

# 20 jahre gender-mainstreaming

auf dem langen weg  
zur gleichstellung

if:faktum  
gleichstellung kompakt

# Liebe Leserinnen, liebe Leser!

**Tanja Kopf**  
 Funktionsbereich  
 Frauen und Gleichstellung  
 tanja.kopf@vorarlberg.at

Mehr Infos:  
[www.vorarlberg.at/frauen](http://www.vorarlberg.at/frauen)  
[frauen.gleichstellung@vorarlberg.at](mailto:frauen.gleichstellung@vorarlberg.at)



Eigentlich ist es ganz einfach. Im Jahr 1995 wurde bei der internationalen Weltfrauenkonferenz in Peking die Strategie für eine geschlechtergerechte Sichtweise, erstmals als Gender-Mainstreaming benannt, beschlossen. Am 11. Juli 2000 hat sich die österreichische Bundesregierung dazu bekannt die Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich umzusetzen. Und im Jahr 2002 ist die Vorarlberger Landesregierung dem gefolgt. Gender-Mainstreaming ist seit damals überall verankert.

Gerade Corona hat aber gezeigt, dass gesellschaftliche Umbrüche oder gesundheitliche Krisen schnell dazu führen, dass alte Muster und Rollenbilder wieder hervortreten. Sie wissen sicher, dass die Hauptlast in den Monaten des Lockdowns wegen der Corona-Maßnahmen auf den Schultern der Frauen lag.

Umso notwendiger ist es, die verschiedenen Lebensbedingungen und Chancen von Frauen und Männern anzuschauen; aber auch die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse, die sich daraus entwickeln. Es ist Aufgabe der Politik und der Verwaltung, diskriminierende geschlechtsspezifische Auswirkungen zu verhindern und geschlechtsstereotype Rollenzuschreibungen aufzulösen. Sonntagsreden helfen da nicht. Es braucht Taten.

Zwei Jahrzehnte Arbeit rund um die Verbesserung der Gleichstellung haben aber auch schon viele Erfolge gezeigt. Darüber informieren wir Sie in der aktuellen Ausgabe. Lesen Sie dazu das Interview mit der Sektionschefin für Frauenangelegenheiten im Bundeskanzleramt, Vera Jauk. Wenn Sie mehr über Chancengleichheit im Landesdienst wissen wollen, dann finden Sie auch das. Wir informieren über den wichtigen Prozess des Gender-Budgetings und stellen die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bregenz vor. Nicken wir nicht. Tun wir was.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine spannende Lektüre und freue mich auf Ihre Rückmeldungen

## INHALT

### 03\_Standpunkt

Landesrätin Katharina Wiesflecker

### 04\_Cover: 20 Jahre Gender-Mainstreaming

Österreich auf dem Weg zur Gleichstellung

### 08\_Meilensteine

Verankerung von Gender-Mainstreaming und -Budgeting

### 10\_Frau Ministerin

Von Johanna Dohnal bis Susanne Raab

### 11\_Gleichstellung in Zahlen

Frauenanteile sichtbar gemacht

### 12\_Der lange Weg zu 100 Prozent

Interview mit Ökonomin Julia Bock-Schappelwein

### 14\_Diskriminierung passiert auf allen Ebenen

Interview mit Gleichbehandlungsbeauftragter Renate Heiler

### 15\_Gender-Mainstreaming geht uns alle an

Gender-Expertin Sabine Juffinger im Gespräch

### 16\_Menschen aus Unternehmen zum Thema ...

... Gender-Mainstreaming und Personalpolitik

© LAND VORARLBERG

## IMPRESSUM

if:faktum gleichstellung kompakt. Aktuelle Information zu Frauen- und Gleichstellungsthemen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie interessierte Frauen und Männer.  
**Herausgeberin:** Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung **Redaktion:** Ursel Nendzig **Bundeslandredaktion:** Tanja Kopf, Susanne Birnbaumer, Siegrid Pescoller  
**Organisation:** Nadine Wieländner **Artdirektion, Layout, Grafik und Bildbearbeitung:** Martin Renner, rennergraphicdesign **Druck:** Samson Druck **Auflage:** Vorarlberg 3.000, Gesamtauflage 16.300  
**Beratung, Konzept, Koordination der Produktion:** „Welt der Frauen“ Corporate Print für das Amt der Vorarlberger Landesregierung, Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung [www.welt-der-frauen.at](http://www.welt-der-frauen.at)  
**DSGVO-Hinweis:** Sehr geehrte Bezieherinnen und Bezieher, mit 25. 5. 2016 ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Als Bezieherin/Bezieher haben Sie uns personenbezogene Daten zur Verfügung gestellt, die wir im Rahmen der Erfüllung Ihres Bezugswunsches verarbeiten. Der verantwortungsvolle Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten ist uns wichtig. Um unsere Informationspflicht nach der DSGVO zu erfüllen, möchten wir Sie für alle weiteren Details zu unserem Umgang mit Ihren Daten auf unsere Datenschutzerklärung hinweisen. Diese schicken wir Ihnen auf Wunsch und Anfrage via [frauen.gleichstellung@vorarlberg.at](mailto:frauen.gleichstellung@vorarlberg.at) gerne zu.

3 FRAGEN AN ...

## Margit Brunner Gohm

Expertin für Chancengleichheit und Frauenförderung in der Personalabteilung des Landes Vorarlberg



### Welche Rolle spielt Gender-Mainstreaming in der Landesverwaltung?

Gender-Mainstreaming und auch alle anderen Themen in Zusammenhang mit Diversität haben in den letzten zwei Jahrzehnten an Bedeutung, Akzeptanz und an Selbstverständlichkeit in allen Bereichen gewonnen.

### Was konnten Sie als Expertin für Chancengleichheit bisher erreichen?

Durch die Unterstützung und Zustimmung meiner Vorgesetzten und vieler Menschen in der Landesverwaltung einiges. Zum einen können wir ganz konkrete und praktische Unterstützung anbieten (z. B. bei Teilzeit, Jobsharing, Karriere, der Verwendung geschlechtergerechter Sprache, Elternkarenz, Kinderbetreuung). Zum anderen wurden spannende Bewusstwerdungsprozesse initiiert und begleitet (z. B. das Filmprojekt mit Lehrlingen „Diversität in der Landesverwaltung“ oder die aktuelle Kampagne „Kein Platz für Fouls – Respekt geht uns alle an“).

### Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?

Viele Zahlen zeigen, dass die Richtung stimmt. Im Bereich der Expertinnen und Experten und der Sachbearbeitung besteht Ausgewogenheit, bei den Führungskräften noch nicht. Rund die Hälfte aller Frauen arbeiten in Teilzeit mit allen Risiken solcher Beschäftigungsverhältnisse. Beim Verwenden einer Sprache, die alle einschließt. Im Verhalten, das alle wertschätzt und willkommen heißt.

