

Gleichstellungspolitik in Österreich

Inhalt

Daten über die Entwicklung von Gleichstellung	2
Ökonomische Unabhängigkeit	2
Arbeitsteilung.....	5
Partizipation in Bildung, Wirtschaft und Politik.....	5
Ziele und Politikfelder von Gleichstellungspolitik.....	6
Hintergrund	6
Entwicklung seit den 70er Jahren.....	7
Aktuelle Gleichstellungspolitik.....	9
Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik – die nationale „Gender equality machinery“	10
Rückblick: Entwicklung seit den 70ern.....	10
Gleichstellungsgesetz 2004.....	11
Gender Mainstreaming.....	13
Einschätzungen zur österreichischen Gleichstellungspolitik.....	16
Wissenschaft.....	16
NGOs.....	17
UN.....	18
Quellen.....	20

Die Gleichstellungspolitik in Österreich entwickelte sich im Gegensatz zu anderen westlichen Ländern wie Dänemark und Deutschland deutlich langsamer. Sauer und Tertinegg (2003) nennen hier verschiedenste Gründe, wie die politische Konstellation des bipolaren Parteiensystems, das monopolartige Interesse von Organisationen sowie die gesellschaftsimmanente Suche nach Konsens und

Konfliktvermeidung unter den so genannten männlich dominierten Sozialpartnern. Österreich gehört zu den konservativ-korporatistischen Regimen, die über ein umfassendes sozialpolitisches System verfügen, schlussendlich jedoch auf die Aufrechterhaltung marktbezogener Statusunterschiede gerichtet (vgl. Esping-Andersen 1990).

Die **Erwerbsbeteiligung** von Frauen ist in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten angestiegen und liegt im oberen Drittel innerhalb der EU. Im Vergleich zu den skandinavischen Ländern ist Österreich jedoch sehr durch die familiäre Situation geprägt. Wie Deutschland hält auch Österreich trotz hohem Bildungsniveau und steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen, veränderten Arbeitsmarktdynamiken und Wandel familiärer Strukturen am Ernährermodell fest. Ein gravierender Unterschied zu Deutschland und ein weiterer Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter hingegen war die in den 70iger Jahren des letzten Jahrhunderts umgebaute Haushaltsbesteuerung in ein **Individualsteuersystem**.

Daten über die Entwicklung von Gleichstellung

Ökonomische Unabhängigkeit

Österreich hat 2007 im Bereich der **Beschäftigungsquote** von Frauen den fünften Platz im EU-Vergleich errungen und damit das Lissabon-Ziel von 60 Prozent bis 2010 frühzeitig erreicht. Doch der Schein trügt. Österreich hat wie Deutschland eine hohe Frauenteilzeitquote und belegt damit den viert letzten Platz innerhalb der EU. Betrachtet man somit das Arbeitsvolumen von erwerbstätigen Frauen, also den zeitlichen Umfang der Erwerbstätigkeit, dann würde das Ziel von Lissabon in weite Ferne rücken.

Mit einer Beschäftigungsquote (Anteil der erwerbstätigen Personen an der Gesamtbevölkerung) von 71,4 Prozent im Jahr 2007 nimmt Österreich im EU-Vergleich einen Spitzenplatz ein und liegt hinter Dänemark (77,1), den Niederlanden (76,0) und Schweden (74,2) auf Rang vier. Die Erwerbstätigenquote (auch Beschäftigungsquote) der Frauen liegt mit 64,4 Prozent und die der Männer mit 78,4 Prozent erwartungsgemäß an beiden Enden der Gesamtquote (Statistik Austria 2008a:7). Somit liegen die österreichischen Männer einen Platz vor den Frauen in der

EU-weiten Gegenüberstellung. In der Altersgruppe der 15 bis 24 Jährigen beträgt die Beschäftigungsquote 55,5 Prozent (junge Frauen 51,5 Prozent, junge Männer 59,6 Prozent), in der Altersgruppe der 55 bis 64 Jährigen ist sie 38,6 Prozent (ältere Frauen 28 Prozent, ältere Männer 49,8) (Statistik Austria 2008a:20). Die Anzahl der erwerbstätigen Menschen mit Behinderung (selbständig oder unselbständig) betrug 2007 63.249 (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2008:5). Eine geschlechterdifferenzierte Darstellung der Daten liegt hierzu nicht vor.

