

# **Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik**

**Ein Erfahrungsbericht der Gender Mainstreaming  
Koordinationsstelle im ESF**

Von Nadja Bergmann und Claudia Sorger

## **IMPRESSUM**

VerfasserInnen: Nadja Bergmann und Claudia Sorger

Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erstellt.

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, April 2007

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Einleitung</b> .....	4
<b>1 Hintergrund und Aufbau des Berichts</b> .....	5
1.1 Methodische Herangehensweise.....	6
<b>2 Gender Mainstreaming – ein Begriff und viele Bedeutungen</b> .....	8
2.1 Hintergrund und Definition des Begriffs Gender Mainstreaming .....	8
2.2 Alles neu? Oder alter Wein in neuen Schläuchen? .....	9
2.3 Kritische Zugänge zu Gender Mainstreaming .....	10
2.4 Gender Mainstreaming – Potential zur Veränderung? .....	12
2.5 Die Verwendung des Begriffs Gender Mainstreaming im Rahmen der GeM-Koordinationsstelle .....	13
<b>3 Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich – Einschätzungen aus der Praxis</b> .....	15
3.1 Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming in der österr. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik .....	15
3.2 Gender Mainstreaming Erfahrungen auf struktureller Ebene .....	16
3.2.1 Gender Mainstreaming Beauftragte.....	16
3.2.2 Sensibilisierung, Know-how und Kompetenz-Aufbau .....	19
3.2.3 Änderung der Organisationsabläufe und -handlungen .....	22
3.2.4 Unterstützungsstrukturen und ExpertInnen .....	25
3.2.5 Einsatz konkretere Steuerungsinstrumente.....	26
3.2.6 Fazit .....	27
<b>4 Zentrale Themen in der Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming</b> .....	29
4.1 Gender Pay Gap .....	29
4.2 Segregation am Arbeitsmarkt .....	31
4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	33
4.4 Geschlecht und Arbeitszeit .....	36
4.5 Behinderung und Geschlecht .....	39

4.6	Gender Budgeting .....	41
<b>5</b>	<b>Die Arbeit der GeM-Koordinationsstelle .....</b>	<b>46</b>
5.1	Information und Wissen .....	47
5.2	Vernetzung und Kooperation .....	47
5.3	Beratung und Entwicklung .....	48
5.4	Umsetzungserfahrungen der GeM-Koordinationsstelle – Rück- und Ausblick .....	49
<b>6</b>	<b>Literatur- und Webangaben .....</b>	<b>51</b>
<b>7</b>	<b>InterviewpartnerInnen .....</b>	<b>53</b>

## Einleitung

Die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (ESF) – kurz GeM-Koordinationsstelle – gibt es seit dem Jahr 2000, also seit mittlerweile mehr als 6 Jahren. Ihre Entstehung und Wirkung ist mit der so genannten ESF-Strukturfondsperiode 2000-2006 verbunden (nähere Informationen zum ESF siehe <http://www.esf.at>). Die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (ESF) wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit eingerichtet, um die Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF zu unterstützen (nähere Informationen siehe <http://www.gem.or.at> bzw. <http://www.lrsocialresearch.at>).

Um mit der auslaufenden Strukturfondsperiode bestehende Erfahrungswerte und ausgewählte Ergebnisse zu dokumentieren, die bislang bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik gemacht wurden, hat die GeM-Koordinationsstelle vorliegenden Bericht erstellt. Die Autorinnen hoffen dadurch auch einen Beitrag zur nachhaltigen Sicherung des bisher Erreichten zu leisten. Dazu soll ein Überblick über bislang gemachte Erfahrungen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in Österreich geboten werden, insbesondere jener für den ESF relevanter Institutionen, also dem Arbeitsmarktservice, den Bundessozialämtern, den Ministerien (BMFG, BMSG, BMBWK)<sup>1</sup>, Landesregierungen, den Territorialen Beschäftigungspakten und den Projektträgern, welche die geplanten Maßnahmen umsetzen.

Das Ziel des Berichts besteht darin,

- ▶ die bisherigen Erfahrungen zu bündeln und nachvollziehbar darzustellen sowie
- ▶ ausgewählte Möglichkeiten der Umsetzung von Gender Mainstreaming anhand der für den ESF relevanten Institutionen und Organisationen zusammenzustellen.

Die Zielgruppen des Berichts sind

- ▶ AkteurInnen aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, die Gender Mainstreaming in ihrer Organisation/Institution implementieren wollen bzw. bisherige Implementierungsschritte reflektieren und verbessern wollen,
- ▶ GM-BeraterInnen und GM-ExpertInnen zur Unterstützung ihrer Beratungstätigkeit,
- ▶ PolitikerInnen und politisch Verantwortliche, die Gender Mainstreaming implementieren und umsetzen wollen sowie
- ▶ eine interessierte Allgemeinheit.

Der Erfahrungsbericht entstand einerseits auf Basis der Arbeit der GeM-Koordinationsstelle, insbesondere dem regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit zentralen arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischen AkteurInnen, andererseits wurden Interviews mit ExpertInnen und Schlüsselpersonen quer durch Österreich und aller relevanten Institutionen durchgeführt. An dieser Stelle wollen wir uns sehr herzlich bei unseren InterviewpartnerInnen für zur Verfügung gestellte Zeit und Wissen bedanken!

---

<sup>1</sup> Die Ausführungen beziehen sich auf die Aufteilung der Ressorts vor der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007.

# 1 Hintergrund und Aufbau des Berichts

Österreich hat sich politisch und rechtlich verpflichtet, die Strategie Gender Mainstreaming umzusetzen. Diese Verpflichtung basiert politisch auf verschiedenen internationalen und europäischen Aktionsplänen und besteht rechtlich durch den Amsterdamer Vertrag. Die nationalen Grundlagen der Gender Mainstreaming Umsetzung sind der Artikel 7 des Bundesverfassungsgesetzes sowie mittlerweile drei Ministerratsbeschlüsse (siehe Bergmann/Pimminger 2004). Auch in einzelnen österreichischen Bundesländern wurden durch Landtags- oder Regierungsbeschlüsse Rechtsgrundlagen der Gender Mainstreaming Umsetzung geschaffen. Einen Überblick über internationale und nationale Rechtsgrundlagen sowie über Initiativen und Beschlüsse auf Bundes- und Bundesländerebene bietet die Website der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming: <http://www.imag-gendermainstreaming.at>.

Wichtige Impulse zur konkreten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich gingen vor allem von den Europäischen Strukturfonds aus. Die Vorreiterinnenrolle in der praktischen Umsetzung hat dabei sowohl auf europäischer Ebene als auch in Österreich die Arbeitsmarktpolitik übernommen. Im österreichischen Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) wurde 1999 Gender Mainstreaming gemäß den Beschäftigungspolitischen Leitlinien zum Grundsatz der Umsetzung erhoben. Einen wichtigen Stellenwert nimmt die horizontale Gleichstellungsförderung im Programmplanungsdokument Ziel 3 zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Österreich ein (Bergmann/Pimminger 2004a).

## **Gender Mainstreaming im österreichischen Programm des Europäischen Sozialfonds**

Der Bezugsrahmen für den Einsatz der ESF-Mittel in Österreich wird im Einheitlichen Programmplanungsdokument (EPPD) Ziel 3 2000-2006 vorgegeben. Hier wurde Gender Mainstreaming als Grundsatz für alle ESF-Maßnahmen festgelegt.

Für die ESF-Programmumsetzung bedeutet Gender Mainstreaming laut EPPD, „...dass bei der Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller ESF-geförderten Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen sind.“ Gender Mainstreaming soll von „allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Akteurinnen sowie von allen EntscheidungsträgerInnen“ berücksichtigt werden, d.h. „bei der Formulierung aller Ziele und Maßnahmen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen in Betracht zu ziehen und das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen und zu verankern.“ Ziel der Integration der politischen Strategie des Gender Mainstreamings in allen Bereichen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik ist die „Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt“. (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Als quantifizierte Zielvorgabe muss der Anteil der Frauen an allen Maßnahmen zumindest 50% betragen (nicht in einzelnen Projekten, sondern auf Ebene der Programmschwerpunkte).

Im EPPD sind außerdem Qualitätsmerkmale für die Umsetzung von Maßnahmen angeführt:

- ▶ „räumliche und zeitliche Gestaltung der Maßnahmen (z.B. Angebot an Teilzeitkursen, räumlich erreichbar)
- ▶ gezieltes Angebot an Maßnahmen für Frauen
- ▶ spezifische Bewerbungsstrategien
- ▶ Angebot an Kinder- und Personenbetreuung
- ▶ Kooperation mit Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. mit sozialen Pflege- und Betreuungseinrichtungen
- ▶ Geschlechtsspezifisch neutrale Verteilung der ESF-Mittel, d.h. keine systematische Benachteiligung von Frauen oder

Vor dem Hintergrund dieser im Bereich Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik gesetzten Verpflichtungen geht der vorliegende Bericht der Frage nach, wie nun Gender Mainstreaming tatsächlich umgesetzt wurde.

Nach einer einleitenden Auseinandersetzung mit dem Konzept Gender Mainstreaming (Kapitel 2), beschäftigt sich der Bericht vor allem mit den Änderungen, die durch Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik auf struktureller Ebene<sup>2</sup> in Gang gesetzt wurden (Kapitel 3). Ein Überblick über zentrale gleichstellungsorientierte Themen (Kapitel 4) und der Arbeit der GeM-Koordinationsstelle (Kapitel 5) rundet den Erfahrungsbericht ab.

## 1.1 Methodische Herangehensweise

Kapitel 2 basiert in erster Linie auf der Analyse relevanter Literatur zu Gender Mainstreaming.

Zur Aufarbeitung der Erfahrungen der bisherigen Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Österreich – also vor allem Kapitel 3, aber auch Kapitel 5 – wurde auf folgende Methoden zurückgegriffen:

- ▶ Einerseits wurde die mittlerweile **7-jährige Erfahrung der GeM-Koordinatorinnen** genutzt, indem auf bisher durchgeführte Selbstevaluierungen zurückgegriffen sowie moderierte Workshops zur Selbstreflexion der bisherigen Einschätzungen und Erfahrungen durchgeführt wurden.
- ▶ Andererseits wurden **17 qualitative Interviews mit ExpertInnen und Schlüsselpersonen** (Liste siehe Anhang) zu Gender Mainstreaming Umsetzungserfahrungen durchgeführt. Hier war sowohl eine regionale Streuung wichtig, als auch die Befragung von VertreterInnen verschiedenster Institutionen und Organisationen: von Arbeitsservice, Bundessozialämtern, Ministerien, Territorialen Beschäftigungspakten, Frauenreferaten, wissenschaftlichen Einrichtungen, Equal-Büro sowie Non-Profit-Organisationen. Zudem war es ein Anliegen, Personen mit unterschiedlichen Funktionen und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen zu befragen, von der Leitungsebene bis zur ReferentInnenebene und von expliziten Gender Mainstreaming ExpertInnen bis zu regulären Fachzuständigen. Die Interviews stellen eine zentrale Quelle für die nachfolgenden Ausführungen dar.

---

<sup>2</sup> Eine Auseinandersetzung mit inhaltlichen Fragestellungen findet sich u.a. im Rahmen der ESF-Evaluierung (sh. Wifo / Equi / L&R Sozialforschung 2005). Hier wurde von Leitner und Wroblewski beleuchtet, ob und wie Gender Mainstreaming die Arbeitsmarktpolitik verändert hat.

### Was wurde gefragt?

- ▶ Inwiefern hat (die Einführung des Konzepts) Gender Mainstreaming die **Arbeitsmarktpolitik** in Österreich geändert?
  - Auf struktureller Ebene (GM-Beauftragte, Know-how, Anteile Frauen/Männer, Verankerung in Strukturen,....)
  - Auf inhaltlicher Ebene (Zielgruppenorientierung, Maßnahmengestaltung,...)
- ▶ Gibt es in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik tatsächliche **Verbindlichkeiten** zur Umsetzung von Gender Mainstreaming?
  - Wie könnten Ihrer Ansicht nach (höhere) Verbindlichkeiten geschaffen werden? Welche?
- ▶ Konnten Ihrer Einschätzung nach durch Gender Mainstreaming **neue Impulse für die Gleichstellung und in der Gleichstellungspolitik** gesetzt werden?
  - Sehen Sie Gender Mainstreaming als Chance (neue Strategie für integrierte Gleichstellungspolitik) oder eher als Gefahr (Alibistrategie)?
  - Welche Gleichstellungsziele werden mit Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktpolitik verfolgt?
- ▶ Wie beurteilen Sie die **Methoden bzw. Strategien**, die bei Gender Mainstreaming angewendet werden? Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?
  - Top-Down Strategie
  - Sensibilisierung / Gender Trainings
  - Stützstrukturen
  - Kompetenzaufbau (z.B. Expertise von außen, GM-Beauftragte)
  - Leitfäden
  - (Politische) Zielvorgaben
  - Vernetzung (intern und extern)
  - Evaluierung
- ▶ Jüngst wird Gender Budgeting als Teilstrategie von Gender Mainstreaming verstärkt diskutiert? Können durch **Gender Budgeting** neue Impulse gesetzt werden?
  - In welche Richtung?
- ▶ Wie würden Sie die **Wirkung der GeM-Koordinationsstelle für die Umsetzung von GM** einschätzen? (bei Ihrer Institution, im Bundesland, österreichweit)
  - Welche Prozesse und Wirkungen wurden hier besonders unterstützt (Sensibilisierung, Austausch etc.)?
- ▶ Welche Angebote der GeM - also „Information“ (Homepage, Infoletter), „Vernetzung“ (RoundTables, Arbeitsplattformen) und „Beratung“ (PraxisHandbuch, Toolbox, ThemenForen) – wären auch für die Zukunft wichtig und sollten weitergeführt werden?

- ▶ Zudem wurden interne Evaluierungen herangezogen, die in den verschiedenen Institutionen zur Überprüfung der bisherigen Umsetzungsschritte von Gender Mainstreaming entstanden sind.

Die zentralen Themen in der Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming des Kapitels 4 basieren auf unterschiedlichen Veranstaltungen, die von der GeM-Koordinationsstelle im Laufe ihrer Tätigkeit durchgeführt wurden und die besonders große Resonanz erfuhren.

## **2 Gender Mainstreaming – ein Begriff und viele Bedeutungen**

Seit sich der Begriff Gender Mainstreaming auch im deutschen Sprachraum etabliert hat, ist ein teilweise sehr kontroversiell geführter Diskurs über die Bedeutung des Begriffs und seinen ideologischen Hintergrund entstanden. Im Rahmen dieses Kapitels wollen wir die Hauptströmungen dieses Diskurses darstellen sowie eine Verortung über die Verwendung im Rahmen der Koordinationsstelle vornehmen.

### **2.1 Hintergrund und Definition des Begriffs Gender Mainstreaming**

Die Ursprünge von Gender Mainstreaming gehen auf die Entwicklungszusammenarbeit zurück, konkret auf die Dritte Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi 1985, wo Gender Mainstreaming erstmals als neue Strategie in der Gleichstellungspolitik vorgestellt wurde. Auf der Vierte Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 wurde Gender Mainstreaming als politische Strategie in der Arbeitsplattform verankert. Politische Institutionen und Verwaltungen der Länder der Europäischen Union sind seit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags am 1.5.1999 rechtlich verpflichtet, das Prinzip des Gender Mainstreaming (GM) in die Praxis umzusetzen. Auch Österreich hat sich auf Bundesebene verpflichtet, die Strategie Gender Mainstreaming umzusetzen. Auf Länderebene wurden durch Landtags- und Regierungsbeschlüsse rechtliche Verbindlichkeiten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming geschaffen.

Es kursieren mehrere Definitionen von Gender Mainstreaming. Eine Definition, die in der Auseinandersetzung mit dem Begriff am häufigsten herangezogen wird, ist jene einer ExpertInnengruppe des Europarates von 1998:

*"Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen."* (Council of Europe 1998: 11, zit. nach Schmidt 2001: 46).

Diese Definition lässt den AkteurInnen einen relativ großen Spielraum an Handlungsmöglichkeiten offen, denn als Ziel ist lediglich das Einnehmen eines Blickwinkels für die Gleichstellung genannt. In der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Begriff wird Gender Mainstreaming in dieser Definition als „empty signifier“ (sinnleerer Bedeutungsträger) bezeichnet, da nicht festgelegt wurde, was unter einer Gleichstellungsperspektive zu verstehen ist (Lombardo/Meier 2006: 152).

Für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in Österreich wurde diese Definition insofern konkretisiert, als das Ziel der Gleichstellung mit aufgenommen wurde. „Bei der Formulierung aller Ziele und Maßnahmen sind die

*geschlechtsspezifischen Auswirkungen in Betracht zu ziehen und das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen und zu verankern“ (EPPD Ziel 3 2000-2006).*

Diesen Definitionen folgend ist Gender Mainstreaming also einerseits Strategie und Methode, andererseits Grundlage für Zieldefinitionen. Gender Mainstreaming steht für ein gesellschaftspolitisches Vorhaben, das nicht nur positive Maßnahmen zur Förderung von Frauen beinhalten soll, sondern generell zielorientierte Maßnahmen zur strukturellen Veränderung der Gesellschaft zu Gunsten einer gerechten Verteilung von Positionen und Ressourcen zwischen Männern und Frauen. Gender Mainstreaming zielt auf Chancengleichheit und auf das Bemühen um Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe ab, also auf die Veränderung des Geschlechterverhältnisses.

Durch die Verankerung von Gleichstellungsfragen als Querschnittsthema in allen Politikbereichen soll sichergestellt werden, dass sich nicht nur die Frauenressorts für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, sondern sich – zumindest der Theorie nach – sämtliche Politikbereiche dazu verpflichten. Neben einer Durchleuchtung politischer Entscheidungen und der geschlechtergerechten Gestaltung einzelner Politikfelder, Programme und Maßnahmen geht es auch um eine entsprechende Gestaltung der Institutionen z.B. mittels Einführung einer geschlechtergerechten Organisationskultur (z.B. Bergmann/Pimminger 2004).

Entscheidend für die Umsetzung und letztendlich für den Erfolg dieser Strategie ist, unter welchen Voraussetzungen diese stattfindet und vor allem auch, welche Gleichstellungsziele verfolgt werden. Hier wäre zu klären, was unter Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern bzw. unter Geschlechtergerechtigkeit zu verstehen ist.

## **2.2 Alles neu? Oder alter Wein in neuen Schläuchen?**

Obwohl über die Entstehungsgeschichte, die Definition und die gesetzliche Verankerung von Gender Mainstreaming noch relative Einigkeit herrscht, vereinen sich unter dem Begriff Gender Mainstreaming eine Vielzahl an inhaltlichen Zugängen, die in der Interpretation, vor allem aber in der Umsetzung von Gender Mainstreaming als Strategie deutlich werden. Die Interpretationen über die inhaltliche Ausrichtung des Konzepts Gender Mainstreaming sind weitaus schwieriger zu erfassen, da sich in der Beschäftigung mit dem Begriff eine vielschichtige Komplexität an ideologischen und methodischen Zugängen entfaltet, die unter dem Titel Gender Mainstreaming kursieren. Die Grundidee von Gender Mainstreaming ist, wie bereits ausgeführt, dass Gleichstellungsanliegen nicht als Frauenangelegenheit betrachtet werden, sondern als Querschnittsmaterie in alle Prozesse mit einfließen. „Mit Gender Mainstreaming haben Frauen die ‚lila Ecke‘ der Frauenförderung verlassen und betreten den Salon, in dem die große Politik gemacht wird (Callenius 2002: 63).“ In diesem Sinne wird Gender Mainstreaming oft als innovativer Ansatz im Vergleich zu früheren Konzepten von Frauenförderung und Gleichbehandlung betrachtet, da der klassischen Frauenförderung Grenzen gesetzt sind. So muss in Frage gestellt werden, inwiefern sie über kompensatorische Maßnahmen hinauskommen kann, wenn sich der Rest der Politik nicht ändert. Zudem wird aufgrund der fehlenden Einbindung der Männer, vor allem ihres geschlechtstypischen Rollenverständnisses und Positionierung, häufig zu wenig an den Ursachen bestehender Ungleichgewichte angesetzt. Darüber hinaus bestehen kaum Ansätze zur Transformation der Geschlechterrollen generell.

