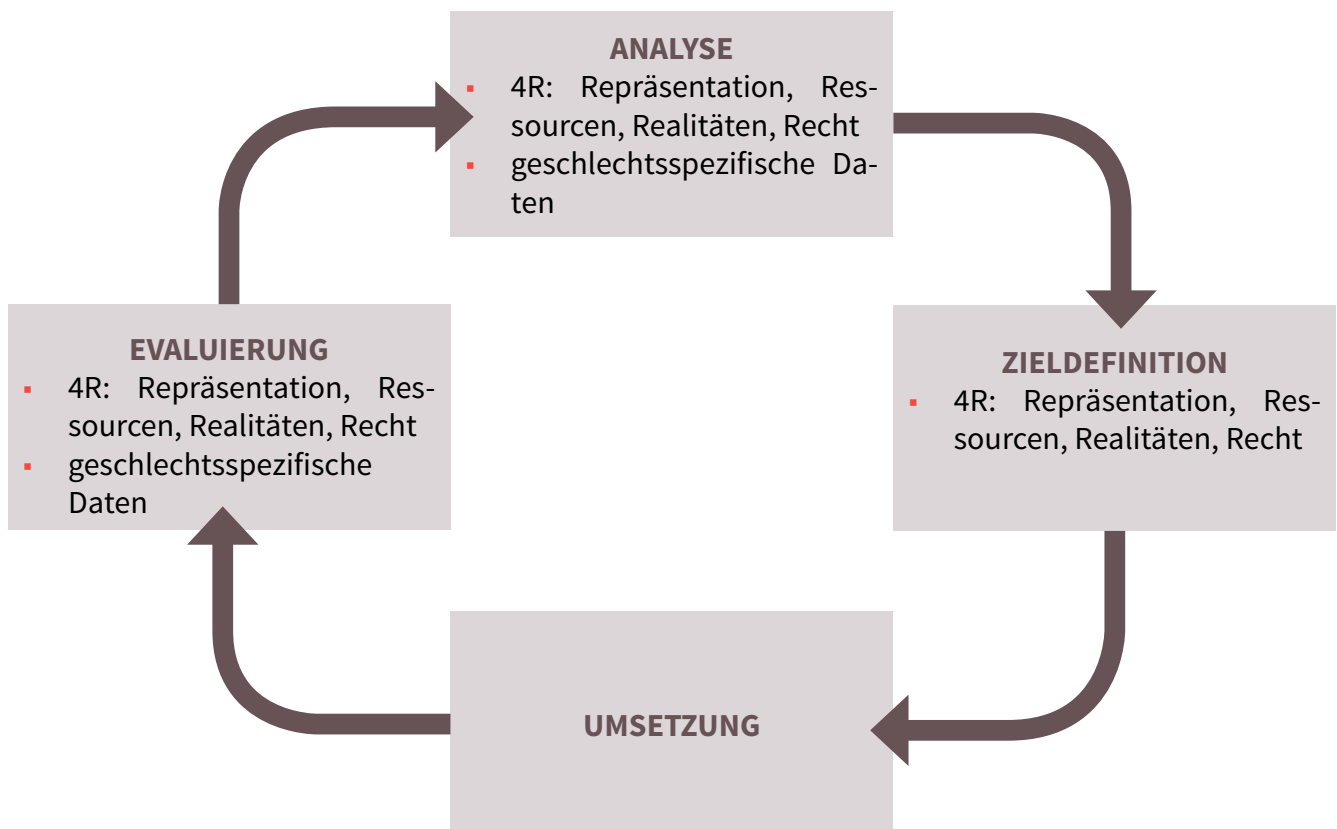
Bestandsaufnahme der rechtlichen Ausgangssituation (Gesetze, Verordnungen, Anweisungen). Stehen Frauen und Männern die gleichen Rechte zur Verfügung und können Frauen und Männer die rechtlichen Regelungen gleichermaßen nutzen? Bietet die rechtliche Situation genügend Schutz vor direkter und indirekter Diskriminierung?