Die Beschäftigungsquote der Frauen nimmt in nahezu allen Mitgliedstaaten mit der Zahl der Kinder unter 12 Jahren ab. Die Quote der Männer bleibt hingegen auch bei steigender Kinderzahl weitestgehend stabil. Für diese Gruppe gilt die These: je höher die Anzahl der Kinder, desto niedriger die Beschäftigungsquote der Frauen. In Österreich betrug 2003 die Beschäftigungsquote von Frauen im Alter von 20 bis 49 Jahren mit einem Kind 77,8 Prozent (Väter 95,4 Prozent), mit zwei Kindern 66,1 Prozent (Väter 96,1 Prozent) und mit drei oder mehreren Kindern 57,4 Prozent (Väter 91,2 Prozent) (Eurostat 2005:2). Nichtsdestotrotz belegt Österreich neben Finnland, Zypern und den Niederlanden den zweiten Platz in der Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kindern innerhalb der EU. Eine höhere Beschäftigungsquote von Müttern weisen Slowenien, Dänemark, Litauen und Portugal auf (keine neueren Erhebungen abrufbar).

Die Erwerbstätigenquote von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit lag Anfang des 21. Jahrhunderts bei fast 70 Prozent und fiel 2005 auf den niedrigsten Wert, der im neuen Jahrhundert verzeichnet wurde (61,9 Prozent). Ein langsamer Aufwärtstrend ist seit 2006 zu erkennen (2007: 63,8 Prozent). Darunter sind Frauen ohne österreichische Staatsangehörigkeit mit 53,3 Prozent um ca. 10 Prozent weniger am Arbeitsmarkt vertreten als Frauen mit österreichischer Staatsangehörigkeit. Ausländische Männer liegen mit 74,5 Prozent ungefähr 4 Prozent hinter den Männern mit österreichischer Staatsangehörigkeit (Statistik Austria 2008a:22).

Der Anteil der **Teilzeitbeschäftigten** stieg seit 2005, besonders bei Frauen, an und nahm 2007 Rang 6 im europäischen Vergleich (22,6 Prozent) ein. Die Quote der in Teilzeit arbeitenden Frauen lag 2007 bei 41,2 Prozent (2005: 40,7 Prozent), die der Männer um mehr als 30 Prozent niedriger (7,2 Prozent, 2005: 6,8 Prozent) (Statistik

Austria 2008a: 60 und 2006:9). Vergleicht man die Zahlen mit 1995, hat sich die Teilzeitquote von Frauen (27,2 Prozent) um knapp 15 Prozent und die der Männer (4,0 Prozent) um ca. 3 Prozent erhöht (Statistik Austria 2008b).

Bei der **Arbeitslosenquote** in Österreich konnte ein Rückgang von 4,7 Prozent 2006 auf 4,4 Prozent 2007 verzeichnet werden. Geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt waren 2007 5,0 Prozent Frauen und 3,9 Prozent Männer arbeitslos. Im gleichen Jahr lag die allgemeine Arbeitslosenquote bei Jugendlichen (15 – 24 Jahre) bei 8,7% (junge Frauen 8,3 Prozent, junge Männer 9,1 Prozent), bei älteren Personen (55 – 64 Jahre) bei 3,0 Prozent (Frauen 3,1 Prozent (Nährungswert), Männer 2,9 Prozent) und bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei 9,5% (Frauen 10,7 Prozent, Männer 8,6 Prozent (Statistik Austria 2008a: 45). Die Daten für 2006 gaben die Anzahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung mit insgesamt 29.058 an, davon sind 10.647 Frauen und 18.411 Männer (Statistik Austria 2008: 213).