Die Abgrenzung von Gender Mainstreaming zu früheren Ansätzen und Konzepten zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern erscheint allerdings bei näherer Betrachtung nicht so eindeutig, da auch frühere Gleichstellungsbemühungen den Anspruch verfolgten, aus dem „Fraueneck“ zu treten und auf breiterer (politischer) Basis zu wirken. Da die neuere Frauenbewegung und die damit einhergehenden feministischen Theorien von einer Vielzahl von Strömungen gekennzeichnet sind (siehe beispielsweise Frey 2003 zu den unterschiedlichen feministischen Theorien), ist der Innovationsanspruch von Gender Mainstreaming auch nicht ganz schlüssig.

Gender Mainstreaming ist politisch nicht eindeutig zuordenbar und kann daher von allen politischen Richtungen verwendet werden. Die konservative Familienpolitikerin kann Gender Mainstreaming ebenso für ihre politische Rhetorik benutzen wie die linke Feministin. Der Gender Mainstreaming Ansatz deckt ein sehr breites Spektrum ab. Die Schwierigkeit in der Erfassung des Begriffs besteht sicher darin, dass es kein einheitliches Verständnis von Gender Mainstreaming gibt. Sowohl in der Literatur als auch in der praktischen Anwendung zeigt sich immer wieder, dass Gender Mainstreaming zum Teil sehr unterschiedlich aufgefasst und definiert wird. So kann Gender Mainstreaming als Analyseinstrument, als Prozessmethode oder als inhaltliche Strategie verstanden werden und wird mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Vorgangsweisen verknüpft.

## 2.3 Kritische Zugänge zu Gender Mainstreaming

Mittlerweile macht sich immer größere Skepsis bemerkbar (z.B. Nohr/Veth 2002), inwiefern mittels Gender Mainstreaming tatsächliche Änderungen erreicht werden oder es sich bloß um einen „zahnlosen Papiertiger“ (Gindl 2005) oder eine „bloß rhetorische Modernisierung“ (Wetterer 2003) handelt. Unter anderem wird die technokratische Ausrichtung von Gender Mainstreaming kritisiert und deren Versandung in einer veränderungsresistenten Bürokratie und Politik. Zudem stellt sich die Frage, ob es überhaupt im Sinne der Frauen ist, den Mainstream zwar ändern zu wollen, ihn aber damit zu akzeptieren. Außerdem sind die Ziele von Gender Mainstreaming nicht eindeutig: wird eine Politik im Sinne des Differenz- oder des Gleichheitsansatzes verfolgt? Wetterer (2003) bezeichnet den Umgang mit Differenzen als Knackpunkt von Gender Mainstreaming: geht es nur um das Finden von Geschlechtsunterschieden im Sinne „geschlechtstypischer Eigenschaften oder Präferenzen“ oder um das Finden „gesellschaftlicher Strukturzusammenhänge ..., die Frauen und Männer zu Verschiedenen und Ungleichen machen“ (Wetterer 2003: 146)? Der Ansatz lässt beides zu, welcher Weg in der Praxis gewählt wird, ist ihrer Ansicht nach noch nicht entschieden. Als positiv wird jedenfalls attestiert, dass im Sinne von Gender beide Geschlechter, ihre Rollen und Positionierungen einbezogen werden. Von einer tatsächlichen Transformation des sozialen Geschlechts kann aber nicht gesprochen werden.

Die Kritik an Gender Mainstreaming lässt sich nach Schmidt (2005: 68 f.) auf vier inhaltliche Zugänge zusammenfassen:

- Ein theoretischer Zugang, der kritisiert, dass durch Gender Mainstreaming die Festlegung der Geschlechterrollen stabilisiert wird.

- Die Kritik an der inhaltlichen Einordnung von Gender Mainstreaming: Dass es das gleiche wie die bisherige Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik ist bzw. dass die Idee des Gender Mainstreaming bereits seit der zweiten Welle der Frauenbewegung in den 1970er Jahren existiert.
- Die Kritik an der praktischen Umsetzungsmöglichkeit von Gender Mainstreaming.
- Ein normativer Zugang, der kritisiert, dass Feminismus und Mainstream zueinander im Widerspruch stünden.

Einer der Hauptkritikpunkte ist sicherlich jener, der am Gender Mainstreaming Konzept kritisiert, dass die Dualität der Geschlechter verfestigt wird. Knapp (1997) definiert drei Leitprinzipien für Gleichstellungspolitik: Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion. Gleichheit bezieht sich vor allem auf die rechtliche Ebene nach der Gleichbehandlung und Chancengleichheit direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verhindern sollen. Dabei besteht die Problematik, dass die gleiche Behandlung von Ungleichen Ungleichheit nicht abbaut, sondern eher verstärkt. Um Ungleichheit zu verringern müssten die strukturellen Bedingungen verändert werden. Der Differenzansatz basiert auf der strukturellen Ungleichheit der Geschlechter und der damit verbundenen Rollenzuschreibung von Frauen und Männern. Der Differenzansatz als Orientierung für Gleichstellungspolitik bringt die Gefahr mit sich, die geschlechtsspezifischen Zuschreibungen weiterzuführen. Dekonstruktion soll ebendiese starren Mann-Frau Kategorien sichtbar machen und auflösen. Gender Mainstreaming baut auf dem Differenzansatz auf und der Gleichheitsansatz wird als Ergänzung gesehen. Die Auflösung der Geschlechterkategorien wird nicht zentral diskutiert. In der Praxis bleibt Gender Mainstreaming oft darauf reduziert, dass möglicherweise unterschiedliche Fähigkeiten, Orientierungen und Präferenzen von Frauen und Männern herangezogen werden und hier stehen geblieben wird, und nicht „das Geschlechterverhältnis als sozialen Strukturzusammenhang, der die Lebenssituation von Frauen und Männern nach wie vor präformiert und sie überhaupt erst zu Verschiedenen und Ungleichen macht“ (Knapp 1997: 143) Ausgangspunkt ist. „Diese Ungleichheit produzierenden Strukturen gilt es zu verändern, statt deren Effekte zum Ausgangspunkt politischen Handelns zu machen und sie so erneut festzuschreiben“ (Knapp 1997: 142). Richtungweisend für Gender Mainstreaming ist der Umgang mit Differenz bzw. das Differenzverständnis: geht es nur um das Finden von Geschlechtsunterschieden im Sinne „geschlechtstypischer Eigenschaften oder Präferenzen“ oder um das Finden „gesellschaftlicher Strukturzusammenhänge ...“, die Frauen und Männer zu Verschiedenen und Ungleichen machen“ (ebd.:146). Dekonstruktion bezieht sich auf die diskursive Ebene und sollte unter anderem als Korrektiv zur Delegitimation vereinfachender weiblich-männlich Zuschreibungen fungieren – dieser Ansatz wird durch Gender Mainstreaming nicht verfolgt, da es ja gerade um geschlechtsspezifische Unterscheidungen geht; Gender Mainstreaming fördert vielmehr „zweigeschlechtlich strukturierte Denk- und Deutungsmuster“ (ebd.:148).

Die Kritik an der inhaltlichen Einordnung von Gender Mainstreaming besteht im Wesentlichen darin, dass Gender Mainstreaming das gleiche wie die bisherige Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik ist bzw. dass die Idee des Gender Mainstreaming bereits seit der zweiten Welle der Frauenbewegung in den 1970er Jahren existiert. Gender Mainstreaming wird demnach nur als „rhetorische Modernisierung“ (Wetterer 2002) gesehen.

Die Kritik an der praktischen Umsetzungsmöglichkeit von Gender Mainstreaming richtet sich darauf, dass Gender Mainstreaming in der Vergangenheit dazu genutzt wurde, andere Gleichstellungsstrategien zu verdrängen und unerwünschte Strukturen zu beseitigen. Schmidt (2005: 72) führt dazu ein Beispiel aus dem Europaparlament an, wo

einige Abgeordnete versucht hatten, das Frauenkomitee mit dem Argument abzuschaffen, dass seit der Einführung der Gender Mainstreaming Strategie die Anliegen der Frauen in allen Komitees vertreten würden. An der praktischen Umsetzungsmöglichkeit wird auch kritisiert, dass das Konzept zu kompliziert für die Implementierung ist, und dass es vor allem von Gender ExpertInnen vorangetrieben wird, die damit ihr eigenes Arbeitsfeld schaffen.

Ein weiterer Kritikpunkt besteht in einem normativen Zugang, der kritisiert, dass Feministinnen nicht den Mainstream anstreben sollten. Hier wird vor allem auf die Gefahr hingewiesen, dass Feministinnen selbst Teil des Mainstreams werden.

Eine Haltung, die den Ansatz als solchen kritisiert wird unter anderem von Schunter-Kleemann vertreten, die Gender Mainstreaming als neoliberalen Politikansatz mit Ursprüngen in der US-amerikanischen Unternehmensberatung analysiert. Demnach soll Gender Mainstreaming als „konsensuales Modell“ helfen, „ die marktförmigen Modernisierungsstrategien abzusichern (2002: 126). Frey (2003) hält dem entgegen, dass diese Kritik die Geschichte des Gender Mainstreaming unberücksichtigt lässt. „Mit dem Bestreben, Gesamtstrategien zu ändern und Geschlechterverhältnisse zu transformieren anstatt additive Frauenförderung zu betreiben, waren Akteurinnen der internationalen Frauenbewegung durch große lobbyistische Anstrengungen wesentlich daran beteiligt, dass Gender Mainstreaming auf die internationale politische Agenda gesetzt wurde“ (2003: 10).

## 2.4 Gender Mainstreaming – Potential zur Veränderung?

In der überwiegenden Mehrheit der Einschätzungen – in den geführten Interviews und auch in der Literatur – wird Gender Mainstreaming als innovative und Erfolg versprechende Strategie zur Erreichung von mehr Chancengleichheit betrachtet. Eine zentrale Frage, die sich sowohl in der praktischen als auch der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Konzept Gender Mainstreaming stellt: Bietet Gender Mainstreaming tatsächlich das Potential zur Veränderung von Organisationen und zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit? Dazu liegen durchaus widersprüchliche Befunde vor, vor allem auch, weil die Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming eine relativ kurze Geschichte hat und empirisch gesicherte Aussagen über einen längeren Beobachtungszeitraum noch nicht möglich sind.

*„Es handelt sich um eine neue Politik, deren Gestalt sich jenseits aller definitorischen Bemühungen und politischen Absichten in den Prozessen der Implementation erst noch herausbilden muss bzw. sich gegenwärtig herauszubilden beginnt. Das geschieht in vielen Feldern und Formen: auf Konferenzen, mit der Etablierung von einschlägigen Studiengängen und Institutionen (Gender-Akademien, Gender-Kompetenzzentren u.ä.), in einer wachsenden Zahl von Publikationen, in Arbeitskreisen, auf Fortbildungsveranstaltungen“ (Meuser 2004: 101).*

Der Versuch einer Bewertung von Erfolg oder Misserfolg der Gender Mainstreaming Strategie ist mit einer Reihe von grundsätzlichen Fragestellungen und methodischen Problemen verknüpft. Grundsätzlich ist es schwierig, den Beitrag von politischen Strategien auf gesellschaftliche Entwicklungen zu beurteilen. Auf die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bezogen, stellt sich hier beispielsweise die Frage, welche Auswirkung die Einführung der Gender Mainstreaming Strategie auf die Situation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt hat. Diese Frage ist natürlich nicht einfach zu beantworten. In der Literatur wird vor allem auf die Wichtigkeit von Indikatoren

hingewiesen. Um beurteilen zu können, ob Gleichstellungspolitik funktioniert, müssten Indikatoren für Geschlechtergerechtigkeit entwickelt und entsprechende Daten erhoben werden (siehe Walby 2005). Nach Verloo (2005) gibt es zurzeit europaweit nicht ausreichend Indikatoren und entsprechende Daten. Das Ergebnis der Entwicklung von Indikatoren auf europäischer Ebene ist eine „unvollständige Reihe von Indikatoren, von denen die meisten im Bereich der Wirtschaft zu finden sind und Aspekte hinsichtlich Bildung, sozialer Inklusion und Armut beinhalten“ (Walby 2005 zit. nach Verloo 2005). Die Bewertung der Umsetzung von Gender Mainstreaming ist demnach ein komplexer Prozess, der seinerseits wiederum Ressourcen – und politischen Willen – erfordert. Grundlegend in der Einschätzung der Strategie des Gender Mainstreaming ist auf jeden Fall, dass nicht schon alleine die Etikettierung „Gender Mainstreaming“ zum Chancengleichheitsziel führt, d.h. dass nicht schon ein Beschluss zu Gender Mainstreaming, ein Gender Training, ein Gender Mainstreaming Leitfadens den Erfolg der Gender Mainstreaming Strategie belegen. Die Strategie von Gender Mainstreaming kann nicht durch formale Anwesenheit legitimiert werden, sondern nur durch reale Ergebnisse.

Entscheidend ist: Wie sieht die Umsetzung aus? Und gerade bei der Umsetzung bleibt das Konzept Gender Mainstreaming sehr oft an der Oberfläche und beschränkt sich auf „Sex Counting“ und die Anwendung von Quoten. Gender Mainstreaming bewegt sich also immer im Spannungsfeld zwischen einer neuen Strategie für integrierte Gleichstellungspolitik und der Gefahr, als Alibi-Strategie angewendet zu werden. Daher ist eine klare inhaltliche Positionierung notwendig, in der Gleichstellungsziele definiert werden. Das Potential und die Chance an Gender Mainstreaming liegt sicher darin, dass Gleichstellungsanliegen auf eine breitere und verbindlichere Basis gestellt werden. Ziel für die weitere Zukunft muss sein, durch politische Willensbildung und gezielte Ressourcenverteilung Gender Mainstreaming in der Anwendung weiterzuentwickeln und über Pilotprojekte hinausgehend in den Strukturen zu verankern.

## **2.5 Die Verwendung des Begriffs Gender Mainstreaming im Rahmen der GeM-Koordinationsstelle**

Eine zentrale Aufgabe der GeM-Koordinationsstelle war es in den ersten Jahren ihrer Tätigkeit den Begriff Gender Mainstreaming im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik überhaupt bekannt zu machen und dessen Bedeutung zu diskutieren. Die Koordinatorinnen konnten dabei gerade zu Beginn noch zahlreiche Widerstände und Einwände gegen diese neue Begrifflichkeit feststellen. Auch von Frauenbeauftragten wurden teilweise Einwände geäußert, dass durch die Einführung der Strategie Gender Mainstreaming die Instrumente und Ressourcen der Frauenförderung in den Hintergrund gedrängt werden könnten. Das Anliegen der GeM-Koordinationsstelle war es in diesem Zusammenhang stets, ein Verständnis zu fördern, dass Gender Mainstreaming als Ergänzung und nicht als Konkurrenz zur bisherigen Frauenförderung behandelt.

Weiters war es wichtig, zu vermitteln, dass Gender Mainstreaming nicht ein Ziel an sich ist und nicht als Selbstzweck dient, sondern eine Strategie ist, mit der ein Ziel verfolgt wird: die Gleichstellung von Frauen und Männern.

*„Echte Chancengleichheit ist erst dann gegeben, wenn die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen erreicht ist und die Trennung in unterschiedliche Frauen- und Männerrollen*

*aufgehoben ist. Wenn also beispielsweise Frauen tatsächlich gleich wie Männer in der Politik und in den Führungsetagen vertreten sind, und nicht nur die mehr oder weniger theoretische Chance haben, unter mehr oder weniger großen Anstrengungen dorthin zu gelangen. Erst wenn Frauen und Männer die gleichen Start- und Rahmenbedingungen haben, haben sie die gleichen Chancen. Tatsächliche Chancengleichheit kann deshalb nicht durch die Anpassung von Frauen an männlich geprägte Strukturen erreicht werden, sondern nur durch die Änderung der Strukturen und Rahmenbedingungen selbst, die Chancen eröffnen oder eben verschließen“ (Bergmann/Pimlinger 2004: 22).*

In der Arbeit der GeM Koordinationsstelle wurde immer wieder das Spannungsfeld zwischen **pragmatischen Bedürfnissen** und einer **strategischen Perspektive** deutlich.

Gender Mainstreaming wird häufig als die Berücksichtigung der unterschiedlichen Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern verstanden. Es geht aber nicht nur darum, unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Bleibt man bei diesem ersten Schritt stehen, tappt man leicht in zwei Fallen (siehe Bergman/Pimlinger 2004: 23):

- ▶ Frauen werden oft als „Problemgruppe“ mit spezifischen Bedürfnissen behandelt. Nicht Frauen sind jedoch das Problem, sondern gesellschaftliche Strukturen, die Frauen benachteiligen.
- ▶ In der Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse werden Geschlechterrollen und geschlechtsspezifische Ungleichheiten manchmal (unbeabsichtigt) zementiert.

In den Zielformulierungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik kommt dieses Dilemma immer wieder zum Ausdruck, beispielsweise in den Zugängen zu Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigung wird immer wieder zur Förderung der Berufstätigkeit von Frauen propagiert, ist aber gleichzeitig mit negativen Begleiterscheinungen verbunden. Zudem bleibt die Hauptverantwortung für die familiäre Versorgungsarbeit bei den Frauen und ändert nichts an der Arbeitsaufteilung zwischen Frauen und Männern.

Daher gilt es nicht nur unterschiedliche Situationen, Probleme und Bedürfnisse wahrzunehmen, sondern auch zu hinterfragen, was die Ursachen für diese Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind. Welche gesellschaftlichen Strukturen ihnen zugrunde liegen, durch welche Mechanismen sie fortgeschrieben werden und welche Konsequenzen sie für Frauen und Männer haben.

Gender Mainstreaming beinhaltet deshalb immer eine strategische Perspektive, die nicht nur pragmatisch auf Bedürfnisse von Frauen eingeht (die aus bestehenden Geschlechterrollen und Benachteiligungen resultieren), sondern die Geschlechterrollen in Frage stellt und strategisch auf die Veränderung der Strukturen zielt, die Ungleichheiten hervorbringen. Eine strategische Perspektive heißt, das Mögliche und das Wünschenswerte gleichzeitig zu denken und in langfristiger Perspektive zu handeln.

## 3 Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich – Einschätzungen aus der Praxis

### 3.1 Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Aktive Arbeitsmarktpolitik hat einen Einfluss auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern und die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Gleichstellungsaspekte spielen hier auf unterschiedlichsten Ebenen eine wichtige Rolle. Auf **inhaltlicher Ebene** sind unter anderem folgende Fragestellungen von Bedeutung:

- ▶ Bei der Wahrnehmung von arbeitsmarktpolitischen Problemlagen und der auf dieser beruhenden Maßnahmenauswahl: werden die Maßnahmen so ausgewählt, dass sie bestehende Schief lagen am Arbeitsmarkt aufgreifen und auszugleichen probieren?
- ▶ Bei der Auswahl arbeitsmarktpolitischer Schwerpunktsetzungen und Zielgruppenorientierung: werden geschlechtsspezifische Besonderheiten wie karenzbedingte Wiedereinstiegsprobleme als Schwerpunkt gesetzt?
- ▶ Bei den prinzipiellen Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen und Männern an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen: ist der Zugang zu den Maßnahmen so gestaltet, dass Frauen und Männer gleichermaßen teilnehmen können?
- ▶ Bei der inhaltlichen und didaktischen Gestaltung der Maßnahmen: entsprechen sie dem Lernverhalten, Interessen und Bedürfnissen von Frauen und Männern?

Neben der Ebene der Maßnahmenplanung, -gestaltung und -durchführung ist auch die dahinter liegende Struktur, die **strukturelle Ebene**, wesentlich: Wer plant mit welchem Know-how und welchen Vorgaben? Welche Umsetzungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming werden ergriffen? Wie sieht die Einbindung der verschiedenen Hierarchieebenen aus?

In Österreich geht es im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf der einen Seite um die Förderstellen – in erster Linie um das Arbeitsmarktservice (AMS) und die Bundessozialämter (BASB) bzw. die jeweils verantwortlichen Ministerien (also jenes für Wirtschaft und Arbeit sowie jenes für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz), außerdem um die Länder, hier in erster Linie die Territorialen Beschäftigungspakte (TEP) und das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) –, auf der anderen Seite um die Projektträger, welche die Maßnahmen umsetzen.