Datenaufschlüsselungen

Daten und Statistiken bieten Informationen über gesellschaftliche Prozesse. Daher können sie als Grundlage für Entwicklung, Steuerung und Auswertung von Projekten, Programmen etc. dienen und sind Basis für die Erforschung von Ursachen und Zusammenhängen.

Im Gender Mainstreaming sind aussagekräftige und adäquat erhobene Daten wichtige Bausteine für die Durchführung. Um den Istzustand zu beschreiben und Problembereiche identifizieren zu können, müssen Daten geschlechterspezifisch, qualitativ und/oder quantitativ erhoben, aufgeschlüsselt und interpretiert werden.

Werden diese Methoden für die Gender Mainstreaming-Analyse verwendet, wird der Planungskreislauf entsprechend adaptiert:



4.2. Geschlechter-Wissen

Wissen über geschlechterspezifische Strukturen, ihre Reproduktionsfaktoren und -mechanismen ist von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche Planung, Umsetzung und Evaluierung von Gender Mainstreaming-Prozessen.

Die Ausbildung im Gender Mainstreaming-Bereich erfolgt durch entsprechende Bewusstseinsbildung und Wissensvermittlung (Gender Trainings, Broschüren, Handbücher). Wissen über die Strukturen, Mechanismen und Wirkungsrichtungen geschlechterspezifischer Ungleichheiten ist ebenso wichtig wie das eigene Bewusstsein und die persönliche Einstellung zum Thema.

Das Gendertraining ermöglicht die Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen vor dem Hintergrund sozialer und kultureller Bedingungen. Es ist an MitarbeiterInnen gerichtet und stellt einen Know-how-Transfer zur Bildung und Vertiefung und zur praktischen Umsetzung des Gender Mainstreaming-Wissens zur Verfügung. Besonderes Augenmerk wird auf die Sensibilisierung für die Vielfalt von gesellschaftlichen und kulturellen Geschlechterrollen und Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern und deren jeweilige Begrenztheit in den Organisationen selbst gelegt.

*Broschüren und **weiterführende Informationen** finden Sie in diesem Kapitel sowie unter den Links im Kapitel 5. **Seminare und Lehrgänge** werden regelmäßig u.a. von der Verwaltungsakademie des Bundes angeboten. Das aktuelle Kursprogramm der VAB finden Sie unter www.vab.gv.at*

4.3. Leitfäden und Checklisten

Leitfäden und Checklisten unterstützen und steuern die strukturierte Implementierung von Gender Mainstreaming in das routinemäßige Verwaltungshandeln. Die Kriterien, die darin enthalten sind, bilden die praktischen Schritte eines Gender Mainstreaming-Prozesses ab (Bestandsaufnahme, Formulierung von Zielsetzungen, Entwicklung von Maßnahmen und Evaluierung). Für weitere Checklisten, Leitfäden und Hilfestellungen empfehlen wir die folgende Auswahl:

Leitfäden und Checklisten – Eine Auswahl

Leitfäden und Checklisten für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