Auch Österreich ist noch weit von seinem Ziel der **Entgeltgleichheit** zwischen Frauen und Männern entfernt. 2003 hat Österreich beim Gender Pay Gap (geschlechtsspezifische Lohndifferenz) das erste Mal seit 1995 die 20 Prozent-Hürde unterschritten und erreichte die 17 Prozent-Marke. Ein Jahr später stieg der Wert jedoch wieder um 1 Prozent und verharrte dort auch 2005 (EU-Durchschnitt: 15 Prozent; Deutschland: 22 Prozent). Der europäische Mitgliedstaat liegt bei der Lohnungleichheit auf Platz 17 des EU-27-Vergleichs zusammen mit den Niederlanden und Dänemark ([KOM \(2007\) 424: 21](#)).

Aufschlussreich ist auch die Betrachtung der **Beschäftigungsrate** 2007 von Frauen und Männern in Abhängigkeit ihres Ausbildungsabschlusses:

- Pflichtschule
- Lehre
- Berufsbildende mittlere Schule
- Allgemein- und berufsbildende höhere Schule
- Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalten

Bei den Frauen, die einen Abschluss in den ersten drei Bereichen besaßen, bewegt sich die Erwerbsquote zwischen 49 und 71 Prozent, während bei den Männern dieser Gruppe die Quote zwischen 58 und 85 Prozent beträgt. Bei den beiden letzten

Ausbildungsabschlüssen liegen die Werte zwischen 68 und 82 Prozent (Statistik Austria 2008a:24).

Arbeitsteilung

Die **Arbeitsteilung** zwischen den Geschlechtern hat sich in Österreich bezogen auf die Verteilung der Erwerbsarbeit auffällig gewandelt und zeigt deutliche Parallelen zu Deutschland. Sichtbar ist der Wandel u.a. an der gestiegenen Frauenerwerbsquote und dem Rückgang der Männererwerbsquote 2004. Die mangelnde **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ist auch in Österreich durch fehlende Betreuungseinrichtungen für Kinder und einseitige staatliche Zuschüsse, orientiert am *brad winner model* (Ernährermodell) ein Hindernis für den eigenen beruflichen Werdegang. In Österreich besteht für Mütter und Väter die Möglichkeit eines zweijährigen Karenzurlaubes oder ein Nachgehen einer Teilzeitbeschäftigung bis zur Vollendung des vierten Lebensjahrs des Kindes bzw. die Kopplung aus beidem. Mehrheitlich übernehmen Mütter die Kinderfürsorge, die im Ernährermodell angelegte **geschlechtsspezifische Arbeitsteilung** wird somit weitestgehend gefestigt (vgl. Kreimer 2000). Die Geburtenrate 2007 mit durchschnittlich 1,38 Kinder pro Frau ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,03 Kinder pro Frau gefallen (Austria Statistik 2008c).

Die **horizontale Arbeitsmarkt-Segregation** ist auch in Österreich aufzufinden. Während Frauen vorrangig im Dienstleistungsbereich beschäftigt sind (ca. 80 Prozent), sind Männer hauptsächlich im Handel oder in der Produktion tätig. 70,1 Prozent aller weiblichen Lehrlinge arbeiten in einem der 10 beliebtesten Lehrberufen von Frauen, aber nur 35,4 Prozent aller männlichen Lehrlinge verteilen sich auf die 10 beliebtesten Männer-Lehrberufe. Angeführt wird die Liste bei Frauen von Bürokauffrau, Friseurin und Einzelhandelskauffrau, bei den Männern von Kfz-Techniker, Kfz-Mechaniker und Tischler.