Nachfolgende Einschätzung aus der Praxis der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik umfasst die strukturelle Ebene und ist bemüht die unterschiedlichen Erfahrungswerte der verschiedenen beteiligten Institutionen und Organisationen zu berücksichtigen. Eine Analyse der bisherigen inhaltlichen Auswirkungen auf die Arbeitsmarktpolitik findet sich im Rahmen der ESF-Evaluierung (sh. Wifo / Equi /

L&R Sozialforschung 2005), in dessen Rahmen von Leitner und Wroblewski die Auswirkungen von Gender betrachtet wurden. Vorweg ist anzumerken, dass die Erfassung der tatsächlichen Implementierung von Gender Mainstreaming und vor allem der damit verbundenen Auswirkungen sowohl methodisch als auch instrumentell noch in den Kinderschuhen steckt bzw. auch der Zeithorizont noch ein relativer kurzer ist, weshalb auch diese Arbeit als „work-in-progress“ zu verstehen ist und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt.

## 3.2 Gender Mainstreaming Erfahrungen auf struktureller Ebene

Die Verankerung von Gender Mainstreaming in den Strukturen und Abläufen einer Organisation oder Institution kann als wesentliches Kernelement und Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf inhaltlicher Ebene bezeichnet werden. Der idealtypische Weg dorthin – die Einbindung von der Führungsebene bis zu einzelnen MitarbeiterInnen, die schrittweise Änderung zentraler Steuerungselemente und Arbeitsbereiche einer Organisation, die Integration zentraler Analyse- und Umsetzungsmethoden von Gender Mainstreaming in die institutionellen Strukturen, etc. – wird in unterschiedlichen Handbüchern beschrieben (sh. u.a. Bergmann/Pimminger 2004).

Wie sich der Weg in der arbeitsmarktpolitischen Praxis darstellt, wird vor allem auf Basis der Interviews und der Erfahrungen als GeM-Koordinatorinnen nachgezeichnet.

Hier kristallisiert sich als relativ einhellige Meinung quer über alle Interviews heraus, dass die bisher erfolgten Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bislang vor allem auf struktureller Ebene erfolgt sind und Änderungen gebracht haben; wenn es auch sehr unterschiedlich eingeschätzt wird, wie weit reichend diese Änderungen tatsächlich sind.

### 3.2.1 Gender Mainstreaming Beauftragte

Als „die“ Änderung kann die **Einführung von Gender Mainstreaming Beauftragten** und/oder die **Erweiterung und Ergänzung des Aufgabenfelds von Frauenbeauftragten um Gender Mainstreaming** beschrieben werden. Dieses „recht ausgeprägte Beauftragtenwesen“ (Heide Cortolezis) kann als ein Spezifikum der österreichischen Arbeitsmarktpolitik bezeichnet werden und zieht sich quer über alle Institutionen sowie die Projektträger, die mit Mitteln des ESF operieren.

Unterschiede zwischen den Institutionen und Projektträgern sind einerseits beim Zeitpunkt der Einführung von Beauftragten auszumachen, andererseits bei ihren Aufgabenfeldern und Möglichkeiten.

So zeigt sich, dass es in Institutionen, wo es bereits Zuständigkeiten für Frauen- und Gleichstellungsfragen gegeben hat – allen voran dem AMS – Gender Mainstreaming als weiteres Aufgabenfeld sehr früh und rasch aufgegriffen wurde. Aber auch bei den involvierten Ministerien, vor allen dem BMBWK, wurde relativ früh damit begonnen, Gender Mainstreaming Beauftragte zu benennen und in einer Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe zu strukturieren.

Etwas länger gedauert hat der Prozess bei Stellen, die bislang wenig Erfahrung mit frauenspezifischen Strukturen hatten, wie beispielsweise die Bundessozialämter. Wenn es auch hier einige Bundesländer gibt, die bereits recht

bald eine Gender Mainstreaming Beauftragte hatten, dauerte die österreichweite Umsetzung doch bis zum Jahr 2006.

Die im Rahmen der Implementierung von Gender Mainstreaming des Öfteren formulierte These, dass Gender Mainstreaming dort am besten funktioniert, wo es bereits frauen- und gleichstellungspolitische Strukturen gibt, bestätigt sich also in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik.

Auch in den meisten Bundesländern obliegt die Zuständigkeit (in unterschiedlichen Funktionen) für die Umsetzung von Gender Mainstreaming den Frauenreferentinnen. In einigen Bundesländern und Gemeinden bzw. Städten wurde jüngst eine stärkere Trennung vorgenommen, indem zusätzliche Gender Mainstreaming Stellen eingerichtet wurden, beispielsweise in Wien. In anderen Bundesländern, beispielsweise Salzburg, erfolgte eine personelle Aufstockung, während die Zuständigkeit dem Frauenreferat obliegt.

#### **Beispiele für Gender Mainstreaming Beauftragte**

##### **AMS**

*Beim AMS gibt es auf allen drei Ebenen (Bundesgeschäftsstelle, Landesgeschäftsstellen und Regionale Geschäftsstellen) Expertinnen für die Arbeitsmarktpolitik für Frauen und für Gender Mainstreaming. In der Bundesgeschäftsstelle sind dies die Mitarbeiterinnen der Abteilung „Arbeitsmarktpolitik für Frauen“, auf den landes- und regionalen Ebenen die jeweiligen Frauenreferentinnen. Bereits in der Vorbereitungsphase der Verankerung von Gender Mainstreaming wurden die Frauenreferentinnen der AMS-Landesgeschäftsstellen zu Gender Mainstreaming Beauftragten. Die Erweiterung des Aufgabenbereiches der Frauenreferentinnen wurde durch eine Ausweitung der personellen Ressourcen unterstützt.*

*Durch die verbindliche Regelung von Mindestanforderungen und Rahmenbedingungen soll sichergestellt werden, dass*

- ▶ *die Funktion der Frauenreferentin/GM-Beauftragten in allen Landesorganisationen gleichermaßen und verbindlich wahrgenommen wird,*
- ▶ *die GM-Strategie im AMS systematisch entwickelt und verbessert wird,*
- ▶ *die Förderung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in allen Prozessen und Handlungsfeldern integriert und berücksichtigt wird.*

##### **Projektstelle Gender Mainstreaming in Wien**

*Die Projektstelle Gender Mainstreaming bei der Gemeinde Wien besteht seit Herbst 2005 in der Magistratsdirektion. Die Gemeinde Wien ist damit ein Beispiel für die Funktionstrennung zwischen Frauenabteilung und einer Stelle, die für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung zuständig ist.*

##### **Die Arbeitsschwerpunkte und Angebote der Projektstelle Gender Mainstreaming umfassen:**

###### **Informations- und Wissensvermittlung:**

- ▶ *Bereitstellung von internationaler und nationaler Fachliteratur und Best Practice -Beispielen*
- ▶ *Aufbereitung von Informationen für die konkrete Anwendbarkeit in der Wiener Verwaltung*
- ▶ *Vortragstätigkeit zur allgemeinen Einführung in das Thema Gender Mainstreaming und Vermittlung von Umsetzungsmethoden*
- ▶ *Informationsveranstaltungen, auch für einzelnen Dienststellen, bzw. Vermittlung und Beratung bei der Auswahl von externen BeraterInnen und TrainerInnen*

###### **Strategische Koordination und Vernetzung:**

- ▶ *strategische Koordination des magistratsweiten Gender Mainstreaming Prozesses*
- ▶ *Vernetzung von Experten und Expertinnen*

###### **Analyse und Implementierung**

- ▶ *Analyse von Verwaltungsstrukturen, Arbeitsabläufen, Dienstleistungen und Produkten unter dem Blickwinkel gleichstellungsspezifischer*

#### *Wirkungen*

- ▶ *Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Veränderung jener Rahmenbedingungen und Strukturen, die geschlechtsspezifische Benachteiligungen hervorbringen*
- ▶ *Entwicklung von praktischen Arbeitsmaterialien (Leitfäden und Checklisten) in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachbereichen zur Unterstützung des Implementierungsprozesses*

#### **Beratung**

- ▶ *Beratung und Betreuung bei der inhaltlichen und organisatorischen Umsetzung von Gender Mainstreaming*

#### **Aufbau eines Berichtswesens:**

- ▶ *Aufbau einer Projektdatenbank für erfolgreiche Initiativen und Projekte*
- ▶ *Entwicklung geeigneter Evaluierungsmethoden*
- ▶ *Entwicklung von Gender Mainstreaming/Budgeting Indikatoren*
- ▶ *Einbau in das standardmäßige Berichtswesen*

Sowohl für eine Trennung der beiden Funktionen als auch deren Verquickung finden sich positive und kritische Argumente. Bei einer gemeinsamen Ausübung der beiden Funktionen wird unter anderem kritisiert, dass es oft zu einem Zuwachs an Aufgaben ohne entsprechende zusätzliche Ressourcen kommt und zudem Gender Mainstreaming schwer aus dem „Fraueneck“ herauskommt. Auch die Einbindung zusätzlicher – letztendlich „aller“ AkteurInnen – sei so schwierig zu erreichen, da der Reflex gefördert wird, alles was mit Gender Mainstreaming zu tun hat, „wie Gewohnt“ weiterzureichen. Als große Vorteile wird das Vorhandensein von notwendigem Wissen rund um Gleichstellungsfragen sowie eine bereits erfolgte Etablierung der Zuständigkeiten genannt.

Die Trennung der beiden Funktionen hat den Nachteil, dass erst eine entsprechende Bekanntmachung erfolgen muss und sehr viel Energie und Zeit in den Aufbau fließt und es zudem zu Überschneidungen und eventuell Konkurrenzsituationen mit anderen Gleichstellungs- und Frauenförderstellen kommt. Der große Vorteil wird darin gesehen, dass eine neue Strategie mit neuen strategischen Anforderungen auch anderer Unterstützungsmethoden und -strukturen bedarf und dies am besten durch neue Funktionen abgedeckt werden könne. Wenn es dabei zu einer gelungenen Abstimmung zwischen neuen Zuständigkeiten für Gender Mainstreaming und bereits etablierten Strukturen kommt, wird davon ausgegangen, dass die Vorteile überwiegen, da von mehreren Seiten Druck ausgeübt werden kann.

Bei den Projektträgern hat insbesondere auch die Europäische Gemeinschaftsinitiative „Equal“ (näheres zu diesem Programm siehe <http://www.equal-esf.at>) wichtige Impulse gebracht, da für die einzelnen Equal-Partnerschaften die Umsetzung von Gender Mainstreaming verbindlich vorgegeben wurde und hierbei ein sehr starker Fokus auf die Ernennung von Gender Mainstreaming Beauftragten gelegt wurde.

#### **Erfahrungen aus Equal**

*Vorgabe war, dass sowohl in der Organisationsstruktur der Entwicklungspartnerschaft (EP) selbst, als auch in deren Aktivitäten Gender Mainstreaming verankert werden musste. Gegenüber ähnlichen – eher allgemeinen – Vorgaben bei anderen Programmen war das Neue bei EQUAL, dass dezidiert festgehalten wurde, dass ein/e Gender Mainstreaming Beauftragte/r für jede EP bestimmt werden muss. Die Aufgaben dieser lagen unter anderem darin, das Querschnittsthema GM innerhalb der EP zu koordinieren. Dabei ist wichtig, dass die Beauftragten als ExpertInnen Teil der EP sind und diese in ihren Anliegen beraten, unterstützen sowie die Ergebnisse bewerten, die Verantwortung für die Einbindung von GM aber von der EP als Gesamtheit wahrgenommen werden muss. Idealerweise haben die Gender Mainstreaming Beauftragten Entscheidungsrecht und sind in der*

*Geschäftsordnung der EP verankert. Damit ist garantiert, dass GM in die Aktivitäten der EP konsequent integriert wird. Ebenso wie die Philosophie von EQUAL gemeinschaftlich formuliert und getragen wird, ist GM ein Aspekt, der verwoben mit den Umsetzungsvorhaben der EP einer partnerschaftlichen Vision folgen muss.*

*Die Aufgaben der GM ExpertInnen setzen Kompetenz und das Wissen um das eigene Vorhaben voraus, das vor dem Hintergrund multipler Benachteiligungen (Migration, Langzeitarbeitslosigkeit, Behinderung etc.) stattfindet: Was heißt Gleichstellung im konkreten Kontext? Dazu sind (Vor)arbeiten nötig, die keinesfalls „neben“ der Tätigkeit der EntwicklungspartnerInnen zu erbringen sind, sondern von Anfang an mit diesen koordiniert und abgestimmt werden. Die systematische Gleichzeitigkeit ist daher eine der Voraussetzungen für den Erfolg in einem komplexen Programm, das multiple Problemfelder zu bearbeiten beabsichtigt und sich nicht in reiner Quotierung erschöpft.*

Egal ob bei größeren Institutionen wie dem AMS oder kleineren Einrichtungen und Projektträgern, die bislang gemachten Erfahrungen und Wirkungsmöglichkeiten von GM-Beauftragten werden sehr unterschiedlich beurteilt. Einerseits wird in den Interviews herausgestrichen, dass ohne Zuständigkeiten oft gar nichts passieren würde, andererseits wird eine Beauftragung auch als kontraproduktiv und nicht im Sinn der Sache liegend beschrieben, da es zu einer Abschiebung des Themas auf bestimmte Personen kommen kann. Die Frage der Einbettung der Beauftragten, ihres Auftrags und ihrer Kompetenzen spielt hier ebenso eine Rolle, wie die Einstellung und das Verhalten der gesamten Organisation oder Institution. Die Gefahr, dass sich Organisationen und Institutionen, die sich mit dem Thema Gleichstellung nicht auseinandersetzen wollen, pro forma eine/n Gender Mainstreaming Beauftragte/n ernennen, die/der – vor allem nach außen – eine Alibifunktion übernimmt, ohne dass eine tatsächliche Änderung der Organisationskultur und -politik damit verbunden ist, ist natürlich immer gegeben und auch von den meisten InterviewpartnerInnen beobachtet worden.

### **3.2.2 Sensibilisierung, Know-how und Kompetenz-Aufbau**

Weitere Änderungen auf struktureller Ebene werden nicht so ungeteilt wahrgenommen, wie jene der Gender Mainstreaming Beauftragten. So wird die Frage unterschiedlich beurteilt, ob und inwiefern es zu einer tatsächlichen **Sensibilisierung** rund um das Thema sowie einen **Know-how- und Kompetenz-Aufbau** zu Gleichstellungsfragen in den Organisationen gekommen ist. Hier zu hat es in nahezu allen involvierten Organisationen und Institutionen vor allem **Seminare, Workshops und Trainings** zum Thema gegeben. Deren Funktion, Bedeutung und Ausmaß wird von den Befragten sehr unterschiedlich eingeschätzt. Einige kritisieren die teilweise beobachtbare Praxis, mit einer (theoretischen) Veranstaltung das Thema Gender Mainstreaming „abhaken“ zu wollen – um dann zum normalen, das heißt nicht gegendertem Arbeitsalltag zurückkehren zu können. Dieser pessimistischen Einstellung wird allerdings eine große Anzahl von Bemühungen gegenüber gestellt, die es in den meisten Institutionen und Organisationen gibt, die auf eine Grundsensibilisierung, einen längerfristigen Kompetenzaufbau und Umlegung des Know-hows in die eigene Arbeitspraxis setzen.

#### **Aus- und Weiterbildung im AMS und im BMBWK**

##### **Ausbildungsplan AMS**

1999: Beginn der Equality Managementseminare für Führungskräfte

2001 GM Seminare werden angeboten, freiwillige Teilnahme

2002: Zielvorgabe: 40% aller Führungskräfte müssen bis 2007 ein Equality Managementseminar absolvieren

2003: im Rahmen der Ausbildung der neuen Führungskräfte muss ein Equality Modul absolviert werden  
2005: verbindliche Genderzertifizierung für alle TrainerInnen, die in der Grundausbildung von AMS Angestellten tätig sind/  
entsprechende Unterrichtsmaterialien werden erstellt  
2006: alle LGFs und Führungskräfte der BGS haben ein Equality Seminar absolviert  
2007: nun gilt die Vereinbarung, dass alle Führungskräfte auf der Regionalebene ein Seminar "GM konkret" absolvieren müssen

### **BMBWK**

Im Herbst 2004 wurde ein Arbeitsplan zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im BMBWK gestartet. Der Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming im bm.bwk erfolgt(e) u.a. im Rahmen von Sektions- und Abteilungs-Workshops, die von der jeweiligen Führungskraft (SektionsleiterIn, AbteilungsleiterIn, Delegierte/r, GM Beauftragte/r) geleitet und von einer externen Expertin moderiert bzw. durch angefragte Expertise begleitet werden.

Die Ziele dieser GM Workshops sind folgende:

- ▶ Entwicklung eines gemeinsamen Grundverständnisses zu Gender Mainstreaming
- ▶ Klärung und Übernahme der Führungsverantwortung im Rahmen der Gender Mainstreaming Implementierung
- ▶ Herausarbeitung der aktuellen Sektions- bzw. Abteilungsschwerpunkte
- ▶ Implementierung von Gender-Aspekten in diese Schwerpunkte bzw. Strategien

Was bisher erreicht wurde, kann großteils unter dem Überbegriff einer ersten Sensibilisierung zum Thema zusammengefasst werden. So dürfte es im Bereich der Arbeitsmarktpolitik gelungen sein, dass es einen gewissen Grundtenor über die Notwendigkeit der Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen gibt. *“Es ist nun bewusst, dass es immer noch Ungleichheiten gibt und das ein Thema ist, um das man sich kümmern muss“* (Regina Brandstetter). Ob sich das Fehlen einer zumindest nicht laut geäußerten Kritik an Gleichstellungsfragen auch in einem tatsächlichen Kompetenzaufbau und einer Änderung der Arbeit der Organisation niederschlägt, ist nicht mehr so leicht beantwortbar.

Zwar wird die direkte Vermittlung durch Workshops und Seminare als wichtiges Mittel gesehen, dies zu erreichen, allerdings zeigen sich auch die Grenzen derartiger Veranstaltungen, da sich letztendlich auch die Arbeitsorganisation und -kultur sowie die Zielsetzungen der Organisationen und Institutionen ändern müssten, um eine tatsächliche Änderung der Arbeit zu erreichen. Immerhin kann aber das vermehrte Wissen und Know-how zu gleichstellungsbezogenen Fragen und Problemstellungen dazu führen, dass sich immer mehr MitarbeiterInnen mit dieser Frage auseinandersetzen und eine Berücksichtigung des Themas stattfindet. Relativ klar scheint aber auch zu sein, dass dies noch nicht so weit etabliert ist, dass auf spezifische Expertise und Know-how verzichtet werden kann, vor allem durch interne oder externe Gender ExpertInnen. Das Hinzuziehen dieser zu bestimmten Fragestellungen ist weit verbreitete Praxis und kann unter den gegebenen Umständen sicher als ein sinnvoller Ansatz bezeichnet werden, Know-how zu bestimmten Fragen zu erhalten.

Der „Gender Markt“, der im Zuge der Etablierung der Gender Mainstreaming Strategie entstanden ist, weist eine große Heterogenität auf. Zu diesem Ergebnis kamen auch Buchinger und Gschwandtner (2006) in einer webbasierten und in einer qualitativen Marktanalyse. *„Diese Heterogenität zeigt sich bei der Organisationsform, bei der Frage der politischen Verortung, des gendertheoretischen Bezugsrahmens sowie des Gender Verständnisses der einzelnen AnbieterInnen ebenso wie bei der Einschätzung der Zielvorstellungen von Gender Mainstreaming oder der Fragen nach der Notwendigkeit allgemein gültiger Standards oder einer zu schaffenden Vernetzungsstruktur von AnbieterInnen genderspezifischer Dienstleistungen (ebd. 96).“* Aufgrund der Heterogenität der Angebote an Gender Trainings ist das Problembewusstsein zur Festlegung von verbindlichen Qualitätsstandards gestiegen. Die EQUAL-

Entwicklungspartnerschaft „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming“ hat sich unter anderem mit der Qualitätssicherung in Gender Mainstreaming Beratung und Gender Training beschäftigt (nähere Infos unter [www.ge-gm.at/](http://www.ge-gm.at/)). Vom AMS wurden mittlerweile Anforderungen für Gender Trainings festgelegt, die jene Projektträger betreffen, die Gender Trainings nachweisen müssen, um die Förderkriterien zu erfüllen.