http://www.bmbf.gv.at/medienpool/26208/beispielkatalog_leitfaeden_c.pdf

Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung

http://www.bmbf.gv.at/medienpool/26207/ah_gender_budg_verw.pdf

Leitfaden Gender Mainstreaming in der Legistik

http://www.bmbf.gv.at/medienpool/26199/gm_leitfaden.pdf

Checkliste zur Gleichstellungsprüfung von Gesetzen und Verordnungen

http://www.bmbf.gv.at/medienpool/26200/gm_checkliste.pdf

4.3.1. SPRACHE SCHAFFT WIRKLICHKEIT

Das Thema geschlechtergerechte Sprache erhitzt immer wieder die Gemüter. Dass Sprache unser Denken reflektiert ist heute nahezu überall anerkannt und durch zahlreiche Studien belegt. Gerade deshalb ist auch unerlässlich, das eigene Sprachverhalten zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen. Die fortgesetzten Bemühungen um die Etablierung einer geschlechtergerechten Sprache verfolgen dieses Ziel. Geschlechtergerechte Sprache ist KEINE eigene Sprache von Frauen für Frauen, sondern betrifft alle gleichermaßen. Durch das gleichwertige Sichtbarmachen der Anteile von Frauen in Arbeitswelt und Gesellschaft, etwa durch geschlechtergerechte Berufsbezeichnungen, können sich die Einstellungen zu Geschlechterstereotypen verändern und somit langfristig eine gerechtere Gesellschaft erreichen. Inzwischen sind immer mehr Menschen von der Notwendigkeit geschlechtergerechter Sprache überzeugt – es besteht jedoch noch Unklarheit in der Anwendung. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch ist ein wesentlicher Bestandteil von Gender Mainstreaming und ein nach innen und nach außen sichtbares Bekenntnis zu Gleichstellung und Gleichberechtigung. Dem Top-Down-Prinzip folgend haben schon viele öffentliche Institutionen Normvorschriften zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch veröffentlicht. So ist es z.B. mittlerweile ein wissenschaftliches Kriterium und Formvorgabe der Universitäten wissenschaftliche Arbeiten geschlechtersensibel zu formulieren.

Auch in der öffentlichen Verwaltung gibt es Leitfäden und Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache.

Im Sozialministerium ist der geschlechtergerechte Sprachgebrauch durch das Rundschreiben Nr. 2 vom 17.02.2010 geregelt:

Alle Texte des Ressorts, von Publikationen über Gesetzesentwürfe bis hin zu Briefen und zur Sozialministerium-Website, sollen eine gleichberechtigte und wertschätzende Behandlung von Frauen und Männern in der Sprache und Bilddarstellung widerspiegeln.

Im **Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch**, der mit dem gegenständlichen Rundschreiben veröffentlicht wurde, werden Möglichkeiten der geschlechtergerechten Formulierung in Form einfacher Beispiele dargestellt. Dies soll der Vereinheitlichung geschlechtergerechter Formulierungen im Sozialministerium dienen und die MitarbeiterInnen bei der Erstellung von geschlechtergerechten Texten unterstützen.

Nennung beider Geschlechter – Frauen und Männer werden angesprochen

Vollständige Nennung der weiblichen und männlichen Form

- die Konsumentinnen und Konsumenten

Schreibweise mit Schrägstrich

- die Arbeitnehmer/innen
maximal ein Schrägstrich im Wort (korrekt: des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin; falsch: des/der Arbeitnehmer/s/in)

„Binnen-I“

- die BelegschaftsvertreterInnen
Achtung: Nach Weglassen des „-Innen“ oder „-In“ soll ein korrektes Wort übrig bleiben (die VertreterInnen – die Vertreter). In einzelnen Fällen – wenn etwa kein ausreichend großes Textfeld für eine sprachlich sowohl männliche als auch weibliche Formulierung zur Verfügung steht – ist die verkürzte Schreibweise mit „Binnen-I“ zulässig, sofern die Verständlichkeit erhalten bleibt (z.B. die ExpertInnen).

Neutralisierung und Abstraktion

- **Substantivierte Formen und Neuformulierungen**
die Leitung, die Auszubildenden, die Fachleute der Ergonomie
Achtung: Eine Häufung substantivierter Formen kann unpersönlich wirken!
- **Plural**
die Beschäftigten, die Sozialversicherten, die Vorsitzenden
- **Zusammensetzungen mit „-person“ und „-kraft“**
- die Ombudsperson, die Sicherheitsvertrauensperson
Achtung: Zusammensetzungen mit „-kraft“ (z.B. Hilfskraft, Arbeitskraft, Teilzeitkräfte) sind ebenfalls geschlechterneutral, werden aber häufig als diskriminierend empfunden und sollten daher vermieden werden (außer bei fachspezifischen Bezeichnungen wie z.B. „Präventivfachkräfte“ des ArbeitnehmerInnenschutzes).