Partizipation in Bildung, Wirtschaft und Politik

Frauen haben sich in den letzten Jahrzehnten im Bildungsbereich deutlich stärker als Männer weiterentwickelt. Trotzdem lag der **Anteil der Frauen**, die eine Geschäftsführungsposition in den 200 größten Kapitalgesellschaften in Österreich bekleideten bei 28 von 562 Posten. 32 Prozent der Parlamentsabgeordneten waren 2007 in Österreich weiblich, der EU-Durchschnitt lag bei 24 Prozent. Österreich bekleidet somit gemeinsam mit Deutschland den siebten Platz auf der EU-Skala. Der

Frauenanteil mit Lehrabschluss und Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule konnte eine Verdopplung verzeichnen, mit Maturaabschluss (plus ohne Hochschulabschluss) lag er dreimal so hoch und der Anteil bei Hochschul- bzw. anderem Tertiärabschluss hat sich um das zehnfache verändert. Ein Frauenanteil von 68 Prozent schließt die berufsbildenden mittleren Schulen ab, bei Matura- und Hochschulabschlüssen liegen Frauen mit den Männern gleich (Bundeskanzleramt 2007:12). Im Bereich der öffentlichen Universitäten sind Frauen mit 54 Prozent stärker vertreten als Männer, ebenso an Privatuniversitäten. Im Fachhochschulbereich ist es umgekehrt. Hier liegt der Frauenanteil bei 43 Prozent. Eine Parität der Geschlechter ist an den Lehrgängen universitären Charakters aufzufinden (Statistik Austria 2007:20). Hingegen haben Frauen (34 Prozent) häufiger als Männer (21 Prozent) keinen weiterführenden Schulabschluss nach der Pflichtschule. Männer schließen (mit 46 Prozent) öfter eine Lehre mit Berufsschulabschluss ab als Frauen (mit 26 Prozent: Bundeskanzleramt 2007:12). Obwohl Frauen oft besser ausgebildet sind, werden sie seltener in Vollzeit- bzw. häufiger in Teilzeitbeschäftigungen eingestellt und werden in den typischen Frauenberufen wie z.B. im Gesundheitssektor traditionell schlechter entlohnt.

Ziele und Politikfelder von Gleichstellungspolitik

Hintergrund

Im österreichischen Wohlfahrtsstaat basiert die Sozialpolitik auf dem **Subsidiaritätsprinzip** und ergänzt damit das Sozialversicherungsprinzip. Das System sozialer Sicherung geht in Österreich ähnlich wie in Deutschland auf die Bismarcksche Sozialgesetzgebung Ende des 19. Jahrhunderts zurück (Kreimer 2000). Das bedeutet die Absicherung gegen Grundrisiken des Lebens und die Gewährleistung von Chancengleichheit durch öffentliche Einrichtungen.

Das österreichische Modell von **Sozial- oder Wohlfahrtsstaatlichkeit** ist gekennzeichnet durch die vielfache Anknüpfung an den Faktor der Erwerbstätigkeit, insbesondere an die durchgehende Vollzeitbeschäftigung. Das betrifft vor allem die beitragsfinanzierten Sozialleistungen. Die **zweite Säule** des sozialen Sicherungssystems ist die **Ehe bzw. Familie**, über die nicht erwerbstätige Partnerinnen oder Partner, tatsächlich mehrheitlich Frauen, abgeleitete Ansprüche

erwerben können (Kreimer 2000). Dieses Familienernährermodell (male breadwinner model) führt häufig zur Altersarmut von Frauen (vgl. Rosenberger/Sauer 2004: 116).

Im Zuge der - nicht zuletzt durch die Zweite Frauenbewegung erkämpften - Emanzipation ist festzustellen, dass die Geschlechtergleichstellung in der Politik voranschreitet (Rosenberger/Sauer 2004). Sichtbar ist diese Gleichstellung z.B. in der durchgängig **'gegenderten' Politiksprache**, der aktiven Einbeziehung des **Gender Mainstreamings** (GM) in die Facharbeit der Ressorts und der Einführung des **Gender Budgetings** im österreichischen Haushalt 2009.