Im letzten Jahr konnten wir 100 Jahre Frauenwahlrecht feiern, ein erster wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Seither konnten in vielen Bereichen Verbesserungen und Erfolge erzielt werden, aber der Weg zu einer gleichberechtigten Gesellschaft ist noch nicht zu Ende. Frauenpolitik braucht einen langen Atem.

Das Bekenntnis zu Gender-Mainstreaming sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene hat es ermöglicht, zumindest im eigenen Wirkungskreis effektive Maßnahmen hin zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern zu setzen. Es gibt im Landesdienst einen Mindestlohn in Höhe von 1.800 Euro und auf der Ebene der Verwaltungsexpertinnen und -experten sind mittlerweile die Hälfte Frauen. Hier kann das Land als Arbeitgeber Vorbildfunktion übernehmen.

Dennoch braucht es Anstrengungen über das Frauenressort hinaus, um endlich auch bei Themen wie Einkommensgerechtigkeit und Altersarmut voranzukommen. Es geht dabei um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, von der Bildung bis hin zur Wirtschaft sind hier alle gefordert. Es heißt, weiter dranzubleiben.



Katharina Wiesflecker  
Frauenlandesrätin

AUF PUNKT UND KOMMA

5

Grundsätze des Gender-Mainstreamings:

1. Die verwendete Sprache ist geschlechtergerecht.
2. Datenerhebungen und Datenanalysen sind geschlechterbezogen.
3. Dienstleistungen sind für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich.
4. Frauen und Männer wirken im gleichen Ausmaß in Entscheidungsprozessen mit.
5. Gleichstellung ist in Steuerungsinstrumenten wie Controlling und Qualitätsmanagement integriert.

**20 Jahre** sind ein guter Anlass, die zentralen Grundsätze des Gender-Mainstreamings in Erinnerung zu rufen! Grundlegend ist die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Datenauswertung. Dadurch wird Ungleichbehandlung messbar und veranschaulicht die Notwendigkeit gesellschaftlichen Handelns:

[www.vorarlberg.at/documents/21336/29303/Gleichstellungsbericht\\_2017.pdf](http://www.vorarlberg.at/documents/21336/29303/Gleichstellungsbericht_2017.pdf)

[www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting/gender-daten-index.html](http://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting/gender-daten-index.html)

Zwei Jahrzehnte – und doch ist für viele der Begriff „Gender-Mainstreaming“ ein diffuser. Zeit, einmal genau hinzuschauen: Womit haben wir es bei dieser Strategie zu tun? Und: Was bringt sie uns konkret?

# 20 jahre gender-mainstreaming

## DEFINITION DER UNO (1997)

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





**E**s sind die späten 1990er-Jahre. Sie blättert die Zeitung durch auf der Suche nach einem Job. „Referent gesucht“ steht dort ausgeschrieben, in der nächsten Anzeige wird eine „Sekretärin“ gesucht. Dass mit „Referent“ eindeutig ein Mann gemeint ist, ist ihr nach eigener Erfahrung klar. Sie wird es mit der Stelle als „Sekretärin“ versuchen.

Heute ist es nicht nur selbstverständlich, dass keinem Geschlecht bei Stellenausschreibungen der Vorzug gegeben werden darf, es ist auch gesetzlich verankert. Nicht nur Frauen und Männer, auch „divers“ ist inzwischen anzuführen. Es mag ein Detail sein – jedoch eines, das viel darüber verrät, was sich in den letzten zwei Jahrzehnten in Bezug auf Gender-Mainstreaming getan hat.

Gender-Mainstreaming umfasst Vorstellungen, Vorurteile, Erwartungen, es bedeutet, eine bestimmte Perspektive einzunehmen, ein Denken und Handeln im Alltag, in Politik und Verwaltung, in Programmen und Maßnahmen. Mit dem Ziel, unmittelbare oder mittelbare negative geschlechtsspezifische Auswirkungen zu verhindern, geschlechtsstereotype Rollenzuschreibungen aufzulösen, kurz: die tatsächliche

Gleichstellung von Frauen und Männern – und all jenen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen – zu erreichen. „Mainstreaming“ bezieht sich dabei genau darauf, nämlich: zur Haupttrichtung zu werden, allgemeine Gültigkeit zu erlangen.

### Die Anfänge

Gender-Mainstreaming hat keine eindeutige Geburtsstunde. Es gibt nicht einmal eine einheitliche Geschichte, die erzählt werden könnte. Vielmehr ist es das Resultat unterschiedlicher nationaler, internationaler, offizieller und inoffizieller Bemühungen und Aktivitäten. In den 1970er- und 1980er-Jahren ging es noch vordergründig darum, die Belange von Frauen in der internationalen Entwicklungsarbeit zu berücksichtigen. Frauen wurden spezifisch gefördert, ihre Aufnahme in die herrschenden Strukturen des Mainstreams war ein Ziel. Im Rahmen der dritten Weltfrauenkonferenz der UN 1985 wurde die Forderung nach einer verstärkten Integration der Frauen in den

Mainstream unterstrichen, es entstand der Ansatz „Gender and Development“, in dessen Rahmen die Berücksichtigung der Kategorie „Gender“ im „Mainstream der Entwicklungsinstitutionen“ gefördert wurde. Aus dieser Verbindung entstand die Strategie „Gender-Mainstreaming“.

## Gender-Budgeting

**Gender-Budgeting, die geschlechtergerechte Budgetgestaltung, ist eines der wichtigsten Instrumente des Gender-Mainstreamings. Gender-Budgeting plant Einnahmen und Ausgaben so, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird. Das Resultat: mehr Verteilungsgerechtigkeit in der Gesellschaft. Die Fragen, die dabei gestellt werden, sind: Wofür wird wie viel Geld ausgegeben? Wem nützt diese Investition? Kinderbetreuung oder Sportplatz? Autobahn oder Lehrstelle?**

2001 wurde von der EU-Kommission beschlossen, Gender-Budgeting innerhalb der EU einzusetzen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Seit 2009 ist das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Haushaltsführung in der Bundesverfassung verankert, 2013 wurde die geschlechtergerechte Haushaltsführung samt Verordnungen zur Umsetzung im Bundeshaushaltsgesetz festgelegt.

Zehn Jahre später, bei der vierten UN-Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking, wurde Gender-Mainstreaming als durchsetzungskräftige Strategie entwickelt. Die Regierungen verpflichteten sich, in allen Feldern der nationalen Politik nachzuprüfen, welche Auswirkungen diese auf die Situation der Frauen hat. Und: in welcher Weise Maßnahmen die Lebenssituationen von Frauen verbessern können. Im gleichen Jahr wurde

Gender-Mainstreaming in der EU aufgegriffen. Im „Vierten Aktionsprogramm zur Chancengleichheit“ wurde die Strategie beschrieben und damit der Anspruch formuliert, dass in der gesamten europäischen Politik das Verhältnis der Geschlechter in allen politischen Maßnahmen und Konzepten berücksichtigt werden muss. Im Amsterdamer Vertrag – 1997 – wurde es schließlich zur Verpflichtung.