Ebenfalls unter Kompetenzaufbau subsumierbar sind **Analysen und Studien** zum Thema. Hier lässt sich festhalten, dass sich einiges im Bereich der Statistik und Programmevaluierung getan hat, aber kaum ein Zuwachs an Grundlagenstudien auszumachen ist. Zwar sind einerseits gerade die Themenbereiche Arbeitsmarkt sowie Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik Felder, in welchen es bereits einiges an Know-How und Wissen über geschlechtsspezifische Ungleichheiten (von Einkommensunterschieden über die horizontale und vertikale Segregation etc.) gibt, andererseits sind auch in diesem Bereich noch zahlreiche Lücken zu finden, die aber eine wichtige Grundlage für eine Planung im Sinne von Gender Mainstreaming darstellen würden. Zu nennen sind hier beispielsweise die längerfristigen Wirkungen von Programmen und Programmtypen auf spezifische Gleichstellungsfragen, eine detailliertere Situationsanalyse von unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen, wie beispielsweise Frauen und Männer mit Behinderung oder eine systematische Aufbereitung internationaler Erfahrungen mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming, um dieses Know-How der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zugänglich zu machen. Es kann also gerade in eher grundlegenden Forschungsbereichen festgestellt werden, dass hier kaum neue Impulse gesetzt wurden. Hingegen gibt es auf Ebene der Programmevaluierung doch einige aktuelle Studien und Ansatzpunkte, die sich mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming bzw. der Frage der Operationalisierung und Überprüfung von Gleichstellungsfragen beschäftigen. Zu nennen sind hier beispielsweise die Arbeiten von Andrea Leitner und Angela Wroblewski im Rahmen der ESF-Ziel3-Evaluierung (Wifo / Equi / L&R 2005), wo es eine eigene Schwerpunktanalyse über die Umsetzung von Gender Mainstreaming sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt gegeben hat.

Eine weitere wichtige Basis für einen umfassenden Know-How-Aufbau ist die Einführung einer **geschlechtssensiblen Statistik**. Oft wird darunter lediglich die Ausweisung grundlegender Daten nach Frauen und Männern verstanden, beispielsweise nach Arbeitssuchenden, Beschäftigten, Maßnahmenteilnehmenden etc. Während es im AMS hier bereits eine längere Tradition gibt, grundlegende **Auswertungen nach Frauen und Männern** durchzuführen und auszuweisen, ist dies auf einer durchgängigen Basis im Bereich der BASB – also für Menschen mit Behinderung – erst mit dem ESF und den daran geknüpften Verpflichtungen gelungen. Dass es mittlerweile auch hier grundlegende Daten beispielsweise über die Beteiligung von Frauen an den unterschiedlichen Maßnahmentypen gibt und Geschlecht überall als ein Kriterium mit erhoben wird, ist hier nicht selbstverständlich. Diese grundsätzlich positive Entwicklung ist aber dahingehend zu relativieren, dass Geschlecht insgesamt noch immer als eine Variable unter mehreren angesehen wird – beispielsweise Alter, Bildung etc. – und selten als „transversale Variable“ verstanden wird, also eine systematische Unterauswertung mit diesen erfolgt. Der Aufbau einer geschlechtssensiblen Statistik würde auch eine durchgängige Berücksichtigung geschlechterrelevanter Fragestellungen umfassen, doch hier sind bestenfalls Ansätze dazu auszumachen.

Ein Beispiel dafür ist der GM-Syndx, ein Indikatorensystem, das im AMS im Rahmen des AMS-Gleichstellungsmonitorings und auch im WAFF angewendet wird. Der GM-Syndx bildet gleichstellungsrelevante Arbeitsmarktentwicklungen auf Basis von zwanzig Messgrößen (Basisindikatoren) ab.

### **GM Syndex**

*Im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds (waff) hat das Wirtschafts- und Arbeitsmarktforschungsinstitut „Synthesis“ für das Jahr 2005 eine Gesamtbetrachtung der Wohnbevölkerung in einem eigens entwickelten Indikator geliefert. Hier standen folgende Fragen im Vordergrund:*

- ▶ *Wie sehr unterscheiden sich die Chancen von Frauen und Männern am Erwerbsleben teilzunehmen?*
- ▶ *Unterscheidet sich die Positionierung im Beschäftigungssystem?*
- ▶ *Sind Frauen und Männer gleichermaßen von den mit Arbeitslosigkeit verbundenen Risiken betroffen?*
- ▶ *Wie sieht der Unterschied der bei aktiver Erwerbsarbeit erzielbaren Einkommen aus?*

*Dieser Gesamtindikator „GM-Syndex“ soll die Entwicklung des Unterschiedes der Positionierung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt darstellen. Er besteht aus insgesamt 20 Basisindikatoren, die gleich gewichtet sind und jeweils einen Wert zwischen 0 und 100 annehmen: Je größer ein Wert ist, umso größer sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Beobachtungszeitraum. Ein Wert von 100 bedeutet demnach völlige Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, ein Wert von 0 völlige Gleichheit.*

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass in der Arbeitsmarktpolitik zwar zumindest von einem durchgängigen Sex-Counting gesprochen werden kann und viele Auswertungen grundsätzlich auch geschlechterdifferenziert erhältlich sind (oder sein müssten), aber auch hier wären noch weitere Schritte im Sinn einer geschlechtssensiblen Statistik notwendig.

### **3.2.3 Änderung der Organisationsabläufe und -handlungen**

Idealtypisch ist Gender Mainstreaming ein umfassender Ansatz, welcher **schrittweise zu einer Änderung der Organisationsabläufe und -handlungen im Sinne der Gleichstellung** beitragen soll (Bergmann/Pimminger 2004). Eine derartig umfassende Herangehensweise ist in der österreichischen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik kaum anzutreffen. Zwar können einzelne Institutionen – allen voran das AMS – in einigen Bereichen als Vorreiterin für die praktische Erprobung und Anwendung von GM-Methoden in regulären Arbeitsbereichen bzw. Steuerungsinstrumenten angesehen werden, doch fällt immer wieder die doch als recht eingeschränkt zu bezeichnende Wirkung und Reichweite auf (ohne dabei jedoch die tatsächliche Erfolge mindern zu wollen).

### **Verankerung von Gender Mainstreaming im AMS**

*Im AMS hat seit dem Jahr 2000 (im Mai 2000 wurde Gender Mainstreaming zur verbindlichen Strategie innerhalb des AMS erklärt) eine systematische Verankerung von Gender Mainstreaming stattgefunden. Aufgrund der Tatsache, dass*

*Gleichstellungsorientierung und Frauenförderung schon vorher eine jahrelange Tradition hatten, war dafür eine gute Basis vorhanden.*

*Eine der ersten Maßnahmen bestand darin, die Richtlinien, welche die Tätigkeiten des AMS regeln, auf ihre Gleichstellungsorientierung zu überprüfen und gegebenenfalls entsprechend anzupassen.*

*Außerdem wurde Gender Mainstreaming in den laufenden Qualitätsmanagementprozess verankert. Dazu wurde unter anderem der EFQM-Fragebogen durch genderrelevante Fragen ergänzt und die Methode des Qualitätsmanagement im Sinne einer Gleichstellungsorientierung weiterentwickelt (Radar-Logik wurde zur RADARa-Logik).*

Auch in Arbeitsmarktpolitischen Zielen und Programmen wurde Gender Mainstreaming verankert. „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ ist eine übergreifende Zieldimension der Arbeitsmarktpolitischen Ziele. Im Sinne von Gender Mainstreaming werden personenbezogene Indikatoren für Frauen und Männer getrennt dargestellt. Bei einzelnen Zielvorgaben werden auch geschlechtsspezifische Indikatoren vereinbart (z.B. bei Verbesserung der Position am Arbeitsmarkt). Einzelne Ziele sind ausschließlich auf Frauen abgestellt, um vorhandene Benachteiligungen auszugleichen (z.B. Wiedereinstieg erleichtern) (siehe AMS 2006).

#### **BMBWK GM TOP TEN - TOP DOWN**

Im Rahmen der Implementierung von Gender Mainstreaming im BMBWK wurde ein Arbeitsplan mit 10 Punkten erstellt, der zur Umsetzung in den Ressorts und Abteilungen als Grundlage diente und ist damit als erster „genderter“ Ressort-Arbeitsplan in der Bundesverwaltung anzusehen.

Der 10-Punkte Plan des BMBWK umfasst:

- ▶ Die Aufnahme von GM ins Leitbild
- ▶ Die Aufnahme von GM in die Grundausbildung
- ▶ Beratung und Begleitung im Rahmen von GM Workshops („GM flying experts“)
- ▶ GM Leitfaden für Führungskräfte
- ▶ Aufnahme von GM Kriterien in Anforderungen an Forschungsprojekte, Forschungsprogramme und Forschungseinrichtungen, Offertformulare, Bewertungskriterien, Vergabeprozedere, Begutachtungs- und Evaluierungserfahrungen (Leitfaden „Wie kommt Gender in die Forschung?“)
- ▶ Geschlechtergerechte Personennominierung für Gremien
- ▶ Genderspezifische Datenerhebung im BMBWK und genderspezifische Indikatoren im Bereich Universitäten
- ▶ Berücksichtigung von GM Kriterien bei der Herausgabe von Publikationen, Materialien und Medien
- ▶ Einführung eines Berichtslegungssystems
- ▶ Veranstaltung und Zwischenevaluation

#### **TEP GeM-Plattform**

Die Gender Mainstreaming Plattform der Territorialen Beschäftigungspakte Österreichs, kurz TEPGEM-Plattform, ist ein Netzwerk von TEP-KoordinatorInnen, Gender Mainstreaming Beauftragten und weiteren AkteurInnen aller Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich (TEPs). Die TEPGEM-Plattform schloss sich mit dem Ziel zusammen, gemeinsam Grundlagen und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Beschäftigungspakten zu entwickeln. Begleitet wurde sie dabei organisatorisch und inhaltlich von der GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF und der Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich sowie von der ESF-Abteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

Die zu Projektbeginn definierten Ziele der TEPGEM Plattform waren:

- ▶ Stärkung und Sichtbarmachung des GM-Engagements der TEPs
- ▶ Aufbau eines gemeinsamen Verständnisses in den TEPs über die Strategie des Gender Mainstreaming
- ▶ Aufbau eines gemeinsamen Gender Mainstreaming Know-hows
- ▶ Unterstützung der TEP-Koordinatorinnen und -Koordinatoren sowie der GM-Beauftragten bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Pakten
- ▶ Erarbeitung einer gemeinsamen Strategie zur weiteren Verankerung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Pakten

Zur Umsetzung dieser Ziele wurde ein Strategiepapier entwickelt: die TEPGEM-Strategie (2004). Diese beinhaltet mehrere „Bausteine“, die mit dem Know-how und der Praxiserfahrung aller Akteurinnen und Akteure der TEPGEM-Plattform erarbeitet wurden. Die TEPGEM-Strategie ist eine Empfehlung der TEPGEM-Plattform an die Pakte und ist als „Prozesspapier“ zu verstehen, dass nach Bedarf aktualisiert und um Erfahrungen aus der Praxis erweitert werden kann.

2005 wurde als Ergänzung zur TEPGEM-Strategie ein Indikatorenpapier (Indikatoren zur Erfassung von gleichen Chancen am Arbeitsmarkt) in den TEPs, entwickelt, das ebenso einen Empfehlungscharakter hat.

Downloads auf <http://www.pakte.at/themen/gm.html>

### **Just GeM**

*Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Umsetzung von Chancengleichheit und Bemühungen zur Gleichstellung oftmals in isolierten Einzelprojekten verloren gehen. Idealerweise sollte dies aber über integrierte Maßnahmen erreicht werden sowie über eine tatsächliche strukturelle Verankerung. Genau hier setzte die EP „JUST GEM“ an: Ziel dieser EP war es, durch Implementierung von GM strukturverändernde Prozesse in Gang zu setzen, welche in Zukunft eine umfassende Gleichstellungspolitik in der regionalen Arbeitsmarktpolitik forcieren sollten. Die EP konzentrierte sich auf die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligung am Arbeitsmarkt, die Durchdringung von Hierarchien und Strukturen im Hinblick auf arbeitsmarktpolitisch relevante Organisationen, Unternehmen und AkteurInnen sowie die Stärkung der Handlungskompetenz. Damit sind Strategie-, Politik und Umsetzungsfähigkeit aller beteiligten Organisationen gleichfalls Ziele der EP. Außerdem wurden ein Theoriekonzept und ein Curriculum für „Gender Agents“ ausgearbeitet.*

Die soeben näher dargestellten Beispiele aus dem Bereich des AMS, BMBWK, TEP und der EQUAL-EP Just GeM dokumentieren, dass es entsprechende Schritte gibt, die aber oft an der konstatierten Resistenz von Organisationen und Institutionen gegenüber tatsächlichen Änderungen ihre Grenzen finden.

Unbestreitbar muss aber wo begonnen und angesetzt werden und kleine Schritte sind besser als keine Schritte. Mittlerweile kann bei zahlreichen GM-AkteurInnen und -ExpertInnen eine eher als pragmatisch zu bezeichnende Zugangsweise zu Veränderungen festgestellt werden, die vor „überzogenen“ Veränderungsmöglichkeiten durch Gender Mainstreaming warnen und einen Weg der kleinen Schritte empfehlen – auch um sich selbst vor allzu großen Erwartungshaltungen zu schützen.

Obwohl mit der Strategie des Gender Mainstreaming sehr stark die Anwendung unterschiedlicher Handlungsinstrumente und -methoden assoziiert wird, die dabei unterstützen sollen, Gleichstellungsfragen umzusetzen, überrascht es, dass in der Praxis relativ wenig an systematischer Methodenanwendung durch die regulären AkteurInnen anzutreffen ist.

In der Regel erfolgt die Anwendung von Methoden vor allem bei Seminaren, Trainings und Workshops, die von Gender Mainstreaming ExpertInnen angeboten werden, beispielsweise wenn mit bestimmten Analysemethoden gearbeitet wird oder Methoden der Prozessgestaltung (siehe dazu z.B. Bergmann/Pimminger 2004) erprobt werden. Die Übernahme der methodischen Anregungen durch die regulären AkteurInnen lässt sich aber selten ausmachen.

Leitfäden oder Handlungsanleitungen zur Umsetzung von Gleichstellungsanliegen im jeweiligen Arbeitsfeld stellen ebenfalls eine Möglichkeit zur Unterstützung der systematischen Umsetzung von Gender Mainstreaming dar. Und tatsächlich ist die Nachfrage nach derartigen Unterstützungsinstrumenten relativ groß und wird von unterschiedlichen Seiten eingefordert. Die Praxis zeigt aber, dass eine tatsächliche Anwendung derartiger Leitfäden nur in den seltensten Fällen erfolgt. So wird beispielsweise von den befragten ExpertInnen die von der GeM-Koordinationsstelle entwickelte Toolbox, welche verschiedene Leitfäden für den arbeitsmarktpolitischen Bereich enthält, als zwar prinzipiell sehr anregend eingeschätzt, aber eine tatsächliche Verwendung scheitert an den jeweils spezifischen Anforderungen, die sich in unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenbereichen stellen. Am ehesten werden so genannte Checklisten genutzt, um beispielsweise im Rahmen einer Auftragsvergabe von den einreichenden Stellen gewisse Gleichstellungskriterien abzufragen und/oder einzufordern. Hier gibt es unter anderem seitens des BMBWK eine GM-Checkliste für geförderte ESF-Projekte und seitens des AMS werden bestimmte Kriterien von den Projektträgern erhoben.

Allerdings werden Leitfäden oder Checklisten kaum für die eigene Arbeit verwendet, beispielsweise um bestimmte Handlungsabläufe gleichstellungsorientierter zu gestalten. Mögliche Gründe dafür sind im oft hohen Abstraktionsgrad derartiger Leitfäden zu suchen, der erst eine tatsächliche Auseinandersetzung mit dem Thema voraussetzen würde. Insbesondere wäre ein „Runterbrechen“ auf den jeweiligen Bereich zentral. Im Arbeitsalltag bleibt aber oft keine Zeit dafür bzw. wird keine Zeit dafür budgetiert und genommen. Aber auch konkrete Vorschläge werden nicht automatisch angenommen, da auch diese oft mit einem Mehraufwand assoziiert werden, dem kein Platz eingeräumt wird.

In der Praxis ist daher auch hier ein Trend zu „weniger ist mehr“ festzustellen bzw. zu Versuchen Gender Mainstreaming Leitfäden in andere, bestehende Leitfäden zu integrieren. „Leitfäden sollte es unbedingt geben, wobei ich aber dafür bin, dass die eben in die normalen Leitfäden integriert werden. ... Alles was extra ist, was man auf die Seite legen kann, ist für den Hugo“ (Ursula Bauer).

Auch spezielle Instrumente wie Gender Impact Assessment (näheres dazu siehe z.B. Bergmann/Pimminger 2004) werden in der Realität kaum angewendet – hierzu gibt es höchstens Pläne. Hier mag ebenfalls ein Grund in der doch recht hohen Komplexität derartiger Vorschläge liegen, die im Grunde fast nur von GM-ExpertInnen umgesetzt werden können.

Insgesamt scheint es in einem weitaus geringeren Ausmaß als wünschenswert gelungen zu sein, durch GM-Methoden und -Instrumente die Ausrichtung und den Arbeitsalltag der involvierten Institutionen und Organisationen zu ändern – trotz der Entwicklung und des Einsatzes von sehr an Verwaltungsanforderungen angelehnten Instrumenten. Hier wird deutlich, dass Unterstützungsmaßnahmen alleine zu wenig für Systemänderungen sind, sondern es auch neue Strukturen bedürfte.

### 3.2.4 *Unterstützungsstrukturen und ExpertInnen*

Als weitere Änderung durch Gender Mainstreaming kann das Aufkommen von spezifischen Stützstrukturen genannt werden: seien es organisationsähnliche Einrichtungen wie die GeM-Koordinationsstelle (sh. auch Kapitel 5) oder Gender Now in Niederösterreich oder das ständig wachsende Angebot an ExpertInnen, die zu verschiedenen Fragestellungen rund um Gender Mainstreaming Unterstützung anbieten. Wie oben ausgeführt wurde, ist mittlerweile ein recht breiter und unregelmäßiger Markt entstanden. Mittlerweile werden auch eigene Lehrgänge oder Ausbildungen, wie beispielsweise die Ausbildung zu „Gender Agents“ im Rahmen der Equal-Partnerschaft Just GeM, angeboten.

Mit dem ESF wurde ein relativ neuer Weg gewählt, da begleitend zur Umsetzung des Programms eine eigene Gender Mainstreaming Koordinationsstelle geschaffen wurde.

