

Gender Mainstreaming in Österreich – auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit?

Erfahrungen aus der Umsetzung

**Claudia Sorger
L&R Social Research, Austria**

20-21 April 2005

EU Symposium European Year of Equal Opportunities for All

Politischer Kontext und sozioökonomische Rahmenbedingungen

- **Beschäftigungsquote von Frauen relativ hoch**
Qualität von Beschäftigung ?
- **Sehr hoher gender wage gap**
 - Differenz zwischen jährlichem Netto-Einkommen von Frauen und Männern ist 34%
 - Vollzeit: gender pay gap 28%
- **Hoher Anteil an weiblicher Teilzeit**
 - Teilzeitquote von Frauen: 42%, Männer 6%
- **Ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit**

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede

Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2004
Gesamt	18.420 €	19.764 €	19.808 €	20.436 €	21.120 €	21.709 €	21.965 €
Frauen	14.760 €	15.732 €	14.522 €	14.773 €	15.304 €	15.792 €	15.977 €
Männer	21.312 €	22.860 €	23.542 €	24.614 €	25.592 €	26.507 €	26.894 €
Diff.	30,7%	31,18%	38,3%	40,0%	40,2%	40,4%	40,6%

Hauptverband der Sozialversicherung (1993, 1995), Statistik Austria 2005; Anmerkungen: jeweils Median des Bruttoeinkommens, Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EstG; Statistisches Jahrbuch 2007 Statistik Austria

Integration ins Erwerbsleben

Erwerbsquoten von Frauen und Männern

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006
Frauen	62,5%	62,2%	62,2%	63,2%	65,2%	67,5%	62,3%	63,0%
Männer	79,2%	78,4%	78,0%	77,8%	76,5%	76,3%	75,9%	76,4%
Diff. in %- Punkten	16,7%	16,2%	15,8%	13,8%	11,3%	8,8%	13,6%	13,4%

Quelle: BMWA, "Economic and Labour Information System" (Elis); Anmerkung: Erwerbstätige als Anteil an der 15-64-jährigen Bevölkerung basierend auf dem Labour-Force-Konzept

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitquoten von Frauen und Männern

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006
Gesamt	9,8%	10,5%	12,0%	13,3%	14,4%	19,1%	22,6%	23,3%
Frauen	20,7%	24,0%	26,1%	28,7%	30,8%	37,2%	41,7%	42,7%
Männer	1,7%	1,9%	2,5%	2,6%	2,7%	3,9%	6,1%	6,4%
Unterschied in %- Punkten	19%	22,1%	23,6%	26,1%	28,1%	33,3%	35,6%	36,3%

Quelle: FORBA 2001, Statistik Austria 2002, Mikrozensus; BMWA, "Economic and Labour Information System" (Elis); Anmerkung: Teilzeitbeschäftigtenanteil an den unselbständig Beschäftigten, Definition von Teilzeit 12-35 Wochenstunden

Elternkarenz

Frauen- und Männeranteile an den Elternkarenzen

	1995	1997	1999	2001	Juli 2003	Dez. 2004	Dez. 2005	Dez. 2006
Gesamt	115.555	112.237	78.864	76.337	102.506	167.811	171.235	170.026
Frauen	114.567	111.170	77.648	74.870	101.085	162.481	165.644	164.016
Männer	988	1.067	1.216	1.467	1.421	5.330	5.591	6.010
Männeran teil in %	0,8%	1,0%	1,5%	1,9%	1,4%	3,2%	3,4%	3,7%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungen

Gesetzliche Grundlagen für GM in Österreich

- **1998 Amsterdamer Vertrag**
- **2000 Ministerratsbeschluss: Interministerielle Arbeitsgruppe**
- **2001 GeM Koordinationsstelle im Europäischen Sozialfonds**
- **2002 Ministerratsbeschluss: Arbeitsprogramm**
- **2002 Beschluss der Landeshauptleute**
- **2003 Beschluss der LandtagspräsidentInnen**
- **2004 Ministerratsbeschluss: Forcierte Anwendung von GM**



Information

GeM-WebSite
www.gem.or.at

GeM-Datenbank

GeM-InfoLetter

GeM-NewsMail

GeM-HelpDesk



Vernetzung

GeM- RoundTables

GeM-Arbeitsplattformen

NetWorking[Networks]

NetWorking[International]



Beratung

GeM- ToolBox

GeM-Praxishandbuch

GeM-ThemenForen

GeM-Fachberatung

Erfahrungen aus der Umsetzung

Bergmann, N./Sorger, C.: Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik – Ein Erfahrungsbericht der Gender Mainstreaming Koordinationsstelle 2007

- **Bisher erfolgte Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vor allem auf struktureller Ebene erfolgt**
- **Unterschiedliche Einschätzungen, wie weit reichend diese Änderungen tatsächlich sind.**

Gender Mainstreaming Beauftragte

- **Einführung von Gender Mainstreaming Beauftragten und/oder die Erweiterung und Ergänzung des Aufgabenfelds von Frauenbeauftragten um Gender Mainstreaming**
- **Ausgeprägtes Beauftragtenwesen: Spezifikum der österreichischen Arbeitsmarktpolitik**
- **Zieht sich quer über alle Institutionen sowie die Projektträger, die mit Mitteln des ESF operieren**

Sensibilisierung, Know-how und Kompetenz-Aufbau

- **In nahezu allen involvierten Organisationen und Institutionen Seminare, Workshops und Trainings zum Thema GM**
- **Funktion, Bedeutung und Ausmaß wird 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 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.**

Änderung der Organisationsabläufe

- Idealtypisch ist Gender Mainstreaming ein umfassender Ansatz, der schrittweise zu einer Änderung der Organisationsabläufe und -handlungen im Sinne der Gleichstellung beitragen soll.
- 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

Unterstützungsstrukturen und ExpertInnen

- **Aufkommen von spezifischen Stützstrukturen:**
 - **Organisationsähnliche Einrichtungen wie die GeM-Koordinationsstelle oder Gender Now in Niederösterreich oder das ständig wachsende Angebot an ExpertInnen, die zu verschiedenen Fragestellungen rund um Gender Mainstreaming Unterstützung anbieten.**
 - **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.**

Einsatz konkreter Steuerungsinstrumente

■ Quote

- DAS Steuerungsinstrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik, konkret die Festlegung eines mindestens zu erreichenden Frauenanteils.

■ Indikatoren

- Wichtiges Steuerungsinstrument in der Umsetzung von Gender Mainstreaming.
- AMS und WAFF ließen den Gleichstellungsindikator „syndex“ entwickeln.
→ Bildet Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern ab und soll auch eine Grundlage für die Planung der Maßnahmen sowie als Instrument der Überprüfung der Ergebnisse dienen.

Schlussfolgerungen

- Der in der Literatur sehr umfangreich und komplex beschriebene Gender Mainstreaming Ansatz in der Praxis ein (zumindest bislang) sehr reduziert zu bezeichnender Weg geblieben.
- AkteurInnen/ExpertInnen: 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.
- 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.