## Frauenförderung und Gender-Mainstreaming

Beide haben das gleiche Ziel: die Gleichstellung der Geschlechter. Gender-Mainstreaming unterscheidet sich dabei jedoch von der bestehenden Politik der Frauenförderung.

### FRAUENFÖRDERUNG

- Hat Frauen als Fokus.
- Setzt in konkreten Situationen an, in denen die Benachteiligung von Frauen erkennbar wird.
- Setzt als Instrument rasche und zielorientierte Maßnahmen, etwa mit frauenspezifischen Projekten.
- Wird von eigenen Organisationen und Instituten umgesetzt, etwa dem jeweils zuständigen Ministerium, Landesrätinnen und Landesräten, Frauenbeauftragten.
- Die Wirksamkeit besteht in bedarfsorientierter, kurzfristiger Politik.
- Frauenförderung ist eine wertvolle Ergänzung zu Gender-Mainstreaming.

### GENDER-MAINSTREAMING:

- Hat das Verhältnis zwischen Männern und Frauen als Fokus.
- Setzt bei allen politischen Entscheidungen an – auch bei solchen, die auf den ersten Blick keine geschlechtsspezifische Komponente haben.
- Hat zum Ziel, eine Veränderung der Strukturen und Rahmenbedingungen zu bewirken, die Ungleichheit hervorbringen oder fördern.
- Alle Akteurinnen und Akteure sind beteiligt, die an der Umsetzung politischer Konzepte arbeiten. Institutionell wurden Gender-Beauftragte etabliert, welche die Implementierung von Gender-Mainstreaming unterstützen.
- Es handelt sich um präventive und langfristige Politik.
- Gender-Mainstreaming unterstützt die Frauenförderung und umfasst dabei beide Geschlechterperspektiven.

### Plan und Wirklichkeit

Die reale Gleichstellung der Geschlechter kann nur gelingen, wenn sie zum Querschnittsthema wird und in allen Bereichen der Politik gleichermaßen angestrebt wird. Dazu gehören die großen Themenfelder Gleichstellung am Arbeitsmarkt, Bekämpfung von Diskriminierung, faire Verteilung von unbezahlter Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Gleichstellung in Entscheidungspositionen. Gender-Mainstreaming zeigt auf, wo nach wie vor Diskriminierung herrscht, und begibt sich auf die Suche nach deren Ursachen. Dafür werden in allen Bereichen der Politik Strukturen evaluiert, reorganisiert, verbessert.

Die Geschlechterfrage wird also nicht als Nebenschauplatz gesehen, sondern auf allen Ebenen in allen Disziplinen eingeflochten und bearbeitet. Dazu gehört auch, dass die hinter scheinbar geschlechtsneutralen Regelungen verborgenen Diskriminierungen aufgespürt und verändert werden.

In der österreichischen Bundesverfassung ist Gender-Mainstreaming in Artikel 7 festgeschrieben. Er verbietet jedes Vorrecht aufgrund „der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses“. In Absatz zwei bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau und erkennen die Zulässigkeit von Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten an. Bund, Länder und Gemeinden sind, so heißt es in Artikel 13, dazu verpflichtet, „bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“. Österreich ist damit eines der ersten Länder der EU, die diese gesetzliche Verpflichtung auf Ebene der Verfassung verankert haben. Dass Stellenanzeigen heute geschlechtsneutral formuliert werden müssen, ist ein Teil davon. Ein kleiner zwar, der aber trotzdem zu einem großen Unterschied beiträgt.



# „Gleichstellung bringt Wahlmöglichkeiten – für Frauen und Männer“

Vera Jauk leitet die gleichstellungspolitische Grundsatzabteilung in der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundeskanzleramt. Dort ist auch die Geschäftsführung der IMAG GMB (siehe Seite 8) angesiedelt. Im Interview erzählt sie von Herausforderungen, Baustellen und worauf wir stolz sein dürfen.



## Welchen Herausforderungen begegnen Sie in Ihrer Arbeit?

**Jauk** Wesentliche Herausforderungen sind die Vermittlung der ökonomischen und gesellschaftlichen Vorteile von Gleichstellung und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Auch die Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in neue zukunftsorientierte Handlungsfelder und die umfassende Information über bestehende Projekte, Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sind wichtig.

## Wie steht es um die Gleichstellung in Österreich?

Vor 20 Jahren hat sich die österreichische Bundesregierung verpflichtet, die Gender-Mainstreaming-Strategie auf nationaler Ebene umzusetzen und eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe, die IMAG GMB, einzurichten. Seither sind in vielen Bereichen Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht worden. Im Jubiläumsjahr 2020 sollen gleichstellungsrelevante Fragen aktueller Lebensbereiche betrachtet werden. Denken wir zum Beispiel an den Bereich der Digitalisierung, wo es gilt, Frauen mit Nachdruck einzubinden. Aber auch beim Klimawandel gibt es unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer.

## Worauf dürfen wir besonders stolz sein?

Gender-Mainstreaming ist seit 2000 eine verpflichtende Strategie für Politik und öffentliche Verwaltung, seit 2009 ist die Anwendung von Gender-Mainstreaming in der Haushaltsführung verfassungsrechtlich festgeschrieben. Österreich zählt damit zu jenen fünf von 34 OECD-Staaten, die Gender-Budgeting in der Verfassung verankert haben. Ebenso wichtig ist die Betrachtung der Gleichstellungswirkungen von Regelungsvorhaben im Rahmen der wirkungsorientierten Folgenabschätzung.

## Welche großen Baustellen sind noch unfertig bzw. gar nicht richtig begonnen?

In der Umsetzung von Gender-Budgeting agiert jedes Ministerium bei der Formulierung von Gleichstel-

lungszielen und -maßnahmen autonom. Eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie, wie vom Budgetdienst der Parlamentsdirektion empfohlen, würde eine gemeinsame Ausrichtung an übergeordneten strategischen Gleichstellungszielen ermöglichen und zu mehr Effizienz beitragen. In einigen Bereichen sind Daten nicht mehr aktuell, wie zum Beispiel im Bereich der Messung der unbezahlten Arbeit. Daten zu Hausarbeit, Kinderbetreuung oder Pflege und in weiterer Folge die monetäre Bewertung dieser Arbeit sind für ein effektives Gender-Budgeting unerlässlich. Schließlich gilt es, Männer verstärkt in Gleichstellungsprozesse einzubinden – im Sinne der Erkenntnis, dass Gleichstellung mehr Wahlmöglichkeiten für Frauen und Männer bringt.