#### ***Gendernow - Koordinationsstelle zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im NÖ Beschäftigungspakt***

*Der Territoriale Beschäftigungspakt (TEP) in Niederösterreich entschloss sich 2002 in Sachen Gender Mainstreaming neue Wege zu beschreiten und richtete dazu eine Koordinationsstelle für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Niederösterreichischen Beschäftigungspakt ein – gendernow. Diese regionale Koordinationsstelle war in den letzten 4 ½ Jahren damit beauftragt, den TEP bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu unterstützen sowie die Genderkompetenz der Trägerorganisationen zu fördern. Dies geschah vor allem durch Beratungstätigkeit, Gender Trainings und inhaltliche Inputs.*

*Neben diesem strukturunterstützenden Ansatz entschied sich der TEP-NÖ aber auch für inhaltliche Schwerpunktsetzungen.*

*In den Jahren 2003–2004 konzentrierte sich gendernow auf Unternehmensberatung zu Chancengleichheit im Betrieb. Insgesamt wurden 18 Unternehmen aus verschiedensten Branchen beraten. Als Unterstützung bei der Umsetzung von Chancengleichheit wurden verschiedene Materialien (Argumente für Chancengleichheit, Good-Practice Sammlungen etc.) erstellt.*

*Gleichzeitig war in diesen Jahren auch geschlechtssensible Berufsorientierung ein Schwerpunkt. Es wurden geschlechtssensible Unterrichtsmaterialien für Schule und LehrerInnenaus- und Weiterbildung entwickelt um der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation entgegenzuwirken.*

*In den Jahren 2005–2006 wurde dieser Schwerpunkt in Netzwerktreffen zum Thema „Frauen in Handwerk und Technik“ weitergeführt um Schule, Wirtschaft und Berufsberatung zu vernetzen. Außerdem wurde der genderKalender 2006 zum Thema „Erfolgsfrauen in Niederösterreich“ erstellt um Mädchen und jungen Frauen weibliche Vorbilder mit unterschiedlichsten Berufen, Beschäftigungsformen, Karrierewegen und Vereinbarkeitsmodellen vorzustellen.*

*2006 konzentrierte sich gendernow auf das Thema „Chancengleichheit in der Altenpflege“. Dazu wurden die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in der Altenpflege untersucht um geschlechtsspezifische Unterschiede zu identifizieren und gemeinsam mit den InterviewpartnerInnen Lösungsansätze für Chancengleichheit zu diskutieren. Ausgehend von den Ergebnissen wurde ein Folder mit Maßnahmenansätzen und Strategien zur Umsetzung von Chancengleichheit erstellt.*

*Von gendernow erstellte Materialien, Broschüren und Studien sind unter [www.gendernow.at](http://www.gendernow.at) abrufbar.*

Die eigens geschaffenen Unterstützungsstrukturen wurden allesamt temporär begrenzt angelegt, wo zwar durch mehrjährige Projekte auch eine gewisse Kontinuität gewährleistet ist, aber trotzdem auch klar ist, dass es sich um Projekte und keine Verankerung in Institutionen handelt.

### **3.2.5 Einsatz konkretere Steuerungsinstrumente**

Als das Steuerungsinstrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming kann in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik die Quote, konkret die Festlegung eines mindestens zu erreichenden Frauenanteils, bezeichnet werden. In der letzten Strukturfondsperiode (2000 bis 2006) erfolgte die Festlegung einer Teilnehmerinnen-Quote, das heißt, es wurde festgelegt, dass mindestens 50% der TeilnehmerInnen an ESF-geförderten Maßnahmen Frauen sein müssen. Aufgrund von Evaluierungsergebnissen wurde festgestellt, dass eine bloße Teilnehmerinnen-Quote relativ leicht zu erfüllen war, aber geschlechtsspezifische Benachteiligungen hinsichtlich der Ausgaben für die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bestehen. Für die laufende Strukturfondsperiode (2007 bis 2013) wurde daher festgelegt, dass sowohl die TeilnehmerInnen zu zumindest 50% aus Frauen zu bestehen haben und auch die eingesetzten Mittel gleichermaßen Frauen und Männern zu gute kommen sollen.

Die Logik über Quoten zu steuern, war vor allem für das AMS angemessen. Andere Institutionen wie das BASB mussten erst ihre Förder- und Monitoringsysteme adaptieren, damit geschlechtsdifferenzierte Aussagen und damit eine entsprechende Steuerung möglich sind. Die Einführung von Quoten entsprach der Förderlogik des AMS, zog aber auch hier strukturelle Änderungen nach sich, da eine geschlechterdifferierende Adaptierung des Monitoringsystems notwendig wurde und alleine damit schon Veränderungen in Gang gesetzt wurden. Auch das „Anheben“ der Anforderungen – von der Teilnehmerinnen-Quote zur gerechten Budgetaufteilung – zeigt das Steuerungspotential von Quoten.

Letztendlich kann festgehalten werden, dass die Quote mittlerweile ein relativ unumstrittenes Steuerungsinstrument in der Arbeitsmarktpolitik geworden ist. Während in manchen Bereichen Quoten abgelehnt werden, gibt es kaum Stimmen gegen die Festlegung von Quoten in der Arbeitsmarktpolitik – lediglich über die Höhe wird noch fallweise diskutiert. Kann dies also auf der einen Seite als ein Erfolg gesehen werden, ist auf der anderen Seite festzuhalten, dass mit einer fallweise anzutreffenden Reduktion von Gender Mainstreaming auf „die Frauenquote“ auch eine Reduktion des Konzepts auf ein „sex-counting“ erfolgt. Qualitative Fragen bleiben hier ebenso auf der Strecke wie weiterreichende strukturelle Veränderungen sowie die Diskussion von Qualitätskriterien, zur „Messung“ der Umsetzung von Gender Mainstreaming<sup>3</sup>.

Ein wichtiges Steuerungsinstrument in der Umsetzung von Gender Mainstreaming sind zweifelsfrei Indikatoren. Das AMS und auch WAFF ließen den Gleichstellungsindikator „syndex“ entwickeln, der die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern abbildet und auch eine Grundlage für die Planung der Maßnahmen sowie als Instrument der Überprüfung der Ergebnisse dienen soll (AMS Österreich 2006).

Trotz der genannten Fortschritte ist eine tatsächliche Einschätzung der Wirkung der Arbeitsmarktpolitik auf die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht automatisch positiv. Dies liegt auch darin begründet, dass in der Bewertung der Arbeitsmarktpolitik ein starker Fokus auf der Outputorientierung und weniger auf Ergebnis- und Wirkungsorientierung liegt. Am Beispiel AMS zeigt sich zudem, dass zwar unterschiedliche Anstrengungen unternommen wurden – beispielsweise bei arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen etc. –, aber sich in der Realität die Zusammenstellung von Maßnahmenpaketen für Arbeitsuchende oft an kurzfristigen Zielsetzungen sowie an einer möglichst kostengünstigen und flächendeckenden Maßnahmenbereitstellung orientiert. Gleichstellungsorientierte Qualitätsstandards und -fragen rücken dabei oft in den Hintergrund. Die Tendenz zu „schnellen und kurzen Maßnahmen“ trifft insbesondere Frauen negativ, da beispielsweise bekannt ist, dass Berufsorientierung gerade für Frauen als längerer Prozess angelegt werden muss, der in immer kürzeren Maßnahmen wenig Platz hat. Insgesamt scheinen allerdings längerfristige Konzepte immer weniger durchsetzbar. Diesem Trend ist mit Frauenfördermaßnahmen alleine schwer gegenzusteuern.

### 3.2.6 Fazit

Insgesamt ist festzustellen, dass der in der Literatur sehr umfangreich und komplex beschriebene Gender Mainstreaming Ansatz in der Praxis ein (zumindest bislang) sehr reduziert zu bezeichnender Weg geblieben ist. Insgesamt zeigt sich in den Interviews eine relativ uneuphorische, nüchterne Einschätzung über reale Auswirkungen von Gender Mainstreaming.

Zumindest wird davon ausgegangen, dass Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik nicht dazu geführt hat, dass Frauenpolitik unter Druck gekommen ist, sondern dass diese gestärkt oder zumindest gleich geblieben ist – aber ob etwas „Neues“, „Transformatives“, dem Sinn von Gender Mainstreaming entsprechendes entstanden ist, wird sehr hinterfragt. *„Aber die große Hoffnung von Gender Mainstreaming, dass es eine*

---

<sup>3</sup> Zu diesen Fragestellungen wird derzeit in der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming“ gearbeitet. Nähere Informationen dazu: <http://www.ge-gm.at>

*Transformation der Gleichstellungspolitik gibt und dass wirklich eine Genderperspektive systematisch berücksichtigt wird, das ist nicht zustande gekommen“ (Interview Andrea Leitner, IHS).*

Trotzdem ist festzustellen, dass die Entwicklung der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf struktureller Ebene insgesamt als fortschrittlich eingeschätzt wurde. Vor allem in den jeweiligen Institutionen werden entscheidende Entwicklungen in Richtung stärkerem Bewusstsein zur Bedeutung von Gender Mainstreaming wahrgenommen. Es sei eine stärkere Sensibilisierung der Verantwortlichen erreicht worden. In einigen Institutionen ist Gender Mainstreaming bereits zu einem Grundprinzip neben der Frauenförderung geworden. Die tatsächliche Umsetzung dieses Grundprinzips wird allerdings ambivalent beurteilt.

## **4 Zentrale Themen in der Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming**

Insbesondere in der zweiten Phase der Gender Mainstreaming Koordinationsstelle (2003-2006) bekam die inhaltliche Auseinandersetzung mit zentralen Genderthemen größere Bedeutung. Während es in der Anfangszeit vor allem um eine Grundsensibilisierung zum Thema gegangen war, zeigt sich später ein stärkerer Bedarf nach einer verstärkten inhaltlichen Auseinandersetzung, zur Feststellung von Problemlagen und möglichen Ursachen und dem Entwickeln von möglichen Lösungsansätzen (z.B. für Programmerstellung).

Die GeM-Koordinationsstelle veranstaltete daher viermal jährlich Themenforen mit Inputs von ExpertInnen, die auf positive Resonanz bei den TeilnehmerInnen stießen und auch in den geführten Interviews positiv bewertet wurden. Diese befürwortenden Rückmeldungen liegen darin begründet, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming Fachwissen voraussetzt. Gemäß der Gender Mainstreaming Strategie ist die Analyse der Ausgangssituation die Grundlage für alle weiteren Schritte. Für die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ist daher ein fundiertes Wissen um die Situation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt unerlässlich. Im Rahmen dieses Berichts wird nochmals einen Überblick über eine Auswahl an zentralen Themen geboten. Die inhaltlichen Beiträge der ReferentInnen, die auch in den so genannten GeM-InfoLettern veröffentlicht wurden, sind namentlich gekennzeichnet.

### **4.1 Gender Pay Gap**

#### **Gender Pay Gap – Ansatzmöglichkeiten zur Reduktion geschlechtsbedingter Einkommensunterschiede GeM ThemenForum März 2006**

Mit dem Terminus „Gender Pay Gap“ (oder „Gender Wage Gap“) werden in der einschlägigen Fachliteratur geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede benannt. Österreich gehört zu jenen Ländern, wo diese geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sehr hoch sind. Im OECD Vergleich liegt Österreich in unmittelbarer Nähe zu Kanada und Japan, wo Frauen nur rund 60% von dem verdienen, was Männer verdienen. In anderen Ländern wie beispielsweise Australien, Belgien oder Italien ist die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern wesentlich geringer ausgeprägt. Dort stehen Frauen 80% der Männereinkommen zur Verfügung (OECD Employment Outlook 2002). Es gibt zahlreiche Studien, die die Ursachen für diese unterschiedliche Lohnentwicklung im internationalen Vergleich untersuchen. Die dort gefundenen Ergebnisse deuten darauf hin, dass vor allem folgende Faktoren den Gender Pay Gap maßgeblich beeinflussen können:

- Gestaltung des Steuersystems – insbesondere die Höchstbemessungsgrundlage
- Mindestlohnregelungen
- Kollektivvertragsregelungen
- Ausrichtung des politischen Systems

So vielfältig die Ursachen für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede auch sein mögen, so breit ist gleichzeitig auch das Spektrum für Ansatzpunkte zur Veränderung. Grundsätzlich kann jedenfalls festgehalten werden, dass geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede nicht „naturegegeben“ sind, sondern Resultat gesellschaftlicher und ökonomischer Verhältnisse.

### **Die Ursachen des Gender Pay Gap in Österreich**

Thomas Leoni (WIFO) beschrieb in seinem Vortrag die Ursachen für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Österreich. Die im EU-Vergleich günstige Arbeitsmarktlage und erfolgreiche gesamtwirtschaftliche Entwicklung Österreichs ist durch vergleichsweise stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Ungleichheit gekennzeichnet. Besonders die überdurchschnittlich große Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern deutet darauf hin, dass Frauen am Arbeitsmarkt in Österreich nicht die gleichen Chancen wie Männer haben.

Ein bestimmender Faktor des ausgeprägten Gender Pay Gaps ist die Segmentierung des Arbeitsmarktes nach Geschlecht: Frauen sind in Branchen mit einem vergleichsweise geringen Lohnniveau überproportional vertreten; ebenso kann eine hohe Konzentration von Frauen in Kleinbetrieben und in einfachen Berufsstellungen festgestellt werden. Umgekehrt ist die Präsenz von Männern besonders in Großbetrieben (wo die höchsten Löhne gezahlt werden) und in leitenden Funktionen überproportional. Diese Segmentierung des Arbeitsmarktes hängt mit Faktoren zusammen die zum Teil jenseits des Arbeitsmarkts liegen:

- Die unterschiedliche Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit auf Männer und Frauen ist ein Hauptgrund für das Auseinanderklaffen des Erwerbseinkommensniveaus nach dem Geschlecht. Die Spezialisierung der Männer auf bezahlte Arbeit und der Frauen auf unbezahlte Arbeit hat zur Folge, dass Frauen im Lebenszyklus einen anderen Erwerbsphasen-, Karriere- und dementsprechend Einkommensniveauverlauf haben als Männer (Teilzeitarbeit, Erwerbslaufbahn mit Unterbrechungen);
- im Erwerbsleben beobachtbare Segmentation der Geschlechter beginnt im Bildungssystem. Trotz der deutlichen Besserung im Qualifikationsniveau von Frauen bestehen weiterhin spezifisch bzw. vorwiegend "weibliche" und "männliche" Bildungslaufbahnen. Die Wahl der Ausbildung und später des Berufs wird in entscheidendem Ausmaß durch den gegenwärtigen und für die Zukunft erwarteten Lebenszusammenhang, der Beruf und Familie umfasst, beeinflusst;
- Eine weitere Komponente der geschlechtsspezifischen Lohnlücke ergibt sich als Folge der geringeren Mobilität von Frauen gegenüber Männern. In ländlichen/peripheren Regionen können (gut bezahlte) Arbeitsplätze mit langen Wegzeiten (pendeln) verbunden sein. Auf Grund ihrer eingeschränkten Mobilität sind Frauen mit Betreuungspflichten stärker an den lokalen Arbeitsmarkt gebunden, ihre Benachteiligung in strukturschwachen Regionen ist überdurchschnittlich.

Angesichts dieses komplexen Zusammenhangs ist Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe zu verstehen. Neben bildungspolitischen Maßnahmen hängt eine effektive Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt wesentlich von der Verfügbarkeit von (Kinder)Betreuungsmöglichkeiten und von der Gestaltung des Steuer- und Transfersystems (z.B. Kinderbetreuungsgeld), der Arbeitsbeziehungen (Arbeitszeitpolitik, betriebliche Gleichstellungspolitik) sowie der Standortpolitik (regionale Struktur- und Verkehrspolitik) ab.

## 4.2 Segregation am Arbeitsmarkt

### Geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt

GeM-ThemenForum Dezember 2005

#### Geschlechtstypische Arbeitsmarktsegregation - ein beharrliches Phänomen mit vielen Facetten

Margarete Kreimer (Universität Graz) erläuterte in ihrem Vortrag, dass sich Frauen nach wie vor einem geschlechtstypisch segregierten Erwerbsarbeitsmarkt gegenüber sehen, der sich einerseits in der Beharrlichkeit von typischen „Frauen-“ und „Männerberufen“ mit unterschiedlichen Bedingungen, andererseits in einer „Gläsernen Decke“ bezüglich Aufstiegsmöglichkeiten und in einer gegenüber Männern niedrigeren Entlohnung auswirkt. Daten bestätigen die Existenz Frauen benachteiligender Arbeitsmarktstrukturen in Österreich, wobei sich insbesondere der Einkommensnachteil der Frauen und die „Gläserne Decke“ als äußerst resistent gegenüber der in anderen Bereichen doch zu beobachtenden Annäherung weiblicher und männlicher Erwerbskarrieren (Anstieg der Frauenerwerbsquote, Bildungsexpansion der Frauen) erweisen.

Allerdings gibt es keine monokausale Erklärung der Arbeitsmarktsegregation oder der „Gläsernen Decke“ (als einer der Ausformungen vertikaler Segregation<sup>4</sup>), es handelt sich offenbar um komplexe Phänomene, bei denen Vorurteile, also diskriminierende Präferenzen gegenüber Frauen, ebenso eine Rolle spielen wie soziale Normen zur (Un-)Vereinbarkeit von Frau (bzw. Mutter) und Karriere sowie in Organisationen eingelassene Strukturen und Substrukturen.

Diesbezüglich wurden folgende Befunde aus Fallstudien zur Arbeitsmarktsegregation vorgestellt:

- Steigende Frauenerwerbsbeteiligung, steigendes Bildungsniveau der Frauen und das Wachstum des Dienstleistungssektors sind zwar grundsätzlich positiv zu werten, aber keine zwangsläufig integrierenden Faktoren.
- Vertikale Segregation ist nicht für alle Gruppen von Frauen dasselbe Problem, sondern stellt sich je nach sozialem und Familienzusammenhang unterschiedlich dar.
- Es besteht die Gefahr der Segmentierung im Frauenarbeitsmarkt.
- Als integrierend haben sich erwiesen: Arbeitskräfteknappeheit sowie eine politisch unabhängige und arbeitsmarkt- und gleichbehandlungsorientiert agierende Frauenbewegung.

Anknüpfungspunkte für die Politik:

- Entwicklung und Förderung neuer Berufs- und Arbeitsfelder
- Mehr Frauen in Männerberufe sowie umgekehrt auch mehr Männer in Frauenberufe
- Verbesserte Berufsorientierung und Berufswahl

---

<sup>4</sup> Zum Begriff der „horizontalen“ und „vertikalen Segregation“ siehe weiter unten.

- Förderung kontinuierlicher Berufskarrieren von Frauen: anstatt der ökonomisch ineffizienten und teuren Strategie „Unterbrechungen und Re-Integration“ („Nacheinander“) sollte ein „Nebeneinander“ von Beruf und Familie „möglich sein
- Karriereplanungen generell unter Einschluss von Familienzusammenhängen
- Frauenquoten – sind ein prinzipiell wirksames Instrument zum Abbau der vertikalen Segregation in Männerbereichen (und daher auch stark bekämpft)
- Managing Diversity und ähnliche Konzepte

### **Erfahrungen von Mädchen in „typischen Burschenberufen“**

Martina Rüscher (Spunzbrett) lieferte einen Erfahrungsbericht zu Mädchen in atypischen Berufen. In westlichen Industrieländern wird sowohl von einer **vertikalen als auch einer horizontalen Teilung des Arbeitsmarktes** ausgegangen, d.h. der Arbeitsmarkt wird als geschlechtsspezifisch hierarchisiert und differenziert verstanden. Die horizontale Teilung wird in den geschlechtsspezifischen Trennungslinien nach Branchen und Berufen sichtbar und stellt trotz vielfältiger und fortwährender Veränderungen im Einzelnen ein überaus stabiles Klassifikationsmuster dar. Die vertikale Segregation zeigt sich unter anderem darin: Je höher die Leitungsebenen werden, desto weniger Frauen sind dort zu finden.

Schon die Verwendung des Begriffs „typischer Burschenberuf“ birgt eine Problematik in sich: Er beschreibt zwar soziale Gegebenheiten, gleichzeitig werden diese aber durch die Verwendung des Begriffs weiter festgeschrieben.

- Die am weitesten angelegte Definition bezeichnet alle Berufe, in denen der Frauenanteil unter 40 % liegt, als „nicht-traditionelle“ Berufe für Frauen.
- Die zweite Definition stützt sich auf sozialisationsbedingte Fähigkeiten. Hier werden handwerklich-technische Tätigkeiten als „nicht traditionell“ angesehen.
- Die dritte Begriffserklärung bezieht sich auf die Ausbildungs- und Bildungsebene. Da Mädchen in ihren beruflichen Ambitionen weniger gefördert werden als Burschen, wird davon ausgegangen, dass jegliche Berufswahl, die eine Höherqualifizierung beinhaltet, als „nicht traditionell“ aufzufassen ist.

Mädchen, die sich dafür entscheiden, einen nicht traditionellen Lehrberuf zu lernen, haben in vielen Bereichen nach wie vor eine Vorreiterinnenrolle inne. Immer noch ist der Anteil der Mädchen in den technischen Berufsschulen verschwindend gering.

Mädchen stellen sich mit dieser Berufsentscheidung gegen immer noch bestehende Rollenerwartungen an Frauen. Das kann bedeuten, dass sie sich auf verschiedenen Ebenen mit diesen Rollenerwartungen und oftmals Abwertungen durch Männer auseinandersetzen müssen – von Seiten der anderen Lehrlinge im Betrieb, von Seiten der Ausbilder, von Seiten der Mitschüler in der Berufsschule bis hin zu BerufsschullehrerInnen und DirektorInnen.