Organisationen und Institutionen

- Werden Begriffe, die sowohl Personen als auch Organisationen bezeichnen können, zur Benennung von Organisationen verwendet, kann die männliche Form verwendet werden (z.B. die Sozialpartner, die Projektträger).
- Sind damit Personen gemeint, ist auf jeden Fall geschlechtergerecht zu formulieren (z.B. der Betriebsrat, die Betriebsrätin).
- Bei Unsicherheit kann aber auch auf andere Wörter ausgewichen werden (z.B. die Interessenvertretung, die Trägerorganisation).
- Achten sie in diesem Fall auch auf das grammatikalische Geschlecht (z.B. ArbeitnehmerInnenvertretungen sind wichtige Partnerinnen)!

Titel und Anreden

Eine korrekte Anrede am Beginn eines Schreibens ist unabdingbar für die sprachliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nur wenn eine Adressatin die ihrem Geschlecht entsprechende Anrede ausdrücklich ablehnt, kann die weitere Anrede ausnahmsweise in männlicher Form erfolgen.

MÄNNLICHE FORM	ABK.	WEIBLICHE FORM	ABK.
Doktor	Dr.	Doktorin	Dr. ⁱⁿ
Magister	Mag.	Magistra	Mag. ^a
Diplom-Ingenieur	Dipl.-Ing.	Diplom-Ingenieurin	Dipl.-Ing. ⁱⁿ
Professor	Prof.	Professorin	Prof. ⁱⁿ
Hofrat	HR	Hofrätin	HR ⁱⁿ
Ministerialrat	MR	Ministerialrätin	MR ⁱⁿ

Rechtstexte

Für Rechtstexte gilt die Richtlinie 10 der Legistischen Richtlinien 1990 des Bundeskanzleramtes:

„In Rechtsvorschriften sind unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern zu vermeiden. Formulierungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Organ- und Funktionsbezeichnungen, Regelungen über den Zugang zu bestimmten Berufen und Tätigkeiten, ebenso Typenbezeichnungen, Unterrichtsfächer und Lehrziele im Schul- und Berufsausbildungsrecht sowie Rechtsvorschriften über personenstandsrelevante Angelegenheiten, die Ausübung von Rechten, die einen Haushalt betreffen, die Vertretung von Kindern und anderen Haushaltsangehörigen und dergleichen sind geschlechterneutral zu formulieren. Alternativ oder in Fällen, in denen dies nicht möglich ist, sollen – wenn es sich nicht um Novellen handelt und Auslegungsprobleme entstehen können – die weibliche und die männliche Form angeführt werden.“

GENERALKLAUSELN IN GESETZEN (z.B. „alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in der männlichen Form verwendet werden, gelten sinngemäß auch für die weibliche Form“) **SIND UNZUREICHEND IM SINNE EINES GESCHLECHTERGERECHTEN SPRACHGEBRAUCHS**

Sprachempfehlungen

- geschlechtergerechte Sprache und Schreibweise im gesamten internen und externen Schriftverkehr sowie in Publikationen.
- Einheitliche Sprachform, besonders bei Schriftlichkeit.
- Geschlechterhomogene Gruppen auch explizit ansprechen.

- Mehrzahl und substantivierte Formen bieten sich an bei Funktionen oder wenn das Handeln von Personen betont wird (z.B. die „Lehrenden“, „die Leitung“, „die Vorsitzenden“).
- möglichst aktiv formulieren, Passivformen wie „es ist zu veranlassen...“ vermeiden.
- Das unpersönliche Passiv „man“ vermeiden.
- Generalklauseln sind Scheinlösungen und zu vermeiden („Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer“).
- bei persönlicher Kommunikation Menschen in der dem jeweiligen Geschlecht entsprechenden Form ansprechen und im Gespräch fortführen.
- keine stereotypen Bilddarstellungen verwenden (z.B. Mann liest Zeitung, Frau putzt).