## Welche Bedeutung hat Gender-Budgeting?

Die Corona-Krise rückt die geschlechtsspezifische Herangehensweise wieder ins Bewusstsein. Während das Coronavirus gesundheitlich vor allem Männer gefährdet, sind von den wirtschaftlichen Auswirkungen überwiegend Frauen betroffen. Bisher schlecht bewertete und bezahlte Berufe, in denen zu knapp 75 Prozent Frauen arbeiten, wurden zu systemrelevanten Berufen. Im Homeoffice waren überwiegend Frauen für Haushalt, Kinderbetreuung und Distance Learning zuständig. Und schließlich trugen beengte Wohnverhältnisse oft dazu bei, dass sich die Situation für von Gewalt bedrohte Frauen verschärfte. Es wird daher bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Abfederung der Krise besonders darauf zu achten sein, die Auswirkungen auf die Geschlechter im Sinne des Gender-Budgeting mitzudenken.

## Was wünschen Sie sich persönlich für die Gleichstellung der Geschlechter?

Frauen und Männer sollen ohne Einschränkung durch stereotype Rollenbilder oder Geschlechterzuordnung gleichwertige Positionen in allen gesellschaftlichen Bereichen einnehmen können. ●



# meilen- steine



Seit dem Jahr 2000 ist Gender-Mainstreaming eine verpflichtende Strategie für Politik und öffentliche Verwaltung. Nicht nur sechs Ministerratsbeschlüsse zum Gender-Mainstreaming bekräftigten dessen Bedeutung – die Verankerung in der Verfassung ist ein wichtiger Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter. Zwanzig Jahre, zwei Jahrzehnte: die Meilensteine dieser Zeit im Überblick.

## 2000 Die Arbeitsgruppe wird eingerichtet

Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming, kurz: IMAG GM, wird eingerichtet. Sie ist ein unterstützendes Gremium für die Implementierung von Gender-Mainstreaming und -Budgeting in allen Ressorts, auf allen politischen Ebenen. Zum Gremium gehören Beauftragte aller Bundesministerien, der obersten Organe (Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts, Volksanwaltschaft, Rechnungshof, Parlament), der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und aller Bundesländer. Sie tauschen Informationen und Best-Practice-Beispiele aus, entwickeln Kriterien für die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie, begleiten und evaluieren Projekte, Maßnahmen und Gesetze im Bereich Gender-Mainstreaming.

## 2002 Ein Arbeitsprogramm wird verabschiedet

Mit dem Ministerratsbeschluss vom 2. April 2002 wurde auf Basis einer Empfehlung der IMAG GM ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming verabschiedet. Es bezieht sich auf die nächsten Jahre und beinhaltet etwa die Evaluierung von Projekten und den Entschluss, verstärkt Schulungen durchzuführen.

## 2004 Gleichstellung auch in der Budgetpolitik

Im Jahr 2004 wurde im Ministerratsbeschluss ein Cross-Mentoring-Projekt im Bundesdienst verankert. Außerdem wurde eine zielgerichtete Implementierung von Gender-Mainstreaming auf Bundesebene beschlossen. Dieser Beschluss war ein wichtiger Schritt in Richtung geschlechtergerechte Haushaltsführung: So wurde beschlossen, dass die „Gender-Perspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen“ – damit auch in allen Gesetzen und Verordnungen – berücksichtigt werden muss.

## 2008 Leitfäden zur Umsetzung

Ein weiterer Ministerratsbeschluss – vom 5. März 2008 – bekräftigt die Anwendung von zwei im Auftrag der Frauenministerin erstellten Leitfäden zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der Legislative und in der Budgeterstellung. Die Umsetzung der Strategie des Gender-Mainstreamings in diesen Bereichen soll damit gewährleistet werden.





# Gleichstellung in der EU

## 2009 Gender-Budgeting wird rechtlich verankert

Seit 1. Jänner 2009 ist Gender-Budgeting durch die Verfassung im Haushaltsrecht des Bundes verankert. Mit diesem Meilenstein wurde auch die Zuständigkeit der IMAG GM erweitert. Der neue Titel: Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting, IMAG GMB.

## 2011 Fünf Schwerpunkte bei der Umsetzung

In diesem Jahr fasste der Ministerrat am 6. September einen Beschluss zur nachhaltigen Umsetzung von Gender-Mainstreaming. Dabei wurden – auf Basis der Studie „10 Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“ fünf Schwerpunkte festgelegt: die strukturelle Verankerung von Gender-Mainstreaming in den Ressorts, die nachhaltige Implementierung von Gender-Mainstreaming in den Rechtsvorschriften, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei Förderungen und öffentlicher Auftragsvergabe, die geschlechtsspezifische Datenerhebung in Berichten, Studien und Publikationen der Ressorts sowie die verstärkte Information, Schulung und Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gender-Mainstreaming-Projekte.

## 2020 Bekenntnis im Jubiläumsjahr

Im Jubiläumsjahr, am 4. März, wurde der sechste Ministerratsbeschluss zu Gender-Mainstreaming gefasst. In diesem bekannte sich die Regierung dazu, die Gender-Mainstreaming-Strategie weiterhin umfassend umzusetzen.

Weitere Infos zur Arbeit der IMAG GMB und zum Jubiläumsjahr 2020: [www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at)

Im März dieses Jahres stellte die Europäische Kommission ihre Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa vor. Auch wenn die EU weltweit führend bei der Gleichstellung ist, ist diese noch nicht erreicht. So verdienen Frauen EU-weit nach wie vor durchschnittlich 16 Prozent weniger als Männer. Konkrete Maßnahmen sollen dies ändern.

Bisher hat kein EU-Mitgliedstaat die vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht. Es werden nur langsam Fortschritte erzielt, wobei die geschlechtsbedingten Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung, Bezahlung, Pflege und Renten fortbestehen. Um diese Lücken zu schließen und Europa in die Lage zu versetzen, sein Potenzial in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft voll auszuschöpfen, enthält die Strategie eine Reihe zentraler Maßnahmen.

So sollen Stereotype und Gewalt gegen Frauen überwunden werden. 33 Prozent der Frauen in der EU haben körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren, 55 Prozent wurden sexuell belästigt. Die Kommission fordert deshalb rechtliche Maßnahmen, um Gewalt gegen Frauen europaweit unter Strafe zu stellen und auf alle Formen der Gewalt auszudehnen – auch sexuelle Belästigung, Missbrauch und Genitalverstümmelung. Auch die Gewalt gegen Frauen im Internet soll bekämpft werden. Weiters soll das Problem der ungleichen Bezahlung behoben werden. Die Kommission wird dazu bis Ende des Jahres 2020 verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz vorlegen. EU-Standards für Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen durchgesetzt werden, um Frauen die Chance zu geben, sich auch beruflich zu entfalten.

Frauen sollen in der EU vermehrt Führungspositionen bekleiden. Zurzeit sind nur acht Prozent der Vorstandsvorsitzenden der EU-weit größten Unternehmen Frauen. Die Kommission wird auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen drängen. Die Teilhabe von Frauen an der Politik soll gefördert werden. Um mit gutem Beispiel voranzugehen, hat sich die Kommission zum Ziel gesetzt, bis Ende 2024 auf allen Führungsebenen Geschlechterparität zu erreichen.



„Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist zwar ein wesentlicher Grundsatz der Europäischen Union, sie ist aber noch lange nicht verwirklicht. In der Wirtschaft, in der Politik und in der Gesellschaft als Ganzes können wir unser volles Potenzial nur entfalten, wenn wir unsere Kompetenzen und Vielfalt vollumfänglich zum Einsatz bringen. Nur die Hälfte unserer Bevölkerung, unserer Ideen oder unserer Energie einzusetzen, reicht einfach nicht aus. Mit der Gleichstellungsstrategie drängen wir auf mehr und raschere Fortschritte bei der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen.“

Ursula von der Leyen, Präsidentin der Europäischen Kommission

# Frau Ministerin

Die aktuelle und die erste Frauenministerin: dazwischen liegen 30 Jahre, in denen für die Gleichstellung von Frauen und Männern gearbeitet wurde. So unterschiedlich die Zeiten, so ähnlich sind die Herausforderungen, denen sich beide Ministerinnen stellen.

## Susanne Raab

ist seit Jänner 2020 Bundesministerin für Frauen und Integration. Die ÖVP-Politikerin steht damit in der Tradition ihrer Vorgängerinnen, darunter die erste Frauenministerin Johanna Dohnal (siehe rechts), Barbara Prammer, Maria Rauch-Kallat, Andrea Kdolsky, Doris Bures, Gabriele Heinisch-Hosek, Sabine Oberhauser oder Pamela Rendi-Wagner. Seit der Gründung der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG, siehe Seiten 8/9) ist die amtierende Frauenministerin auch deren Vorsitzende.

„Als Vorsitzende der IMAG ist es mein Ziel, die Implementierung von Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting in allen Bereichen voranzutreiben“, sagt Frauenministerin Susanne Raab. „Die IMAG gibt wichtige Impulse für die Geschlechtergleichstellung und unterstützt die Umsetzung von Gender-Budgeting in den Ministerien.“ Die Gleichstellung der Geschlechter müsse, so Raab, in allen Politik- und Lebensbereichen berücksichtigt werden. So auch in der Budgetierung: „Gender-Budgeting bedeutet gleichstellungsorientierte Planung der Budgets von Bund, Ländern und Gemeinden, um die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“



## Johanna Dohnal (1939–2010)

war Österreichs erste Frauenministerin. Ab 1990 übernahm die gelernte Industriekauffrau (zu ihrer Zeit noch „Industriekaufmann“), zuvor Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen, dieses Amt, das sie zugleich erst erschaffen musste. Im Dokumentarfilm „Die Dohnal“ (siehe Kasten) wird deutlich, welcher Kraftakt das gewesen sein muss: ein Ministerium, das im Grunde nur aus drei Personen bestand, dabei aber täglich Hunderte Briefe von Frauen aus ganz Österreich bekam, mit Bitten, Hilferufen, aufgezeigten Missständen.



Die Errungenschaften Johanna Dohnals, die wie ein Fels in der Brandung alle Anfeindungen und Angriffe ertrug, spüren Frauen heute tagtäglich. Zu den größten gehören nicht nur zahlreiche gesetzliche Verbesserungen, vor allem für berufstätige Frauen. Auch elementare Rechte wie das Wegfallen der Amtsvormundschaft bei ledigen Müttern setzte sie durch. Außerdem gehen das Recht zur Betretungsverweigerung bei Gewalt in der Ehe und das gesetzliche Verbot der sexuellen Belästigung auf ihren Einsatz zurück.

## Film und Buch über Johanna Dohnal

Filmemacherin und Regisseurin Sabine Derflinger setzte mit ihrem Film „Die Dohnal“ dieser wichtigen Frau der österreichischen Geschichte ein Denkmal. Mit ihrem Film gelingt es ihr, nicht nur die Frau hinter der politischen Figur zu porträtieren, sondern vor allem festzuhalten, was nicht vergessen werden darf: dass sie die Frauenpolitik überhaupt erst erschaffen hat. Von ihren Kämpfen profitieren Frauen – und Männer – bis heute und dürfen berechtigterweise auf eine gleichberechtigte Zukunft hoffen. **Alle Infos zum Film: [www.diedohnal-film.at](http://www.diedohnal-film.at)**

In ihrem Buch versammeln die Autorinnen Alexandra Weiss und Erika Thurner Biografie, Beiträge und Schriften Johanna Dohnals und bringen sie in zeithistorischen und politikwissenschaftlichen

Zusammenhang. Ihr politisches Denken und Handeln, ihr Verständnis von Frauenpolitik wird darin gezeichnet, das weit über ein traditionell parteipolitisches hinausgeht. Ein Buch für alle, die über die Biografie hinaus in das politische Denken der Pionierin Dohnal eintauchen wollen.



**Alexandra Weiss, Erika Thurner:** „Johanna Dohnal und die Frauenpolitik der Zweiten Republik“, Verlag Promedia, 224 Seiten, 25 Euro.

# Gleichstellung in Zahlen



Da gibt es auf der einen Seite das Gefühl, die Vermutung, das Vorurteil darüber, wie unterschiedlich die Realität für Frauen und Männer ist. Ein Blick auf die Zahlen ist daher unerlässlich, wollen wir die Situation greif- und sichtbar machen.

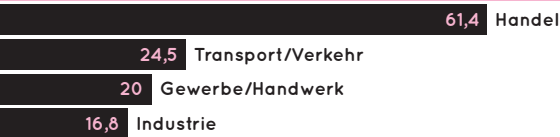


## LEHRLINGE

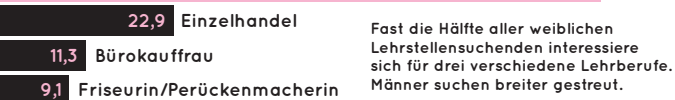
2018

35.205 Frauen 72.710 Männer

### FRAUENANTEILE BEI LEHRLINGEN DER SPARTEN



### TOP DREI LEHRBERUFE BEI FRAUEN



## BABYMONAT

189 Personen 2011 (Beginn der Maßnahme)

626 Personen 2018

IM DEZEMBER 2018 WAREN IN KARENZ

119.476 Frauen 4.773 Männer

DURCHSCHNITTliche ANZAHL AN BEZUGSMONATEN DES KINDERBETREUUNGSGELDES

21 Monate bei Frauen 5,5 Monate bei Männern

## ERWERBSTÄTIGKEIT

2000 rund 1.650.000 Frauen 2.125.000 Männer

2017 2.083.021 Frauen 2.349.683 Männer

Erwerbsquote 2017 bei Frauen: 71,8 % (+9 % seit 1995), bei Männern: 81 % (relativ unverändert)

### GENDER-PAY-GAP

Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.