Die Erfahrung in der Arbeit mit Lehrlingen hat gezeigt, dass Mädchen, die sich für einen Handwerk-, Technik- oder EDV-Beruf entscheiden, meist gut überlegt haben, was das für sie bedeutet. Das heißt, das Interesse an dem Lehrberuf ist oft sehr hoch und die Mädchen entwickeln Strategien, um mit der Situation fertig zu werden. Chancengleichheit würde bedeuten, dass auch mäßig oder nicht interessierte Mädchen und Jungen einen „geschlechtsuntypischen“ Beruf ergreifen können.

## 4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Erwerbs- und Betreuungsarbeit – ein unlösbarer Konflikt?

GeM-ThemenForum Mai 2006

„Trotz intensiver Integrationsbemühungen der Europäischen Union konnte bis heute kein europaweiter Bereich der Familienpolitik etabliert werden. Familienpolitik ist eines jener Politikfelder, die ausschließlich auf nationaler Ebene geregelt sind. Europäische Familienpolitik existiert in formeller Hinsicht nicht. Sowohl die Definition des Familienbegriffs, als auch die konkrete Ausgestaltung von Familienpolitik liegen im eigenstaatlichen Verantwortungsbereich der Nationalstaaten.“ (Dörfler / Krenn: Kinderbeihilfenpakete im internationalen Vergleich, 2005) Hinzu kommt, dass die Verantwortung für innerfamiliäre Betreuungsarbeit nach wie vor zu einem hohen Ausmaß Frauen überlassen wird. Das ist vor allem mit negativen Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation verbunden. So sind beispielsweise in Österreich nur 40% der Frauen im Alter zwischen 20 und 49 Jahren mit Kindern unter 12 mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig, während dieser Wert bei Männern bei fast 95% liegt. Dieser Problemaufriss macht deutlich, dass in diesem Politikfeld nicht nur große Spannungsverhältnisse bestehen, sondern sich auch ein breites Feld an politischen Handlungsoptionen auftut.

#### Was macht den Wiedereinstieg zum Problem?

Gerlinde Hauer, Mitarbeiterin der Abteilung *Frauen und Familie* der AK Wien, versuchte in ihrem Beitrag arbeitsmarktbezogene Problemlagen, die sich für Frauen auf Grund von Kinderbetreuungsverpflichtungen ergeben, auf unterschiedlichen Ebenen darzustellen. Von der AK beauftragte Studien kamen bezüglich Wiedereinstieg von Frauen nach der Karenz zu folgenden Ergebnissen:

- Drei von vier Frauen versuchten 2004 während oder nach dem Kinderbetreuungsgeldbezug/Karenzgeldbezug (wieder) am Arbeitsmarkt aktiv zu werden (64.500)
- Nur etwa die Hälfte dieser (Wieder-)Einstiege erfolgte in Form einer Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze (33.800), die andere Hälfte ist nur geringfügig (16.700) oder arbeitslos vorgemerkt (13.000)
- Die Zahl der Arbeit suchenden Wiedereinsteigerinnen hat sich von 2004 von rund 15.100 auf rund 20.700 im Jahr 2005 erhöht. 2005 waren damit um 37% mehr Wiedereinsteigerinnen Arbeit suchend als 2004. Die Zunahme war damit signifikant höher als bei den Arbeit suchend Frauen insgesamt (+ 6,5)

#### Kinderbetreuung

Hinsichtlich der Frage der Kinderbetreuung wurde auf eine von der Industriellenvereinigung in Auftrag gegebene Studie (Fuchs u. a., 2005) verwiesen, die für Österreich einen zusätzlichen Bedarf von 46.000 Kinderbetreuungsplätzen sieht und weitere 40.000 bereits bestehende als unzureichend kategorisiert. Als besonders schlecht wird dort insbesondere die Versorgungslage für unter 3-jährige Kinder und für Schulkinder eingeschätzt. Als weiteres Manko wird darauf verwiesen, dass nur knapp 32 % der 3-5-jährigen Kinder in Kinderbetreuungsplätzen mit erwerbsfreundlichen Öffnungszeiten betreut werden.

## **Arbeitszeit**

Nicht zuletzt auf Grund dieser ungünstigen Bedingungen und der Tatsache, dass die Verantwortung für Kinderbetreuung nach wie vor fast ausschließlich bei den Frauen liegt, beträgt die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren rund 61% (in Wien infolge der besseren Kinderbetreuungsmöglichkeiten nur bei ca. 41%). Wenn bedacht wird, dass 59% aller Teilzeitbeschäftigten mit einem Bruttomonatseinkommen von weniger als 1000 Euro auskommen müssen, ergibt sich insbesondere für allein erziehende Frauen eine besonders gravierende Problemlage.

Besonders schwierig wird es für viele Elternteile oft auch bei der Realisierung ihrer Teilzeitwünsche. Einerseits besteht bei vielen Betrieben leider immer noch eine negative Einstellung bezüglich (Eltern-)Teilzeit, andererseits kann ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit aber nur für Eltern in Betrieben ab 21 Beschäftigten und nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit geltend gemacht werden. Die Möglichkeiten zu Inanspruchnahme dieser Regelung halten sich daher auch sehr in Grenzen.

## **Vorschläge zur Verbesserung**

Als wichtige Lösungsansätze wurden u. a. folgende Vorschläge präsentiert:

- Flächendeckender, bedarfsgerechter Ausbau der Kinderbetreuung
- Einführung eines Vaterschutzmonats: Recht für Väter auf einen Monat Freistellung mit vollem Lohnausgleich unmittelbar nach der Geburt
- Gleiches Recht auf Elternteilzeit für alle Eltern, unabhängig von Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Reform der Kinderbetreuungsgeldregelung:
  - Möglichkeit der kürzeren Inanspruchnahme bei höherem monatlichen Betrag,
  - bei Arbeitszeitreduktion auf 24 Stunden Weiterbezug des vollen Kinderbetreuungsgeldes

## **Flexibilität und Work-Life-Balance**

Das Konzept „Work-Life-Balance“ – also Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben – und die damit erhöhten Anforderungen an flexible Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit machte Angela Wroblewski von der Forschungsgruppe „equi“ des Instituts für höhere Studien zum Thema ihres Vortrages.

Work-Life-Balance ist ein sehr breit interpretierbares Konzept und wird von unterschiedlichen Seiten mit unterschiedlichen Interessen verfolgt.

Work-Life-Balance soll die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben für beide Geschlechter ermöglichen und beschränkt sich jedenfalls nicht nur auf ArbeitnehmerInnen mit Familie. Maßnahmen, die unter dem Stichwort Work-Life-Balance verhandelt werden, betreffen in vielen Fällen die Flexibilisierung der Arbeitszeit, um den ArbeitnehmerInnen mehr Spielraum für die Koordination ihrer privaten Interessen und Verpflichtungen und der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Diese können die Familie ebenso betreffen wie zivilgesellschaftliches Engagement.

### **Work-Life-Balance – keine „one-fits-all-Lösung“**

Um ArbeitnehmerInnen mehr Spielraum für die Koordination ihrer privaten Interessen und Verpflichtungen und der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, bedarf es einerseits zusätzlicher Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Erwerbsarbeit – insbesondere hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsinhalten. Andererseits aber auch einer Neugestaltung traditioneller gesellschaftlicher Zeitmuster – also z. B. der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsstätten, der Schulen, der Ämter, Bäder oder Sporthallen, der Betriebszeiten öffentlicher Verkehrsmittel usw.

In der Praxis wird Work-Life-Balance aber oft sehr eng gefasst. Zumeist geht es dabei primär um die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit. Oft wird dabei übersehen, dass eine „gelungene Arbeitszeitflexibilisierung“ nur auf Basis von Kompromissen zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen erfolgen kann und somit auch eine gewisse Zeitautonomie der ArbeitnehmerInnen erfordert. Für Kleinunternehmen hat das sicherlich andere Konsequenzen als für Multinationale Konzerne. Dieses Beispiel macht jedenfalls auch klar, dass es hier keine „one-fits-all-Lösung“ geben kann sondern, dass viele unterschiedliche Ansätze ausgehandelt werden müssen.

### **Good Practices in Frankreich, Norwegen und Schweden**

Zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb im internationalen Vergleich arbeitet Sonja Dörfler vom Österreichischen Institut für Familienforschung. Eine von ihr mitverfasste Studie kommt zum Ergebnis, dass einige europäische Länder durchaus vorzeigenswerte Lösungsansätze zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit entwickelt haben. Hervorzuheben sind folgende Erfahrungen aus Frankreich und Schweden:

#### **Frankreich:**

- hat eine sehr große Variationsbreite an staatlich geförderten, privaten und öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten
- es besteht grundsätzlicher Rechtsanspruch auf ganztägige Betreuung für Kinder ab 2 Jahren
- bei unter 3 Jährigen wird ein Mix aus Krippen und Tageseltern erfolgreich angewandt. Tageseltern werden sowohl über eine landesweite Beihilfe als auch über steuerliche Absetzbarkeit gefördert
- 99% der 3 bis 5 Jährigen besuchen die „écoles maternelles“, die dem Bildungsministerium unterstehen, ganztägig (bis auf Mittwoch) geführt werden und kostenlos sind

#### **Schweden:**

- verfügt über ein vergleichsweise großes Angebot institutionalisierter Kinderbetreuung für alle Altersgruppen
- es besteht Rechtsanspruch auf ganztägige Kinderbetreuung (1 - 12-Jährige). Die Gemeinden sind zur Bereitstellung der Kinderbetreuungsplätze verpflichtet
- es gibt insgesamt eine stark institutionalisierte Betreuungskultur, die weitgehend steuerfinanziert und landesweit einheitlich ist.

## 4.4 Geschlecht und Arbeitszeit

„Frauenzeit – Männerzeit: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeit“

GeM ThemenForum Oktober 2006

### Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeit: Lebenszeit – Frauenzeit

Zeit strukturiert unser Leben und unseren Alltag. Werden Zeitstrukturen näher betrachtet, können große Unterschiede zwischen den zeitlichen Bedingungen für Frauen und Männer entdeckt werden.

- Wo fließt die Zeit von Frauen hin?
- Wofür würden Frauen Zeit benötigen?
- Können Frauen über ihre Zeit bestimmen oder bestimmt die Zeit bereits über Frauen?
- Nach welchen Zeitstrukturen und Wertigkeiten ist unsere Gesellschaft gegliedert?
- Welche weiteren frauenspezifischen Aspekte müssen berücksichtigt werden?

Elisabeth Kromus (GPA-Bundesfrauenabteilung) thematisierte in ihrem Referat diese und andere grundsätzliche Fragestellungen und machte damit auf einen durchaus interessanten Alternativzugang zum Thema Zeit aufmerksam. Unter dieser Perspektive wurden in den vergangenen zwei Jahren von der GPA- Bundesfrauenabteilung Aspekte und Einflüsse von Zeit auf die Lebensbereiche von Frauen, ihre Verzahnungen und Wechselwirkungen diskutiert. Zeitbedürfnisse in ihrer Vielfalt standen im Zentrum der Diskussion. Jede Frau hat insofern „ihre eigene Zeit“.

### Zeitstationen und Zeit-Bedürfnisse

Eine statische Sichtweise von Zeit kann demzufolge als wenig zielführend betrachtet werden, denn in jeder Lebensphase dominieren andere Bedürfnisse. Jede Frau und jeder Mann durchlaufen in bestimmten Lebenssituationen spezielle *Zeitstationen*. Es gibt daher in den einzelnen Phasen auch unterschiedliche *Zeit-Bedürfnisse*, die berücksichtigt werden müssen.

Frauen investieren für unsere Gesellschaft unbezahlte Arbeit zu ihrem eigenen Nachteil. Frauen leisten von ihrem Zeitbudget immer noch zu 23% bezahlte und zu 77% unbezahlte Arbeit. Bei Männern ist das genau umgekehrt, sie leisten zu 80 % bezahlte und nur zu 20 % unbezahlte Arbeit . Geschlechterrollen werden demzufolge von Zeitflüssen bestimmt.

### Zeitbudgets und gesellschaftliche Teilhabechancen

Je mehr unbezahlte Arbeit verrichtet wird, desto weniger Zeit steht zur Verfügung für Erwerbsarbeit, Aus- und Fortbildung oder einfache Freizeit. Das frei verfügbare Zeitbudget bestimmt somit in zentraler Weise über die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe. Das heißt, es muss grundlegend zu einer Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern kommen. Aber Vorsicht: Familienfreundliche Arbeitszeit bedeutet noch lange nicht Frauenfreundlichkeit, wie am Beispiel Teilzeit leicht zu sehen ist.

Insofern ist es von zentraler Bedeutung, sich damit auseinanderzusetzen, welche *Zeit-Leitlinien* die vorherrschenden Strukturen aufbrechen helfen. Frauenzeit darf nicht nur danach gestaltet werden, wie Beruf und Privatleben besser vereinbart werden kann. Es müssen vielmehr Wege gefunden und angeboten werden, um die Rollenaufteilung zu durchbrechen. Denn Arbeitszeitgestaltung ist ein entscheidender Faktor für die Beschäftigungschancen von Frauen und für die Erhöhung der Frauenerwerbsquote.

### **Frauenspezifische Zeit-Leitlinien**

Es scheint somit höchst an der Zeit, frauenspezifische Leitlinien für die Gestaltung der Arbeitszeitpolitik zu entwickeln. Sie sollten nicht nur darauf abzielen, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben zu fördern sondern auch den Bedürfnissen von Frauen weitestgehend entgegenkommen. Frauenspezifische Aspekte sollten daher mittels frauenspezifischer *Zeit-Leitlinien* als Querschnittsaufgabe in der Arbeitszeitpolitik verankert werden.

### **Sackgasse Teilzeitarbeit?**

Mit unterschiedlichen Fragen zur Teilzeitarbeit in Österreich setzte sich Georg Adam (Institut für Wirtschaftssoziologie) auseinander. Da Teilzeitarbeit in Österreich seit etwa 15 bis 20 Jahren, vorwiegend bei Frauen und insbesondere im Niedriglohnbereich beträchtlich zugenommen hat, ist diese Form der Arbeitszeitgestaltung nicht immer im Interesse sondern oft auch gegen die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten.

Im Jahr 1987 waren etwa 17% aller unselbständig erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt, 1997 waren es etwa 28% und gegenwärtig sind es ungefähr 40% (Statistik Austria 2005). Im EU-Schnitt beträgt diese Rate etwa 31% (AK Wien 2006). Die Qualität vieler dieser Teilzeitarbeitsplätze ist problematisch, sodass mit dem Anstieg von Teilzeitzjobs auch ein Anstieg von nicht existenzsichernden Arbeitsverhältnissen verbunden ist. Die Gründe für diese im internationalen Vergleich sehr hohe Teilzeitquote bei Frauen sind vielfältig.

### **Teilzeitarbeit – in vielen Fällen unfreiwillig**

Teilzeitarbeit wird von Frauen oft aufgrund familiärer Betreuungspflichten und somit nicht immer freiwillig ergriffen. Ein unzureichendes öffentliches Kinderbetreuungsangebot lässt vielen Frauen keine Alternative zu Teilzeitarbeit.

Der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft hat Unternehmensstrategien des flexiblen Arbeitseinsatzes mittels atypischer Beschäftigungsformen, inklusive Teilzeitarbeit, stark befördert. Gleichzeitig sind Gewerkschaften traditioneller Weise in der Vertretung atypisch Beschäftigter, inklusive Teilzeitbeschäftigter, relativ wenig erprobt. Teilzeitarbeitende Frauen sind jedenfalls in der Regel nur selten Gewerkschaftsmitglieder. Entsprechend schlecht stellen sich auch die Rahmenbedingungen vieler Teilzeit arbeitender Frauen in Österreich dar.

Obwohl Teilzeitarbeit nach dem Gesetz prinzipiell genauso geschützt ist wie Vollzeitarbeit, werden de facto viele Vorschriften von den Unternehmen nicht eingehalten. Die systematische Unterbewertung von Frauenarbeit im Teilzeitbereich durch falsche Einstufung im Qualifikations- und Lohngruppenschema, systematische

Falschberechnung geleisteter Arbeitszeiten und der Zwang, kurzfristig für anfallende Arbeiten zur Verfügung stehen zu müssen sind nur die häufigsten Formen der Diskriminierung. Insgesamt ist hinsichtlich der Entwicklung der Teilzeitarbeit in Österreich daher größte Vorsicht geboten.

### **Dequalifizierung und eingeschränkte Karriereoptionen**

Trotz der Möglichkeiten, die Teilzeitarbeit in Hinblick auf die *Work-Life-Balance* bieten mag, sind mitunter erhebliche Nachteile und Risiken mit der Annahme von Teilzeitjobs verbunden. Teilzeitarbeit zieht mit hoher Wahrscheinlichkeit Dequalifizierungsprozesse, auf Dauer eingeschränkte Karriereoptionen und eine nur geringe Rückkehrwahrscheinlichkeit in Vollzeitbeschäftigung nach sich.

### **Arbeitszeitmuster im europäischen Vergleich**

Claudia Sorger (GeM-Koo/L&R-Sozialforschung) gab in ihrem Beitrag einen Überblick über unterschiedliche Arbeitszeitmuster in ausgewählten europäischen Ländern unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel. In ganz Europa – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – lässt sich eine Zunahme der Vielfalt an Arbeitszeitmustern und ein anhaltender Trend zur Flexibilisierung von Arbeitszeitregelungen beobachten. Parallel dazu findet sowohl zwischen als auch innerhalb einzelner Länder eine steigende Polarisierung statt – ein Anstieg der Arbeitszeit für manche Gruppen von Beschäftigten auf der einen und eine steigende Anzahl von Erwerbstätigen mit geringen Wochenstunden auf der anderen Seite.

### **Geschlechtsspezifische Unterschiede in allen EU Ländern**

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeit treten in allen EU Ländern auf, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Sie verstärken die ungleichen Chancen und Bedingungen zwischen Frauen und Männern. Daher ist es notwendig, die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern in die Analyse mit einzubeziehen und auch der Frage nachzugehen, wie sich die aktuellen Entwicklungen auf Frauen und Männer jeweils auswirken.

Wenn die traditionellen Geschlechterrollen und -zuweisungen überwunden werden sollen, ist eine Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit dringend notwendig. Dazu wäre unter anderem nötig

- die Arbeitszeitnormen an die Bedürfnisse von Frauen und Männern anzupassen,
- unterschiedliche Lebenszusammenhänge und Bedürfnisse besser zu berücksichtigen,
- für eine gerechte Verteilung der Reproduktionsarbeit zwischen Frauen und Männern einzutreten,
- vom vorherrschenden, auf Männer orientierten „Normalarbeitszeitmodell“ (male-breadwinner-model) abzurücken
- und so genannte „Lebensarbeitszeitmodelle“ verstärkt in den Vordergrund zu stellen,
- Arbeitszeitregelungen zu entwickeln, die mehr Arbeitszeitautonomie hinsichtlich Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ermöglichen,
- das Recht auf Teilzeitbeschäftigung mit Rückkehrrecht zu Vollzeitbeschäftigung zu verankern sowie
- generell ein neues Bewusstsein über die Bedeutung von Zeit bzw. Zeitverwendung in Verbindung mit der Machtverteilung in der Gesellschaft (Frauen / Männer) zu schaffen.

Insgesamt ist es jedenfalls vorrangig, endlich alternative Sichtweisen in der Arbeitszeitdebatte zu fördern, die den Fokus auf die Qualität von Lebens- und Arbeitsbedingungen richten und Fragen der Geschlechtergerechtigkeit beinhalten.

## 4.5 Behinderung und Geschlecht

„Behinderung und Geschlechterrollen – Wunsch und Realität“

GeM ThemenForum September 2004

„Behinderung und Geschlechterrollen“ ist in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ein bisher stark vernachlässigtes Thema. Menschen mit Behinderung werden oft als geschlechtshomogene Gruppe wahrgenommen. Dabei zeigt der differenzierte Blick, dass das Geschlecht bzw. daran geknüpfte Rollenvorstellungen große Auswirkungen auf sich bietende Möglichkeiten haben und Diskriminierungen verstärkt werden können. Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung mit Behinderung und Geschlecht ist die Frage, ob es durch eine Behinderung zu einer Verstärkung geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen kommt.