Das Rundschreiben und den Leitfaden finden Sie im Intranet des Sozialministeriums unter http://info.bmask.gv.at/Portal.Node/ask/public/content/main-portal/info-service/richtlinien/rundschreiben/2010/startpage_rundshr2010.php

4.3.2. Checkliste zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming

- Bei der Zusammenstellung von **Arbeitsteams** auf die Ausgewogenheit der Geschlechter achten.
- **Zahlenmaterial** geschlechterspezifisch darstellen
- Bei der Erstellung des Budgets die Grundsätze des **Gender Budgeting** berücksichtigen. Sowohl die Zielgruppe als auch die eingesetzten Budgetmittel nach ihren Auswirkungen auf die Geschlechter darstellen.
- Die Auswirkungen von Maßnahmen, Vorhaben, Projekten auf Frauen und Männer beachten! **Gleichstellungsziele** vorab formulieren.
- Vorbereitung von **Veranstaltungen**: Die Geschlechterverteilung der handelnden Personen (Vortragende, Organisationsteam, Moderation) ausgewogen gestalten. Ist die Veranstaltung so ausgerichtet, dass Frauen und Männer die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen haben (z. B. Dauer, Kinderbetreuung)?
- Bedingungen für eine gleichberechtigte **Aufgaben- und Funktionsübernahme** von Frauen und Männern in Organisationseinheiten (z.B. Weiterbildungen) schaffen.
- **Besprechungen** so ansetzen, dass auch Personen mit Betreuungspflichten daran teilnehmen können.
- Bei der **Arbeitsaufteilung** darauf achten, dass interessante/höherwertige Tätigkeiten Frauen wie Männern je nach Qualifizierung gleichermaßen zugänglich sind.
- Die Grundsätze des geschlechtergerechten **Sprachgebrauchs** bei der Erzeugung von Schriftstücken zu internen Arbeitsvorhaben wie auch bei externen Auftragsvergaben beachten.
- Frauen- und männerfeindliche Äußerungen oder Witze sind in allen Bereichen zu unterbinden. Es ist für einen generell respektvollen Umgang der Geschlechter miteinander zu sorgen.

Ziel ist de facto die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen.

4.3.3. Checkliste Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung⁹

Erster Schritt:

Prüfung der Auswirkungen des Rechtssetzungsvorhabens auf Frauen und Männer anhand der Ziele und Maßnahmen zur Durchsetzung des Vorhabens. Bei gleichen Auswirkungen kann die Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung hier mit einer kurzen Begründung beendet werden.

Bei unterschiedlicher Betroffenheit sind noch folgende Aspekte näher zu beleuchten, wobei jeweils festzuhalten ist, ob Frauen und Männer unmittelbar oder mittelbar betroffen sind:

Zweiter Schritt:

Konkretisierung der Frauen- und Männeranteile in den Regelungen anhand folgender Kriterien, in Anlehnung an die **4R-Methode** (s. Kapitel 5.1):

1. Wie sind Frauen und Männer im konkreten Regelungsbereich **repräsentiert** (Frauen- und Männeranteile)?
2. Wie sind die Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf **Ressourcen** verteilt (z. B. Ausbildung, Entlohnung, Zeit u. Ä.)?
3. Wie sieht die Lebenssituation aus; wie gestalten sich die tatsächlichen **Rahmenbedingungen** (z. B. in Bezug auf gesellschaftliche Strukturen, Wertschätzung, Arbeitsverteilung, faktischer Zugang zum Erwerb und zu Arbeitsplätzen u. Ä.)? Wie sind die Rollen bei der Ausübung von fürsorglichen Tätigkeiten verteilt (z. B. Kindererziehung, Haushaltsführung, Betreuung von kranken und pflegebedürftigen Personen, Sterbebegleitung)?
4. Können Frauen und Männer im betreffenden Bereich gleiche **Rechte** in Anspruch nehmen? Besteht im Fall einer rechtlichen Ungleichbehandlung eine ausreichende sachliche Rechtfertigung? Ist der Landesgesetzgeber zur Regelung der Rechte sowie zur Regelung der Ressourcen (Frage 2) zuständig?