2017: rund 20 % (seit 2000 quasi unverändert)

Gender-Pay-Gap im Bundesdienst: 11 %.

In kaum einem anderen europäischen Land ist der Gender-Pay-Gap dermaßen stark ausgeprägt wie in Österreich. EU-Schnitt: 15,7 %

### TEILZEITQUOTE BEI FRAUEN

27,4 1995

47,7

78,1 % der insgesamt teilzeiterwerbstätigen Personen sind Frauen

### VOLLZEIT ARBEITENDE FRAUEN

68 2000

51 2017

## STUDIERENDE

Seit dem Wintersemester 1999/2000 übersteigt die Zahl der Studentinnen jene der Studenten.

### Wintersemester 2017/18

53,1 Frauen 46,9 Männer

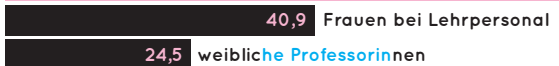
### Ordentliche Studienabschlüsse (Studienjahr 2016/17)

55,8 Frauen 44,3 Männer

### FRAUENANTEILE DER STUDIENFÄCHER



### FRAUENANTEIL DER LEHRENDEN AN ÖFFENTLICHEN UNIVERSITÄTEN\*



\* Studienjahr 2017/18

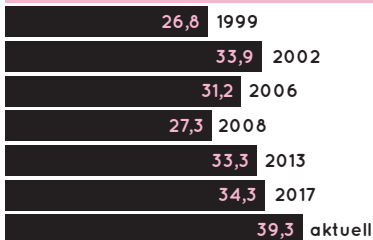
## PARTIZIPATION

Seit 2018: Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat mit der Zielvorgabe 30 Prozent Frauen bzw. Männer in Aufsichtsräten börsennotierter oder großer (mehr als 1.000 Beschäftigte) Unternehmen.

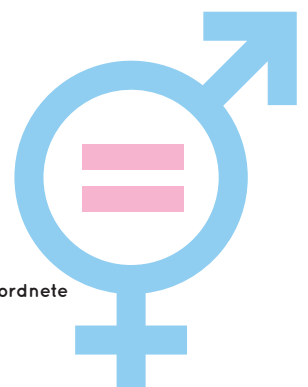
### 2019: IN DEN 200 UMSATZSTÄRKSTEN UNTERNEHMEN

22,6 der Aufsichtsratsmandate von Frauen besetzt  
8 der Geschäftsführenden Frauen

### FRAUENANTEIL IM NATIONALRAT



33 Landtagsabgeordnete  
8,3 Bürgermeisterinnen in Gemeinden



Quellen: Gender Index, Bundeskanzleramt, Abteilung III/1, 2019; Agenda Austria, 2019; Arbeiterkammer „Frauen.Management.Report 2020“; Statistik Austria  
Angaben in Prozent

# Der lange Weg zu 100 Prozent

Auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den letzten zwanzig Jahren viel getan. Frauen haben heute höhere formale Qualifikation und höhere Erwerbsbeteiligung. Trotzdem ist da immer noch ein „Gap“, der nicht den Anschein erweckt, sich bald zu schließen.

Julia Bock-Schappelwein ist Ökonomin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Seit 2004 forscht sie im Bereich Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit. Sie veröffentlicht regelmäßig Studien im Bereich genderspezifische Fragen sowie zur Digitalisierung von Arbeit. Dass Gender und Digitalisierung eng miteinander verbunden sind, was sich in den letzten zwanzig Jahren für Frauen auf dem Arbeitsmarkt getan hat und worauf in Zukunft besonders zu achten ist, erzählt sie im Interview.

## Wie steht es um Geschlechtergerechtigkeit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt?

**Bock-Schappelwein** Es ist eine Vielzahl an Indikatoren, die wir betrachten müssen, wenn wir die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt darstellen wollen. Das WIFO hat deshalb in Abstimmung mit dem AMS einen „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ konzipiert. Für diesen Index werden 30 einzelne Indikatoren aus vier

Themenfeldern gebündelt. Diese Felder sind Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie. In jedem dieser Felder erfassen wir die Rolle von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt quantitativ, spiegeln ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven wider, zeigen die Aus- und Weiterbildungsstruktur für beide Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Publikation ist aus dem Jahr 2017, Ende 2020 wird es eine überarbeitete Version mit neuen Daten geben.

Was wir auf jeden Fall deutlich aus diesen Zahlen ablesen können: den Gap zwischen den Geschlechtern, obwohl Frauen in einigen Bereichen besser abschneiden als Männer. Wir sehen, dass es mehr Frauen gibt, die höher qualifiziert sind – trotzdem

dürfen wir jene Frauen nicht aus den Augen verlieren, die dies nicht schaffen. Der von uns errechnete „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ weist aus, dass österreichweit Frauen durchschnittlich 71 Prozent der Männerwerte erreichen. Gleichstellung wäre erst bei 100 Prozent erreicht.

## An welcher Stelle „hakt“ es für Frauen: beim Eintritt, beim Aufstieg, nach Unterbrechungen wie Karenz?

Schauen wir uns die Einkommen von Frauen an, sehen wir, dass das Einkommens-Gap nicht etwas ist, das sich im Lauf des Erwerbslebens aufbaut. Es besteht – aufgrund von Ausbildungswahl und Branchenfokussierung – bereits beim Einstieg und setzt sich dann fort. 18 Monate nach dem Berufseinstieg haben nur 57 Prozent aller Frauen ein (inflationsbereinigtes Brutto-)Einkommen von mehr als 1.800 Euro. Und 82 Prozent der Männer. Wir haben uns auch angeschaut, wie die Situation nach einer Familienkarenz ist. Männer haben keine Einkommenseinbuße, Frauen verdienen nach einer Karenz im Schnitt nur noch 80 Prozent von dem, was sie davor hatten.

## Was hat sich in den letzten 20 Jahren getan?

Es sind zwei große Bereiche, in denen Frauen stark aufgeholt haben: Erwerbsbeteiligung und Höherqualifizierung. 1971 hatten rund 70 Prozent aller 25- bis 84-Jährigen nur einen Pflichtschulabschluss. 2017 waren dies nur noch rund 21 Prozent. Allerdings besteht noch immer ein deutlicher Geschlechtsunterschied von rund sechs Prozent: Bei den Männern zwischen 25 und 64 Jahren hatten 2017 nur 15 Prozent keinen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Abschluss. Spannend ist auch, dass wir bei den Hochschulabschlüssen heute einen höheren Frauenanteil haben – 17 Prozent aller Frauen und 16 Prozent aller Männer haben einen Hochschulabschluss. Die große Herausforderung ist es, dass sich dies eines Tages tatsächlich am Arbeitsmarkt niederschlägt.



Julia Bock-Schappelwein ist Ökonomin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung.