Bezogen auf den Arbeitsmarkt können hier zwei (scheinbar) widersprüchliche Erfahrungen herausgearbeitet werden:

### **„Aberkennung“ eines Geschlechts bzw. dessen „Neutralisierung“ durch eine Behinderung**

Diese „Neutralisierung“ betrifft vor allem Frauen mit Behinderung und bezieht sie sowohl auf körperliche und sexuelle Aspekte, als auch darauf, was allgemein unter „der Frauenrolle“ verstanden wird – z.B. die Zuschreibung von Mutterschaft und Familienaufgaben etc., die Frauen mit Behinderung oft abgesprochen wird. Sie können nicht ausschließlich geben und pflegen, sondern sind teilweise auch auf Betreuung angewiesen.

Bezogen auf die Arbeitsmarktorientierung von jungen Frauen mit Behinderung zeigen Berichte von betroffenen Frauen, dass sie – da ihnen keine eigene Familie zugetraut wird – teilweise eine starke Förderung Richtung Aus- und Weiterbildung für einen beruflichen Einstieg erfahren.

### **Das Verstärken von frauen- und männerspezifischen Rollen und Normen**

Vor allem Mädchen mit Behinderung sind häufig mit einer stärkeren „Überbehütung“ und Eingrenzung auf den familialen Rahmen konfrontiert, während die Erziehung der Burschen stärker an den Prinzipien der Integration und Selbstständigkeit ausgerichtet ist. Damit in Zusammenhang steht auch eine geringere Arbeitsmarktorientierung von Mädchen bzw. wenn, dann auf sehr traditionelle, „weibliche“ Bereiche.

Bezogen auf die Arbeitsmarktintegration und –positionierung überwiegt offenbar die zweite Wirkungsweise. Die (wenigen verfügbaren) Statistiken zeigen, dass die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt weniger gefördert wird bzw. nicht so selbstverständlich ist. Zudem gibt es eine starke Aufteilung in Frauen- und Männerberufe.

## **Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern mit Behinderung**

Da es keine Statistiken gibt, die ein umfassendes Bild von der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Behinderung geben könnten, kann nur eine Annäherung über einzelne Studien und Auswertungen erfolgen.

Im Mikrozensus 2002 wurde die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit körperlichen Beeinträchtigungen sowie langzeitlichen Gesundheitsschädigungen erhoben. Hier zeigten sich große geschlechtsspezifische Unterschiede und auch deutliche Differenzen zum Erwerbsstatus von Menschen ohne Beeinträchtigung.

Vor allem die hohe Nicht-Erwerbstätigkeit von Frauen mit Beeinträchtigung von fast 70% fällt dabei auf und ist sicher als ein Indiz dafür zu sehen, dass hier großer Handlungsbedarf besteht.

Zieht man die Zahl jener Personen mit erweitertem Kündigungsschutz heran (so genannte begünstigte Behinderte), zeigt sich, dass diese in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist – von rund 45.000 Personen im Jahr 1980 auf knapp 87.000 Personen im Jahr 2003 – und dass der Frauenanteil sehr stark zugenommen hat: von 11% im Jahr 1980 auf 38% im Jahr 2003. Der steigende Frauenanteil führt auch deutlich vor Augen, dass Geschlechterverhältnisse und -bilder im Wandel begriffen sind.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderung sehr gering ist. Dies liegt sowohl an mangelnder Einstiegs- und Integrationsermutigung als auch daran, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt insbesondere für Frauen erschwert ist, da spezifische Vorbehalte gegen Frauen generell durch die Behinderung nochmals potenziert werden.

### **Die Maßnahmen- und Projektlandschaft aus Genderperspektive**

Zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung werden vor allem seitens der Bundessozialämter und des Arbeitsmarktservice unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gefördert, die von verschiedenen Projektträgern umgesetzt werden.

Hinsichtlich der Frage der Beteiligung von Frauen und Männern an unterschiedlichen Maßnahmen ist unter quantitativem Blickwinkel betrachtet in den letzten Jahren einiges in Bewegung geraten: Jüngst wurden bei den arbeitsmarktpolitischen Förderungen des Bundessozialamts sowie bei der so genannten Behindertenmilliarde Frauenquoten gesetzt (z.B. für 2002 39%), die auch erreicht bzw. teilweise überschritten wurden.

Bezogen auf die rein quantitative Entwicklung ist festzuhalten, dass der Frauenanteil bei den meisten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmentypen für Menschen mit Behinderung in den letzten Jahren gestiegen ist.

Dies sagt allerdings noch nichts darüber aus, an welcher Art von Maßnahmen Frauen und Männer jeweils teilnehmen, welche Inhalte und Ziele verfolgt werden und ähnliches. Erfahrungsberichte zeigen, dass die Vermittlung und Aufnahme von Frauen und Männern oft in sehr typischen Bereichen erfolgt – beispielsweise Männer in Tischlereien, Gärtnereien oder Entrümpelungsdienste, Frauen in Reinigungs- und Haushaltsdienste. Auch bezüglich des Abschlussniveaus der absolvierten Qualifizierungsmaßnahmen ist von geschlechtsspezifischen Unterschieden auszugehen – beispielsweise werden Burschen stärker zu Lehren oder Anlehen ermutigt.

Insgesamt können bezüglich Maßnahmengestaltung und Teilnahmemöglichkeiten folgende Problemstellungen auf den Punkt gebracht werden:

- ▶ Vorgelagerte Beratungen werden von betroffenen Frauen häufig als demotivierend beschrieben und es kann beobachtet werden, dass Beratungsprozesse von Frauen und Mädchen häufiger darauf hinauslaufen, dass sie sich bescheiden und mit „wenig“ zufrieden geben sollen.
- ▶ Geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse und Prägungen werden zu wenig berücksichtigt und kaum zu überwinden gesucht.
- ▶ Teilnahmebarrieren von Frauen werden oft nicht adäquat berücksichtigt: wenn Maßnahmen wohnortsfremd und/oder ganztägig angeboten werden, ist insbesondere für Frauen eine Teilnahme schwierig.
- ▶ Das berufliche Angebotsspektrum im Bereich der beruflichen Qualifizierung ist stärker auf Männer ausgerichtet – bspw. Handwerk und metallverarbeitende Berufe – und wird kaum für Frauen geöffnet und beworben.
- ▶ An Frauen gerichtete Qualifizierungs- bzw. Beschäftigungsangebote werden oft nur in sehr traditionellen und niedrig-qualifizierten Bereichen angeboten, wie bspw. Haushalt- oder Wäschereibereich.
- ▶ Generell wird bei der Formulierung von Programmen und Ansätzen zu wenig auf Problemstellungen eingegangen, die sich aus „weiblich“ geprägten Lebenszusammenhängen ergeben – beispielsweise würden Frauen mehr persönliche Assistenzangebote benötigen, da sie weniger Unterstützung in Partnerschaften bekommen als Männer.

Bei der Zusammenstellung des Maßnahmenangebots und den grundlegenden Zielsetzungen der Programme, der konkreten Konzeptionierung von Maßnahmen und der Teilnahmeakquise und Zuweisung zu den Maßnahmen besteht noch vielfältiger Handlungsbedarf um sicherzustellen, dass sie Frauen und Männern gleichermaßen zugute kommen. Ein erster Schritt ist die Wahrnehmung unterschiedlicher Anforderungen von Frauen und Männern mit Behinderung, um längerfristig die Maßnahmen so auszurichten, dass Frauen und Männer davon gleichermaßen profitieren können.

## 4.6 Gender Budgeting

### Gender Budgeting – Status quo, Chancen und Herausforderungen

GeM ThemenForum Juni 2005

Auf welchen theoretischen Grundlagen baut Gender Budgeting auf? Dazu informierte Sybille Pirklbauer (AK Wien) mit Ihrem Referat über die theoretischen Grundlagen, Definitionen, Ansätze und Umsetzung von Gender Budgeting. Der aus dem englischen kommende Begriff Gender Budgeting hat sich auch in Österreich verbreitet. Zunächst wurde von Expertinnen zwar der Begriff „*Engendering Budgets*“ favorisiert, da dieser die Dynamik und den Prozess erfasst, Gender in die Budgetpolitik zu integrieren. Die treffendste deutsche Übersetzung stellt der Begriff „Geschlechtergerechte Budgetgestaltung“ dar. Es ist zu berücksichtigen, dass die allgemein übliche Verwendung des Begriffes „Budgets“ insofern irreführend ist, als die Arbeiten im Rahmen des Gender Budgeting zum Teil weit über das Budget und dessen Analyse im engeren Sinne hinausgehen und sich auch auf wirtschaftspolitische

Konzepte, Institutionen und Prozesse sowie auf Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Umgestaltung öffentlicher Haushalte beziehen.

### **Was ist Gender Budgeting?**

Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetierungsprozess. Es bedeutet eine gender-relevante Bewertung der Budgets durch Einbringung einer Gender Perspektive in alle Stadien der Budgeterstellung sowie die staatlichen Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der Geschlechtergleichstellung. Gender Budgeting ist ein Ansatz, um die Prozesse und Ergebnisse der Ressourcenverteilung (Geld und Zeit) zwischen den Geschlechtern sichtbar zu machen und in Richtung Gleichstellung zu verändern.

### **Welche Ziele verfolgt Gender Budgeting?**

- *Wirtschaftspolitische Ziele:* eine möglichst große ökonomische Unabhängigkeit des Individuums.
- *Genderziel:* Frauen und Männer sollen im gleichen Ausmaß ökonomisch unabhängig sein.
- *In Bezug unbezahlte Arbeit:* die Gleichverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern
- *Andere mögliche Ziele:* Teilhabe an der Gesellschaft, freie Entscheidungen treffen, Autonomie über Zeitverwendung, persönliche Fähigkeiten entwickeln.

### **Welche Methoden verwendet Gender Budgeting?**

Da Gender Budgeting ein sehr breites Themenfeld umfasst, ist die Methodenwahl immer von der jeweiligen Fragestellung abhängig. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig zu erwähnen, dass Gender Budgeting erst am Anfang der Entwicklung steht und somit einer ständigen Weiterentwicklung bedarf.

***Gender Budgeting verfügt nicht über eine allumfassende Methode, sondern bedient sich eines breiten Methodenkanons. Folgende Methoden wurden vorgestellt:***

- *Inzidenzanalyse (Gender Audit):* hier steht die „Lastenverteilung“ (Verteilung der Ausgaben und Einnahmen zwischen Männern und Frauen) im Mittelpunkt der Analyse.
- *Gender Impact Assessment:* kurz- und langfristige Auswirkungen hinsichtlich Ressourcenverteilung von (Geld und Zeit) inkl. unbezahlter Arbeit werden untersucht.
- *Zeitbudgetanalyse:* die Auswirkungen auf die Erbringung unbezahlter Arbeit und damit auch die Erhebung des Ausmaßes des informellen Sektors sind von Interesse.
- *Benchmarking:* Das Festlegen von geeigneten Zielindikatoren und Bewertungsmaßstäben dient der Messung von Fortschritten im Hinblick auf konkrete Zielsetzungen. Bei der Festlegung von quantitativen und qualitativen Zielen ist die Komplexität von Gender-Ungleichheiten und Auswirkungen von Politiken zu berücksichtigen.

- *Prozessanalyse*: die Öffnung des Budgetprozesses in Richtung erhöhter Transparenz und Partizipation, Formen der demokratischen Kontrolle sowie diverse Möglichkeiten der politischen Steuerung sind Gegenstand dieses Methodenansatzes.

#### **Worauf ist bei Gender Budgeting zu achten?**

- *Ziele*: eine klare Definition von Gleichstellung ist wichtig. Aus dieser können konkrete Ziele abgeleitet werden.
- *Rahmen abstecken*: die Problemstellungen, die durch Gender Budgeting betrachtet werden, müssen im Rahmen des betreffenden Budgets lösbar sein.
- *Ebene beachten und unterscheiden* :*Input*: stellt dar, was „investiert“ wird, z.B. 2 Mio. € für eine Qualifizierungsmaßnahme; *Output*: sind die unmittelbare Aktivitätsziele, z.B. 100 qualifizierte TeilnehmerInnen; davon 50 Frauen und 50 Männer, *Outcome*: sind die mittelbaren Wirkungszielen z.B. TeilnehmerInnen finden zu 80% einen Job; Aufnahmequote Frauen 82%, Männer 78%
- *Vergleichbares vergleichen*: Vergleiche müssen z.B. die rechtlichen und faktischen Rahmenbedingungen, die oft höchst unterschiedlich sind, berücksichtigen.
- *Komplexität beachten*: nicht alles erklären wollen, sondern sich auf bestimmte konkrete Problemfelder konzentrieren.

Gender Budgeting ist „Work in Progress“: Eine ständige Weiterentwicklung von Gender Budgeting ist nicht nur wünschenswert, sondern insofern notwendig und dringend, als nach wie vor viele Bereiche bestehen, in denen Gelder, Mittel und Ressourcen nicht nach gendergerechten Ansätzen verteilt werden.

Die Gender Budget Analyse der Diplomarbeit „**Geschlechtsspezifische Budgetanalyse – Analyse der Ausgaben des Arbeitsmarktservice Wien**“ von Michaela Neumayr geht der Frage nach, inwiefern die öffentlichen Ausgaben für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik dazu beitragen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verringern oder aber zu verfestigen.

Ausgehend von den allgemeinen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen für die Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice können Kriterien abgeleitet werden, anhand derer die Analyse der IST-Situation erfolgt. Diese Kriterien sind in der Arbeit auf drei Ebenen angesiedelt:

#### **Input-Ebene: Erstellung von Maßnahmen**

Die vom AMS Wien ausgehenden Beschäftigungseffekte für Frauen sind durchaus positiv zu beurteilen (67% der MitarbeiterInnen, 50% der Führungskräfte sind weiblich), allerdings müsste die Untersuchung um qualitative Kriterien (z.B. Teilzeitquoten, sozialrechtliches Verhältnis, Einsatzbereiche von Männern und Frauen) sowie um Einkommenskriterien (z.B. durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen nach Geschlecht) erweitert werden. Auch müsste untersucht werden, inwiefern die Beschäftigungssituation in den durch das AMS Wien beauftragten Fortbildungsträgern als Kriterium für die Vergabe von Bildungsmaßnahmen berücksichtigt wird.

### **Output-Ebene: Inanspruchnahme von Maßnahmen**

Insgesamt sind etwa 47% der TeilnehmerInnen weiblich, obwohl Frauen nur einen Anteil von etwa 40% an den arbeitslos gemeldeten Personen ausmachen. Das bedeutet, dass Frauen vermehrt in Maßnahmen integriert sind und es auch gelingt, nicht arbeitslos vorgemerkte Frauen anzusprechen. Allerdings zeigt sich, dass die durchschnittlichen Ausgaben je Mann und Tag tendenziell höher sind als jene je Frau und Tag. Das mag auch daran liegen, dass Frauen eher „arbeitsmarktferne“ Maßnahmen (Berufsorientierung) in Anspruch nehmen, da sie komplexere Lebenssituationen bewältigen müssen und öfter mit Vereinbarkeitsproblematiken konfrontiert sind. Diesbezüglich sind weitergehende Detailanalysen erforderlich.

### **Outcome-Ebene: Wirkung von Maßnahmen**

Auf der Wirkungsebene wurden Evaluierungsberichte einzelner Qualifizierungsmaßnahmen zur Untersuchung herangezogen. Insgesamt setzt das AMS Wien Schritte in die richtige Richtung (Ausbildung in nicht traditionellen Berufsfeldern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie), allerdings bedarf es eines breiteren Angebotes solcher Maßnahmen. Es zeigt sich, dass formale Qualifizierung alleine nicht ausreicht, damit Frauen sich am Arbeitsmarkt behaupten können, sondern Aspekten nicht formaler Ausbildung (Verhandlungsführung, Reflexion der eigenen Rolle als Frau und Mann, Empowerment) mehr Wert (auch budgetär) beigemessen werden muss.

Vielfach wird mit den Maßnahmen eine pragmatische Chancengleichheitspolitik verfolgt, die darum bemüht ist, Benachteiligungen von Frauen zu beheben bzw. zu vermindern, strukturelle Probleme aber eher unberührt lässt und somit einem langfristigen Gleichstellungsziel widerspricht. Diesbezüglich muss aber auch berücksichtigt werden, dass das AMS nur innerhalb der sozial- und familienpolitischen Rahmenbedingungen agieren kann und kaum gesellschaftspolitischen Einfluss hat.

### **Gender Budgeting – Erfahrungen auf internationaler Ebene**

Wie stellt sich die derzeitige Situation bezüglich Gender Budgeting sowohl in Österreich als auch international dar? Elisabeth Klatzer (BKA) stellte in ihrem Referat ihr Fachwissen über die österreichische Situation im internationalen Vergleich zur Verfügung.

Ausgehend von ersten Ansätzen in Australien Mitte der 80er Jahre und den Beschlüssen der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 hat sich weltweit eine reiche Praxis des Gender Budgeting entwickelt. Gender Budgeting Initiativen sind mittlerweile in zahlreichen Ländern auf allen Kontinenten zu finden. AkteurInnen sind vor allem NGOs, WissenschaftlerInnen, Regierungen und Gewerkschaften. Auch internationale Organisationen (UNDP, UNIFEM, Commonwealth, die Weltbank und ansatzweise auch die OECD) zeigen Engagement bei der Verbreitung und Weiterentwicklung der Konzepte. Die internationale Erfahrung zeigt, dass jene Initiativen am erfolgreichsten sind, die sowohl innerhalb der Regierung verankert sind als auch Inputs von Seiten der Zivilgesellschaft und Wissenschaft berücksichtigen.

### **Internationale Beispiele zur Umsetzung von Gender Budgeting**

- In der Schweiz wurde bereits 1996 eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Sparpolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden auf die Frauen mit dem Titel "An den Frauen sparen?" erstellt.
- In Berlin wurde für die laufende Legislaturperiode (2001-2006) die Umsetzung von Gender Budgeting in die Wege geleitet.
- In Großbritannien engagiert sich seit 1989 die Women's Budget Group (WBG) - ein Think Tank von Akademikerinnen und Politikexpertinnen von Universitäten, Gewerkschaften und NGOs im Bereich Gender und Wirtschaftspolitik - für Gender Budgets.

## 5 Die Arbeit der GeM-Koordinationsstelle

Die Aufgabe der GeM-Koordinationsstelle bestand darin, die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds – und im weiteren Sinn – in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu fördern. Dies sollte durch die Etablierung und Betreuung von Netzwerken sowie durch Etablierung und Vertiefung von Gender Mainstreaming Know-how passieren. Sowohl auf Bundesebene, als auch auf Landes- und regionaler Ebene arbeitete die GeM-Koordinationsstelle eng mit AkteurInnen der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zusammen. Darüber hinaus richteten sich die Angebote der GeM-Koordinationsstelle an Projektträger, die arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen umsetzen, sowie an interessierte Personen und Organisationen aus den Bereichen Gleichstellungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Zusätzlich bestand eine Kooperation der GeM-Koordinationsstelle mit dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, der Koordinationsstelle der Beschäftigungspakte Österreichs sowie dem EQUAL-Büro Österreich.

Die GeM-Koordinationsstelle verstand sich in diesem Zusammenhang als

- ▶ Impulsgeberin für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
- ▶ Ansprechstelle rund um das Thema Gender Mainstreaming
- ▶ eine Fachstelle, die qualitative Standards und praktikable Methoden der Gender Mainstreaming Umsetzung entwickelt, Beratung durch ExpertInnen bietet und fundierte Materialien zur Verfügung stellt
- ▶ eine zentrale Drehscheibe in Österreich für die Bündelung, Verarbeitung und den Transfer von Informationen und Know How zu Gender Mainstreaming unter Anbindung zur EU und den EU-Mitgliedsstaaten
- ▶ ein Knotenpunkt bei der Vernetzung der arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen zum Thema Gender Mainstreaming auf regionaler wie auf Bundesebene

Die nachfolgenden Ausführungen sollen die Arbeit der GeM-Koordinationsstelle dokumentieren und gleichzeitig Einschätzungen zu ihrer Wirkungsweise liefern. Diese Einschätzungen stützen sich auf die geführten Interviews im Vorfeld der Berichtserstellung, auf die Ende 2005 durchgeführte Selbstevaluierung<sup>5</sup> und auf einen internen Workshop zur Selbstreflexion der Arbeit der GeM-KoordinatorInnen.