Weitere Checklisten sind auf der Archiv-Seite des BKA unter Themen ► Gender Mainstreaming / Budgeting zu finden: <http://www.bka.gv.at/site/5557/default.aspx#a3>

⁹ http://www.verwaltungsakademie.ktn.gv.at/31320_DE-5._Gespraechе-Checkliste_Raffler_2007.pdf

5. LINKS

INTRANETSEITE DES SOZIALMINISTERIUM

<http://info.bmask.gv.at/Portal.Node/ask/public/content/info-services/gender-mainstreaming/index.php>

EXTERNE WEBSITE DES SOZIALMINISTERIUMS MIT WEITERFÜHRENDEN VERLINKUNGEN ZUM THEMENBEREICH

http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Allgemeine_Sozialpolitik/Gender_Mainstreaming/

HOMEPAGE DES BKA-FRAUEN IMAG GMB

mit weiterführenden Verlinkungen zum Themenbereich, insbesondere der Projekte der Ressorts, haushaltsrechtlichen Grundlagen sowie Arbeitsbehelfen

<http://www.imag-gendermainstreaming.at/>

BROSCHÜRE ZUR WIRKUNGSORIENTIERTEN FOLGENABSCHÄTZUNG UND WIRKUNGSDIMENSION GLEICHSTELLUNG DES BKA

www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=46579

BROSCHÜRE „Leitfäden und Checklisten für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting“

Diese Broschüre listet einen Großteil der derzeit aktuellen Gender Mainstreaming Leitfäden und Checklisten auf

<http://www.bmbf.gv.at/frauen/gender/index.xml#toc3-id6>

GENDER MAINSTREAMING IM EUROPARAT – HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Auf der Seite finden sich allerhand Analysen und Handlungsempfehlungen bezüglich der Etablierung von Gender Mainstreaming in der Gesellschaft

http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/index_en.asp

LEITFADEN FÜR GENDER MAINSTREAMING IN DER LEGISTIK

<http://www.bka.gv.at/site/5557/default.aspx#a3>

BROSCHÜRE Grundkurs GENDER

Die Broschüre von KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt bietet viele Materialien und gute Zugänge zum Thema.

http://www.frauenberatung.eu/klara/dokumente/arbeitsmappe/grundkurs_gender/grundkurs_gender.pdf



6. GLOSSAR

Chancengleichheit	Zielt darauf ab, allen Personen die gleichen Ausgangsbedingungen für die gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming wird darunter der Abbau von rechtlichen Zugangshindernissen und geschlechterbedingter Barrieren, die einer gleichberechtigten Teilnahme am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben im Wege stehen, verstanden. Im internationalen Diskurs wird der Begriff Chancengleichheit entsprechend des deutschsprachigen Begriffes Gleichstellung verwendet.
Frauenförderung	Maßnahmen, die der Benachteiligung von Frauen entgegenwirken. Dazu gehört auch die befristete Bevorzugung von Frauen durch Quoten, Förderungen o. Ä. bis zur tatsächlichen Gleichstellung.
Gender	Geschlechtsidentität des Menschen als soziale Kategorie (z. B. im Hinblick auf die eigene Selbstwahrnehmung, das Selbstwertgefühl oder das Rollenverhalten). Sozial-kulturell konstruiertes Geschlecht bzw. gesellschaftlich und kulturell bedingte Unterschiede zwischen Frauen und Männern, beispielsweise Rollenverhalten. Gender ist nicht ‚natürlich‘, kann sich im Laufe der Zeit ändern und wird sowohl innerhalb einer Kultur als auch in verschiedenen Kulturen unterschiedlich konstruiert. Relevant ist die Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht (Sex) und dem sozialen Geschlecht (Gender) vor allem in Hinblick auf die mit den Begriffen Mann/Frau bzw. männlich/weiblich verbundenen Erwartungen und Zuschreibungen. Oft werden soziale Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf das biologische Geschlecht zurückgeführt.
Gender Budgeting	Fachausdruck für geschlechterbezogene und -gerechte Budgetpolitik. Bei Gender Budgeting geht es um das Sichtbarmachen der geschlechterspezifischen Auswirkungen von Budgetentscheidungen, sowohl einnahmenseitig (Steuern, Abgaben etc.) als auch ausgabenseitig (Förderungen, Zuteilung von Mitteln etc.). Gender Budgeting ist kein zusätzlicher Budgetposten, sondern es werden die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt und die Geschlechterverhältnisse systematisch in die Budgetgebarung einbezogen. Ziel ist eine gerechte Verteilung der finanziellen Mittel zwischen den Geschlechtern.