### Wie hat sich die Krise aufgrund von Covid-19 auf die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausgewirkt?

Frauen sind in mehrfacher Hinsicht von der Krise betroffen. Erstens, weil durch den „Lockdown“ nicht systemrelevanter Wirtschaftsbereiche viele frauendominierten Wirtschaftsbereiche – beispielsweise die persönlichen Dienstleistungen wie Friseurinnen oder weite Teile des Handels – geschlossen wurden. Zweitens, weil frauendominierte Wirtschaftsbereiche wie der Lebensmittelhandel oder das Gesundheitswesen als systemrelevant eingestuft wurden. Und drittens, weil mit der Empfehlung der Bundesregierung zu Homeoffice tendenziell mehr Frauen als Männer dieses nutzen dürften. Für viele Frauen entstand einerseits Verunsicherung durch Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit, andererseits eine „neue“ unmittelbare Doppelbelastung durch die Notwendigkeit, Beruf und Betreuung zu vereinbaren (etwa in Form von Homeoffice in Kombination mit Heimunterricht). Es bleibt abzuwarten, welche Folgewirkungen die Krise auf die Verteilung der Sorgearbeit haben wird – einerseits gibt es hier ein gewisses Potenzial zur Angleichung, da Männer in der Krise verstärkt Betreuungsarbeit übernommen haben und das zukünftig vielleicht beibehalten werden. Andererseits könnte der hohe Teilzeitanteil der Frauen eine Zementierung tradiert Geschlechterrollen nach sich ziehen.

### Welche Schlüsse ziehen wir aus dem allen? Was muss sich für Frauen auf dem Arbeitsmarkt tun, um eines Tages bei 100 Prozent anzukommen?

Wir müssen uns bewusst machen, welchen Wert wir einer Tätigkeit beimessen. Die Corona-Krise zeigt uns, wie systemrelevant Frauen am Arbeitsmarkt sind. Aber was haben wir daraus gelernt? Wieso ist es in der monetären Bewertung nicht berücksichtigt? Und welche Bedeutung hat die Familie in diesem Zusammenhang? Diese Diskussion muss geführt werden. Es heißt, die Digitalisierung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Jede und jeder, die oder der einmal Homeoffice mit kleinen Kindern gemacht hat, weiß, dass das so nicht stimmt. Mit Hilfe von Technologie ist die Vereinbarkeit nicht leichter, sondern sie ist abhängig davon. Wir müssen uns bewusst sein, dass viele Frauen im Handel, im Gesundheitswesen, im Tourismus arbeiten. Bereiche, in denen die Digitalisierung nicht hilft. Dazu braucht es einen umfassenden Ansatz mit institutionalisierter Kinderbetreuung. ●



### Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Zum kostenlosen Download unter:  
[www.wifo.ac.at](http://www.wifo.ac.at) oder unter  
[www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017\\_AMS\\_equality\\_Bericht2017\\_wifo.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017_AMS_equality_Bericht2017_wifo.pdf)

# „Diskriminierung passiert auf allen Ebenen“

**Renate Heiler, 53, ist als Gleichbehandlungsbeauftragte für circa 600 Mitarbeitende in der Landeshauptstadt Bregenz zuständig.**

## Wieso gibt es diese Stelle? Welches sind die Aufgaben und Ziele einer Gleichbehandlungsbeauftragten?

**Heiler** Die Stelle einer Gleichbehandlungsbeauftragten gibt es seit 2011. Sie war eine politische Forderung, die im Rahmen der damaligen Koalitionsvereinbarung für eine neue Stadtregierung gestellt wurde. Im Kern geht es um die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden auf vielen Ebenen wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung. Natürlich lassen sich gewachsene Strukturen nicht von heute auf mor-



**Renate Heiler, Vorarlbergs einzige Gleichbehandlungsbeauftragte im kommunalen Bereich, im Word-Rap**

**Beruf:** Angestellte im öffentlichen Dienst, selbstständig

**Hobbys:** Segeln, gutes Essen und Trinken, Reisen, „Interessierte“

**Stärken:** fröhliches Gemüt, kreativ, kommunikativ

**Schwächen:** ungeduldig, „all dra“

**Lieblingsspeise und -getränk:** Spaghetti mit selbst gemachter Tomatensauce und ein gutes Glas Rotwein dazu

**Meine Stadt:** Bregenz – eine tolle, sehr lebenswerte Stadt

**Lieblingsfarbe:** aktuell Grün (das ändert sich öfters)

**Sternzeichen:** Jungfrau

**Familie:** in langjähriger Beziehung lebend

**Ich bewundere ...** Menschen, die offen, wirklich ehrlich und direkt sagen, was möglich ist und was nicht

**Für mich zählt ...** Offenheit und Ehrlichkeit

gen verändern. Ein wesentliches Ziel für mich ist aber, Menschen für diese Thematik zu sensibilisieren und ein offenes Ohr für ihre Anliegen zu haben. Es gilt, die Aufmerksamkeit für nach wie vor bestehende Probleme zu erhöhen, seien es direkt spürbare oder versteckte Diskriminierungen.

## Was hat das mit Gender-Mainstreaming zu tun?

Das hat insofern mit Gender-Mainstreaming zu tun, als sich auch diese Bewegung um die Gleichbehandlung und Gleichstellung verschiedener Gruppen bemüht. Mein Job geht natürlich über die Verbesserung des Umgangs mit Geschlechtern hinaus, denn Diskriminierung passiert auf allen möglichen gesellschaftlichen Ebenen.

## Was läuft gut, was weniger gut?

In den letzten Jahren haben sich schon einige Veränderungen bemerkbar gemacht. Die Thematik ist bereits in der Mitte der Gesellschaft angekommen, was einen entsprechenden Druck auslöst, auch auf die Stadtverwaltung. In mancherlei Hinsicht spüre ich persönlich aber leider auch immer wieder Rückschläge. Aber bleiben wir beim Positiven: Gendergerechtes Formulieren, also „eine verständliche, diskriminierungsfreie, genderfaire Sprache“ ist für mich ein sehr wichtiges Thema. Hier sind recht große Bemühungen erkennbar. ●

## Gender-Budgeting: Martin Winder hat nur einen Wunsch ...

Er ist im Amt der Vorarlberger Landesregierung für Gender-Budgeting verantwortlich. Seine Aufgaben dabei sind sehr vielfältig. In Zusammenarbeit mit dem Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung erstellt Martin Winder den jährlichen Gender-Budgeting-Bericht. Das klingt nach einer Routineaufgabe. „Die eigentliche Arbeit steckt natürlich im Weg dahin“, beschreibt er seine Tätigkeit. Dazu sind viele Gespräche und Diskussionen mit den zuständigen Kolleginnen und Kollegen in der Verwaltung nötig. Ohne Motivation geht ganz wenig. „Wer aber informiert ist, der hat einen Zugang zum Thema“, ist Winder überzeugt. Gender-Budgeting beschreibt er

demnach als einen „Learning-by-Doing-Prozess“. Selbstverständlich werden Ideen und Anregungen der Kolleginnen und Kollegen aufgenommen. Das steigert den Nutzen und die Wirkung.