Die Angebote der GeM-Koordinationsstelle zur Unterstützung der Gender Mainstreaming Umsetzung basieren auf den drei Säulen „Information und Wissen“, „Vernetzung und Kooperation“ sowie „Beratung und Entwicklung“. Diese drei Säulen waren ein Rahmenkonzept, das relativ flexibel handhabbar war.

---

<sup>5</sup> Mit 12 ExpertInnen wurden im Oktober 2005 mittels eines Leitfadens qualitative telefonische Interviews zu folgenden Themenkomplexen durchgeführt: Die Einschätzung zur Entwicklung der Umsetzung von Gender Mainstreaming der vergangenen 5 Jahre, die Frage inwiefern bei dieser Entwicklung die bundesweite Koordinierungsstelle Impulse setzen konnte bzw. wie generell die Wirkung der GeM-Koordinationsstelle eingeschätzt wird, wie die konkreten Angebote der GeM beurteilt und welche Verbesserungsvorschläge gesehen werden.

## 5.1 Information und Wissen

Die GeM-WebSite ([www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)) ist eine viel besuchte Informationsplattform zum Thema Gender Mainstreaming. Hier finden sich neben Informationen über die Aktivitäten der GeM-Koordinationsstelle alle einschlägigen GeM-Materialien als Download, eine umfassende Literaturlistenbank und eine gut sortierte Linksammlung rund um das Thema Gender Mainstreaming sowie Neuigkeiten und Veranstaltungshinweise. Die *GeM-BundesländerProfile* bieten die Möglichkeit, sich schnell und umfassend über die GM-Aktivitäten in jedem Bundesland zu informieren.

Die Homepage wurde in den Interviews und sonstigen Rückmeldungen als sehr hilfreich bei der tagtäglichen Arbeit bezeichnet z.B. wenn es darum geht, Literatur zu inhaltlichen Schwerpunkten in der Datenbank zu suchen. Weiters wurde die Bedeutung der Homepage als Plattform für Veranstaltungsankündigungen betont.

Viernmal im Jahr erschien der **GeM-InfoLetter** und 14tägig informierte das *GeM-NewsMail* über Neuigkeiten und Veranstaltungstermine. Die **GenderTraining-Datenbank** bietet einen Überblick über Angebote und AnbieterInnen von Schulungen und Gender Trainings. Darüber hinaus standen die GeM-Koordinatorinnen jederzeit für Auskünfte und Hilfe per Telefon oder Email zur Verfügung. Die Informationspolitik der GeM-Koordinationsstelle wurde sehr positiv beurteilt.

## 5.2 Vernetzung und Kooperation

Die Vernetzung und der persönliche Erfahrungsaustausch sind eine wichtige Unterstützung der Gender Mainstreaming Umsetzung. Die GeM-Koordinationsstelle veranstaltete dazu in allen Bundesländern und auf Bundesebene so genannte **GeM-RoundTables**. Dabei wurden die mit der ESF-Umsetzung und den Territorialen Beschäftigungspakten befassten AkteurInnen eingeladen, sich auszutauschen und gemeinsam die Umsetzung von Gender Mainstreaming weiter zu entwickeln. So konnten Erfahrungswerte weitergegeben und neue Schritte zur Umsetzung von GM entwickelt werden. Enge Kontakte konnten hier beispielsweise mit dem Arbeitsmarktservice, den Bundessozialämtern oder mit den Frauenbeauftragten unterschiedlicher Bundesländer geknüpft werden.

Die Territorialen Beschäftigungspakte (TEPs) sind im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ein wichtiges Instrument, um auf regionaler und lokaler Ebene arbeitsmarktpolitische Probleme, auch unter genderspezifischem Fokus, zu bearbeiten. Von Juni 2002 bis Dezember 2005 haben VertreterInnen der TEPs in der so genannten *TEPGEM-Plattform* zu im Rahmen der TEPs relevanten GM-Themen gearbeitet. So wurde beispielsweise eine gemeinsame Definition von Gender Mainstreaming für die TEPs entwickelt, ein "GM Muster TEP" mit Voraussetzungen für Struktur, Arbeitsprogramm und Projekte erarbeitet und ein gemeinsames GM-Strategiepapier entworfen.

Durch die zahlreichen Angebote sich thematisch und regional zu vernetzen, ist nicht nur ein Austausch von Erfahrungen erfolgt, sondern es haben sich auch Synergien gebildet, die sich in konkreten Projekten niedergeschlagen haben. Im Rahmen der Vernetzungsarbeit wird der GeM Koordinationsstelle regelmäßig

rückgemeldet, welche Themen für die Umsetzung relevant sind. Insbesondere die in den Bundesländern erfolgten *RoundTables* sind hier hervorzuheben: Sie führen nicht nur zu einem regen Austausch und Wissenstransfer unter den TeilnehmerInnen, sondern zeigen auch relevante Themen und Fragestellungen auf.

In den **GeM-ThemenForen** wurden Informationen zu ausgewählten Themen aufbereitet sowie Seminare und Workshops veranstaltet (zu den ThemenForen siehe Kapitel 4).

### 5.3 Beratung und Entwicklung

Den mit der ESF-Umsetzung befassten Institutionen in Österreich hat die GeM-Koordinationsstelle Fachberatung sowie Vorträge für Tagungen, Seminare und Sitzungen angeboten.

Die von der GeM Koordinationsstelle durchgeführten Beratungen haben gezeigt, dass ein großer Bedarf an methodischer Unterstützung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming besteht. Daher hat die GeM-Koordinationsstelle umfangreiche Materialien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelt, die auf der GeM-WebSite als Download zur Verfügung stehen. Ein wesentlicher Bestandteil davon ist die so genannte **GeM-ToolBox**, die eine Reihe von Leitfäden zur praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming enthält. Zu den Leitfäden gab es anfangs große Erwartungen. Mit der Zeit stellte sich allerdings heraus, dass die konkrete Anwendung ausblieb und die Leitfäden hauptsächlich bei Schulungsseminaren Verwendung fanden.

Die GeM-ToolBox basiert auf der ebenfalls von der GeM entwickelten **4 GeM-Schritte-Methode**, die als wesentliches Produkt der Qualitätssicherung innerhalb der Prozessgestaltung fungieren soll. Diese dient dazu, die Umsetzung von GM in arbeitsmarktpolitischen Programmen und Projekten zu unterstützen. Sie strukturiert die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in ein Aufgabenfeld. Bei den 4 GeM-Schritten handelt es sich um: 1. Gender-Analyse: Wahrnehmen und Analysieren geschlechts-typischer Fragestellungen und Ungleichheiten im jeweiligen Bereich; 2. Gleichstellungsziele: Abgeleitet aus der Gender-Analyse werden möglichst konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele festgelegt und formuliert; 3. Gleichstellungsprüfung: In einem dritten Schritt werden die Vorhaben auf mögliche geschlechtstypische Wirkungen hin überprüft und so gestaltet, dass sie zu den Gleichstellungszielen beitragen; 4. Evaluierung: Schließlich werden die Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele überprüft.

Ebenso notwendig wie eine strukturierte, prozesshafte Vorgehensweise ist die Implementierung eines Controllings in Bezug auf Gender Mainstreaming. Dies ist insofern besonders wichtig, als Gender Mainstreaming sehr oft noch vom persönlichen Engagement einzelner Personen abhängt. Erfolgt kein Controlling, das auch Folgen bei Nichtdurchführung enthält, bleibt Gender Mainstreaming in der Verantwortung einzelner verhaftet.

Die vielfältigen Umsetzungs- und Beratungserfahrungen der GeM wurden schließlich im **GeM-PraxisHandbuch** verschriftlicht und zu praktischen Tipps und Hinweisen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

zusammengeführt. Die hohe Nachfrage nach diesem Handbuch – mittlerweile ist die zweite Auflage bereits wieder vergriffen – zeigt den Bedarf an derartigen Unterstützungsmaterialien.

## 5.4 Umsetzungserfahrungen der GeM-Koordinationsstelle – Rück- und Ausblick

Die Bewertung des Beitrags der Koordinationsstelle zur Umsetzung von Gender Mainstreaming fiel insgesamt sehr positiv aus. Die Koordinationsstelle wurde als wichtige Anlaufstelle für Fragen gesehen, als Infostelle, die Instrumente und Werkzeuge zur Verfügung stellt. In diesem Zusammenhang wurde die Koordinationsstelle als sehr hilfreich angesehen, wenn es darum geht, Unterstützung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der eigenen Institution zu bekommen („Auf einmal wird dir gesagt, du bist jetzt Beauftragte, und du musst dich dann damit auseinandersetzen, was das eigentlich ist.“).

Rückwirkend betrachtet hat es sich nicht nur als hilfreich erwiesen, eine Stützstruktur zur Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF zu etablieren, sondern es wurde auch festgestellt, dass diese Stützstruktur zu einer deutlichen Erhöhung der Qualität geführt hat. Besonders hervorzuheben sind hierbei die Bereiche der Vernetzung und der inhaltlichen Bündelung relevanter Themen, des Wissenstransfers und der Beratung.

In der Anfangsphase der Tätigkeit der GeM-Koordinationsstelle (2000 bis 2003) stand die Sensibilisierung im Zentrum. Es ging darum, die AkteurInnen im Bereich Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik überhaupt einmal mit dem Begriff Gender Mainstreaming vertraut machen und sie in einem weiteren Schritt bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in ihren Institutionen zu unterstützen. In der Zweiten Phase der Tätigkeit der GeM (2004 bis 2006) ging es dann darum, das GM-Know How zu vertiefen.

Mehr als sieben Jahre, nachdem diese gleichstellungspolitische Strategie im Europäischen Strukturfonds verankert wurde, ist Gender Mainstreaming in der Europäischen Union genauso wie in Österreich zu einem geläufigen Begriff geworden – vor allem in der Arbeitsmarktpolitik, aber auch in anderen Themenfeldern.

Als Anregungen für die zukünftige Arbeit wurden genannt:

- ▶ Ein Ausweiten der Zielgruppe im Sinne von mehr VertreterInnen unterschiedlicher Institutionen.
- ▶ Das stärkere Einbeziehen von Männern.
- ▶ Das Entwickeln einer Plattform für Instrumente, die in den einzelnen Länder-Verwaltungen entwickelt wurden wie z.B. ein Leitfaden für Gesetze.
- ▶ Das Einbeziehen von Transgender-Themen.
- ▶ Das Organisieren von Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender auf wissenschaftlicher Ebene, um mehr theoretischen Hintergrund zu bekommen.

Hinsichtlich einer künftigen Tätigkeit der GeM-Koordinationsstelle hat sich sehr deutlich der Bedarf an einer weiterführenden Begleitung und Unterstützung vor allem als Impulsgeberin für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den verschiedenen Institutionen und Bereichen gezeigt. Vor allem die Wichtigkeit der Vernetzungsfunktion wurde in diesem Zusammenhang angesprochen.

Auch wenn die Bilanz sehr positiv ausfällt, so muss doch auch festgestellt werden, welche Grenzen einer Stützstruktur wie der GeM-Koordinationsstelle gesetzt sind. Das Leitziel war auf den ESF beschränkt und es war daher keine Stützstruktur, um den gesamten Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik abzudecken.

Die Grenzen einer Stützstruktur wie der GeM-Koordinationsstelle liegen auch darin, dass auf Anfrage beraten wird, aber möglicherweise jene Bereiche, wo sehr wenig passiert und auch das Bewusstsein der Leitung nicht vorhanden ist, nicht abgedeckt werden. Insgesamt kann jedoch abschließend festgestellt werden, dass die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) eingerichtete GeM-Koordinationsstelle durch Information, Vernetzung und Beratung der mit der ESF-Umsetzung in Österreich befassten Institutionen und AkteurlInnen dazu beitragen konnte, dass die Gender Mainstreaming Umsetzung in Österreich, insbesondere in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, als ein positives Beispiel in der Europäischen Union gilt.

All die Bemühungen um GM machen jedoch nur dann wirklich Sinn, wenn sichergestellt werden kann, dass auch in Zukunft GM nachhaltig verankert bleibt. Insofern ist es ein besonderes Anliegen – nicht nur der GeM-Koordinationsstelle – dass in der laufenden Strukturperiode (2007 bis 2013) ausreichend Ressourcen für die weitere Implementierung von GM zur Verfügung gestellt werden. Denn es ist von vordringlicher Bedeutung, dass dort, wo GM bereits etabliert wurde, auch zukünftig GM-spezifische Unterstützungsleistungen angeboten werden können.

Diese Einsicht betätigen auch die geführten ExpertInneninterviews, in denen eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming oft als langer Weg skizziert wird, auf dem wir uns erst am Anfang befinden. Unbestritten hat eine Sensibilisierung stattgefunden, wenn es um das Wahrnehmen der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern geht und wenn es darum geht, geschlechtsspezifische Problemlagen zu berücksichtigen. In den Institutionen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wurden – wenn auch in sehr unterschiedlichem Ausmaß – Veränderungen auf struktureller Ebene vorgenommen, die Ausdruck einer politischen Verpflichtung sind.

In der neuen Strukturperiode (2007 bis 2013) ist Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie in den Operationellen ESF-Programmen verankert. Gender Mainstreaming ist neben frauenspezifischen Maßnahmen in jedem Schwerpunkt vorgesehen und der Strategie Gender Budgeting wird ein zentraler Stellenwert eingeräumt.

Zur tatsächlichen Umsetzung von Gender Mainstreaming braucht es – abgesehen von der politischen Willensäußerung – aber noch mehr. Dazu braucht es eine klare inhaltliche Positionierung, in der Gleichstellungsanliegen auf eine verbindliche Basis gestellt werden, in der Gleichstellungsziele für alle Bereiche definiert werden und eine gezielte Ressourcenverteilung mit der Gender Mainstreaming weiterentwickelt und angewendet werden kann.

## 6 Literatur- und Webangaben

- Aichholzer, Verena / Cortolezis-Schlager, Katharina (in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming des bm:bwk): Gender Mainstreaming im bm:bwk. Projektbericht 2005 (externe Fassung). Wien 2006
- Allroggen, Ulrike / Unmüssig, Barbara: Zwei Schritte vor und einen zurück?! Stand und Perspektiven europäischer Geschlechterpolitik. In: Heinrich Böll Stiftung EU Regionalbüro Brüssel (Hg.): Ist Europa noch zu retten? Herausforderungen für die deutsche EU-Ratspräsidentschaft. Brüssel 2006
- AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen: Gender Mainstreaming. Praxisbeispiel AMS. Wien 2006
- Behning, Ute / Pascual, Amparo Serrano (Ed.): Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy. Brüssel 2001
- Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: PraxisHandBuch Gender Mainstreaming. Konzept. Umsetzung. Erfahrung. Wien 2004a. Auf: <http://www.gem.or.at>
- Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: Die ToolBox Gender Mainstreaming. Wien 2004b. Auf: <http://www.gem.or.at>
- Bothfeld, Silke / Gronbach, Sigrid / Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming- eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt a. M. 2002
- Buchinger, Birgit / Gschwandtner, Ulrike: Der Gender Markt. Eine qualitative Studie zu AnbieterInnen, Strukturen und Standards. Hrsg. Von der EQUAL Entwicklungspartnerschaft Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Schriftenreihe Band 1, Wien 2006
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF): Gender Mainstreaming (GM) Projekte in der Bundesverwaltung. „Frauen sind anders...Männer auch.“ Wien 2005
- Callenius, Carolin: Wenn Frauenpolitik salonfähig wird, verblasst die lila Farbe. Erfahrungen mit Gender Mainstreaming im Bereich internationaler Politik. In: Bothfeld, Silke / Gronbach, Sigrid / Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming- eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt a. M. 2002, 63-80
- Gindl, Karoline: Gender Mainstreaming – ein zahnloser Papiertiger? - Eine Analyse zur Nachhaltigkeit von Gender Mainstreaming am Beispiel der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Diplomarbeit für das Feministische Grundstudium. 2005
- Holz, Anna / Neusüß, Claudia: Die EU-Gleichstellungsstandards: Reformmotor für nationale Frauen- und Gleichstellungspolitik in der erweiterten Europäischen Union?
- Kalmar, Monika / Lehner, Ursula / Prammer-Waldhör, Michaela / Wagner-Pinter, Michael: Arbeitsmarktmonitoring Gender Mainstreaming. Wien 2004
- Kalmar, Monika / Lehner, Ursula / Löffler, Roland / Prammer-Waldhör, Michaela / Wagner-Pinter, Michael: Trägt das Arbeitsmarktservice zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei? Empirische Befunde aus der Pilotphase eines zielorientierten Wirkungsmonitorings. Wien 2005
- Klein, Uta: Gleichstellungspolitik in der EU. Eine Einführung. Schwalbach 2006
- Knapp, Gudrun-Axeli: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen und Geschlechterforschung für die Praxis. In: Krell, Getraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen. Wiesbaden 1997, S. 73-83

- Lang, Klaus / Mönig-Raane, Margret / Petterson, Gisela / Sommer, Michael (Hg.): Die kleine große Revolution. Gender Mainstreaming – Erfahrungen, Beispiele, Strategien aus Schweden und Deutschland. Hamburg 2004
- Leitner, Andrea: Von Frauenförderung zu Gender Mainstreaming. Gleichstellung in der Arbeitsmarktpolitik. Dissertation. Wien 2005
- Lombardo, Emanuela / Meier, Petra: Gender Mainstreaming in the EU. Incorporating a Feminist Reading? In: European Journal of Women's Studies Vol. 13 (2). London 2006, 151-166
- Frey, Regina: Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und –praxis im internationalen Diskurs. Königstein/Taunus 2003
- Gubitzer, Luise / Schunter-Kleemann, Susanne (Hg.): Gender Mainstreaming – Durchbruch der Frauenpolitik oder deren Ende. Frankfurt a. M. 2006
- Nohr, Barbara / Veth, Silke (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin 2002
- Schacherl, Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Innsbruck 2003
- Schmidt, Verena: Gender Mainstreaming – an Innovation in Europe? The Institutionalisation of Gender Mainstreaming in the European Commission. Opladen 2005
- Schunter-Kleemann, Susanne: Gender Mainstreaming – neoliberale Horizonte eines neuen Gleichstellungskonzepts. In: Kurswechsel Heft 3/2001, 15-25
- Schunter-Kleemann, Susanne: Gender Mainstreaming, Workfare und „Dritte Wege“ des Neoliberalismus. In: Nohr, Barbara / Veth, Silke (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin 2002
- Verloo, Mieke: Another Velvet Revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation. IWM Working paper No. 5/2001, Vienna
- Wetterer, Angelika: Gender Mainstreaming und Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik. In: Schacherl, Ingrid (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Innsbruck 2003, 131-151
- Wifo / Equi / L&R Sozialforschung: Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006. Ziel 3. Österreich. Aktualisierung der Halbzeitbewertung. Programmbezogene Zusammenschau. Wien 2005

## 7 InterviewpartnerInnen

Name	Organisation
Maria Aigner	AMS Niederösterreich, GM-Beauftragte
Ursula Bauer	Land Wien, MD-Geschäftsbereich Organisation, Gruppe Organisation – Projektstelle Gender Mainstreaming
Regina Brandstetter	Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich
Heide Cortolezis	NOWA – Netzwerk für Berufsausbildung
Susanne Dungal	AMS Österreich, Abt. Förderungen
Eva Egger	AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle, Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen
Eva Fischlmayr	AMS Oberösterreich, Abt. Förderwesen
Andrea Leitner	Institut für Höhere Studien
Monika Lindermayr	Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung
Karin Pichler	BM für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
Ulrike Rebhandl	BM für Wirtschaft und Arbeit, Abt. für den Europäischen Sozialfonds
Elke Schmidt	EQUAL Büro Österreich
Günther Schuster	Bundessozialamt Wien
Helene Sengstbratl	AMS Burgenland, Landesgeschäftsführung
Wolfgang Slawik	BM für Bildung, Wissenschaft und Kunst
Margareta Steiner	Bundessozialamt Steiermark
Roswitha Tschenett	BM für Bildung, Wissenschaft und Kunst