Geschlecht	Begriff, mit dem die Menschheit anhand von biologischen und sozialen Merkmalen einer von zwei Kategorien zugeordnet wird. Entweder ist ein Mensch männlich oder weiblich. Da dieser Begriff aber mehr definiert, als nur biologische Merkmale, werden die Begriffe Gender und Sex aus dem englischen übernommen, um eine klarere Definition vornehmen zu können.
Geschlechterdichotomie	Zweigeschlechtlichkeit – Begriff verdeutlicht die Annahme, dass es zwei Geschlechter gibt, welche sich in allen Ausprägungen gegenseitig ausschließen. In dieser Konstruktion ist es nicht möglich, dass eine Person verschiedene Geschlechtsattribute aufweist (eine Frau kann keine männlichen Eigenschaften haben – ein Mann keine weiblichen Eigenschaften).
Geschlechtergerechte Schreibweise	Schreibweise, in der Frauen nicht als Teil des generischen Maskulinums angesehen werden. Durch das Sichtbarmachen von Frauen in allen Lebensbereichen in der Sprache soll ein Schritt hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung gesetzt werden. Diese Schreibweise wehrt sich gegen die Ansicht, dass der Mann die Norm darstellt, unter welche die Frau untergeordnet wird.
Gleichbehandlung (von Frauen und Männern)	<p>Das Gleichbehandlungsgebot besagt, dass grundsätzlich niemand aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung benachteiligt werden darf.</p> <p>Dieser Grundsatz der Gleichbehandlung gilt für Arbeitsverhältnisse und die sonstige Arbeitswelt. Dabei ist zu unterscheiden, ob es sich um privatwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, Arbeitsverhältnisse mit dem Bund oder anderen Institutionen handelt. Abhängig von der Form des Arbeitsverhältnisses (zu einer privaten Arbeitgeberin/einem privaten Arbeitgeber, zum Bund, zum Land, zur Gemeinde etc.) kommen unterschiedliche gesetzliche Regelungen zur Anwendung.</p>
Gleichberechtigung	Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern geht davon aus, dass keine unterschiedlichen Rechtsfolgen ausschließlich aufgrund des Geschlechts erfolgen. Dieses Prinzip wird aus dem Gleichheitsgrundsatz gemäß Art. 7 B-VG abgeleitet. So ist etwa die aktive Förderung von Frauen bei Besetzung von Arbeitsstellen („Bei gleicher Qualifikation erfolgt eine Bevorzugung von Frauen“) gemäß Art. 7 Abs. 2 B-VG nicht verfassungswidrig.

Gleichstellung	<p>Die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern wird in Art. 7 B-VG verfassungsrechtlich garantiert. Darüber hinausgehend geht es im Rahmen der Gleichstellungspolitik um die institutionelle Verankerung von Gleichstellung auf politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene.</p> <p>Unter dem Begriff Gleichstellung werden daher alle Begrifflichkeiten (Chancengleichheit, Gleichbehandlung, Gleichberechtigung, Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, Frauenförderung etc.) und daraus resultierenden Maßnahmen subsumiert und verstanden, die dazu beitragen, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht wird.</p>
Mainstreaming	<p>Begriff, der beschreibt, wie etwas in den Mainstream, also in die vorherrschende (gesellschaftspolitische, kulturelle) Richtung, gebracht wird.</p>
Sex	<p>Englischer Begriff, der das biologische Geschlecht beschreibt, d.h. unter diesem Begriff subsumieren sich alle biologischen Komponenten des Geschlechts.</p>

A large rectangular area with horizontal lines for writing. The area is filled with a light gray background and contains a large, faint, white watermark of the word "NOTIZEN" oriented vertically. The watermark is composed of thick, rounded letters and is centered within the writing area.