Gleichzeitig als Chance und als Problem bezeichnet Winder den Umstand, dass Gender-Budgeting zwar verpflichtend umzusetzen ist, beim „Wie“ allerdings größte Freiheit eingeräumt wird. „Das führt zu unterschiedlichen Wegen, um das Ziel zu erreichen“, führt er aus. Nicht zu unterschätzen ist die eigene Motivation, wenn es darum geht, Gender-Budgeting nicht als Routinetätigkeit zu sehen. Da Gender-

# Gender-Mainstreaming geht uns alle an!

Sabine Juffinger ist Gender- und Diversity-Expertin und arbeitet als Organisationsentwicklerin, Trainerin und Coach in Vorarlberg. Ihr Credo: Wer für Gerechtigkeit ist, ist für Gender-Mainstreaming.



Gender-Expertin  
Sabine Juffinger

## Gleich zu Beginn die Frage: Warum macht Gender-Mainstreaming Sinn?

**Juffinger** Gender-Mainstreaming ist ein strategischer Ansatz der Geschlechterpolitik. Das bedeutet, dass die Kategorie Gender auf allen Ebenen (Struktur, Zielsetzungen, Entscheidungen, Maßnahmen etc.) mitberücksichtigt wird, um verstärkt die Gleichstellung durchzusetzen.

Es geht nicht nur um Frauenpolitik, sondern um die Gleichstellung der Geschlechter in ihrer Vielfalt, und das auf allen Ebenen: Politik, Wirtschaft, Sport, Soziales etc. Gender ist kein Thema der Frauen, sondern es geht um Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Das geht uns alle an.

## Was unterscheidet Gender-Mainstreaming, Gleichbehandlung und Frauenförderung? Oder besser: Wollen sie nicht alle das Gleiche?

Gender-Mainstreaming bedeutet, dass die Kategorie Gender auf allen politischen Ebenen Einfluss hat und die Gleichstellung so vorantreibt. Gleichbehandlung bedeutet das Recht auf gleiche Behandlung und wird vor allem im Gleichbehandlungsgesetz niedergeschrieben. Frauenförderung umfasst jene Maßnahmen, die notwendig sind, um die Gleichstellung herzustellen.

Budgeting in den Abteilungen der Landesverwaltung nicht zum Tagesgeschäft gehört, wird es oft als zusätzliche Tätigkeit erlebt. Dabei können die Werkzeuge des Gender-Budgeting durchaus als Erleichterung für die jährliche Budgetierung eingesetzt werden.

Angesprochen auf drei Wünsche im Zusammenhang mit Gender-Budgeting meint Winder lachend: „Eigentlich habe ich da nur einen. Dass es Gender-Budgeting irgendwann nicht mehr braucht und Gleichstellung auf allen Ebenen erreicht ist.“



Martin Winder, Jahrgang 1965, ist seit 2002 im Landesdienst, Abteilung Finanzangelegenheiten.

Alle haben ein gemeinsames Ziel: Sie wollen mit unterschiedlichen strategischen Herangehensweisen die Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben und durchsetzen.

## Was hat Gender-Mainstreaming in diesen 20 Jahren in Vorarlberg bewirkt? Wo sind wir schon gut unterwegs, wo gibt es noch Handlungsbedarf?

In den letzten 20 Jahren hat Gender-Mainstreaming den Einzug in die Landesverwaltung und teilweise in die Stadtverwaltung geschafft. Dort wird auf verschiedenen Ebenen versucht, dies im Alltag umzusetzen. Es ist nicht immer einfach. Wir arbeiten täglich an Haltungen, und dies ist ein hoch emotionaler Prozess. Es gilt, diesen zu begleiten und voranzutreiben. Es wird an Macht- und Herrschaftssystemen gerüttelt. Es ist niemand gegen Gerechtigkeit, aber es ist schwer, für Gerechtigkeit etwas abzugeben. Es gibt noch viel zu tun.

## Sprache schafft Bilder und beeinflusst unser Denken. Wie wichtig ist für Sie Gender-Mainstreaming in der Sprache?

Sprache schafft Identität. Welche Auswüchse dies hat, zeigt uns die Forschung des politischen Framings. Es braucht ein hohes Maß an Sensibilität und Bewusstseinsbildung bereits im Kindesalter. Wenn immer nur vom Tischler geredet wird, fühlt sich ein Mädchen nicht befugt, eine Tischlerlehre anzustreben. Das zeigt uns die Forschung ganz klar auf.

## Und zum Schluss: Wo sehen Sie uns Frauen in 20 Jahren?

Ich wurde durch Corona etwas demoralisiert, indem ich festgestellt habe, dass wir viel konservativer und traditioneller sind, als ich gehofft habe. Trotzdem zeichne ich ein Bild für die Zukunft: Es kommt nicht mehr darauf an, welches Geschlecht die Arbeit (Erwerbsarbeit, Care-Arbeit etc.) erfüllt, sondern wer die besten Ressourcen/Kompetenzen dafür hat. Das heißt, es wird nicht mehr nach Rolle gehandelt, sondern aus der Notwendigkeit. Der Gender-Pay-Gap verringert sich drastisch. Die Kategorie Mensch steht im Vordergrund ... meine Wünsche oder ein realer Blick in die Zukunft?

# menschen aus unternehmen

„Implementierung von Gender in der Personalpolitik“ – was tun Sie dazu?



## ANDREA ANSELM

HR-Generalistin bei der Firma Wolford in Teilzeit und Mutter in Vollzeit

Bei Wolford werden Vielfältigkeit und Chancengleichheit gelebt. Im Vorstand und im Aufsichtsrat sowie auf allen Ebenen sind Frauen stark vertreten. Wir legen Wert auf Qualifikationen unabhängig von Geschlecht, Herkunft und anderen demografischen Faktoren. Dies spiegelt sich auch bei der Gehaltsfindung wider. Beruf und Familie lassen sich durch Teilzeitarbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten und Homeoffice in allen Positionen perfekt vereinbaren.



## MICHELLE ŠAJCH

Human Resources, Rupp AG

Die Privatkäserei Rupp ist besonders im Bereich „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ sehr erfolgreich und die Entgeltgleichheit ist uns ein besonderes Anliegen. Auch in der Personalentwicklung und Laufbahnplanung achten wir sehr darauf, Frauen wie Männer gleichermaßen zu fördern.



## MARKUS VÖGEL

Personalleiter im Land Vorarlberg

Das Land Vorarlberg nimmt die Gleichstellung von Frauen und Männern ernst. Befragungen der Mitarbeitenden führen zu Maßnahmen und Programmen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Gleiche Bezahlung für dieselbe Tätigkeit, Karenzrückkehr- und Mentoringprogramme sind Standard im Landesdienst.

gleichstellung  
fördern  
frauen und  
männer  
Vorarlberg  
Land