Entwicklung seit den 70er Jahren

Bis Ende der siebziger Jahre waren die Politikfelder der österreichischen Regierung im Bereich Frauenpolitik begrenzt auf 'bezahlte Arbeit', 'Familie' und 'Kinder' (Sauer / Tertinegg 2003: 1). Ende der siebziger bis in die achtziger Jahre konnte ein signifikanter Fortschritt für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich verzeichnet werden. Es war das **Zeitalter der Institutionalisierung** der Gleichstellungspolitik (s. Kapitel 'Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik'). Die Schwerpunkte der Politikfelder verlagerten sich nun auf Lohngleichheit, Chancengleichheit und Schwangerschaftsabbruch (Sauer / Tertinegg 2003: 1). Ein bedeutender Schritt war das 1979 verabschiedete **Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Festsetzung des Entgeltes in der Privatwirtschaft**. Der weltbekannte Grundsatz lautete: "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit". Der Geltungsbereich des Gesetzes wurde 1985 ausgeweitet. Seit dem haben Frauen und Männer per Gesetz das Recht der Gleichbehandlung im Bereich der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen und der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Hinzu kam noch das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und die vorsichtigen Sanktionen bei deren Verletzung (Aichhorn 1997, Demokratiezentrum Wien 2008). Dieses Gesetz fand weitere Ausdifferenzierungen und Spaltungen in den neunziger Jahren und in den ersten Jahren des neuen Jahrhunderts (mehr dazu siehe 'Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik').

Auf Bundesebene haben die achtziger Jahre ebenfalls ihre Spuren hinterlassen. 1982 hat Österreich die Forderung nach der Gleichstellung von Frauen und Männern im Land durch die Unterzeichnung der **UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form**

[der Diskriminierung der Frau](#), kurz CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) gestärkt.

Der Bundesparteitag der SPÖ beschloss 1985 die Quote für Partei- und öffentliche Funktionen. Es galt folgend, darauf Bedacht zu nehmen, dass der Anteil der Frauen an den KandidatInnen mindestens 25 Prozent betrug.

Ebenfalls Mitte der achtziger Jahre kam das Thema der Alterssicherung angesichts steigender Lebenserwartungen, sinkender Geburtenzahlen sowie Anstieg der Scheidungsrate auf die politische Agenda. Es wurde eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines Modells zur Alterssicherung gebildet, die einen Fokus auf die Integration von weiblichen Lebenslagen haben sollte. In den neunziger Jahren wurden weitere Pensionsmodelle ausgearbeitet. Ziel der Modelle war, einen unabhängigen Pensionsanspruch für Frauen ab 60 abgelöst vom Familienstand zu schaffen (Dohnal 2008).

Die neunziger Jahre, mit dem Beitritt in die Europäische Union 1995, standen im Zeitalter von **Frauenpolitik als Querschnittsaufgabe** und den **EU-Vorgaben für die Gleichstellung von Frauen und Männern**, die durch den Beitritt hinzugekommen waren. In der großen Koalition wurde es zunehmend komplizierter, emanzipatorische Frauenpolitik umzusetzen. Die ÖVP forderte zu dieser Zeit eine Verankerung von Ehe und Familie in der Verfassung. Im Gegensatz zur europäischen Verfassungsrechtsordnungen aus Belgien und Deutschland ist die 'Ehe & Familie' nicht im Verfassungsgesetz von Österreich verankert. Trotz wiederholten Versuchen wurde das Thema im Nationalrat nicht aufgenommen. Erst durch die Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) hat die 'Ehe & Familie' ihre verfassungsrechtliche Institutsgarantie erhalten (Bauer 2003).

Zur Regierungszeit von ÖVP (Österreichische Volkspartei) und FPÖ (Freiheitliche Partei Österreich) ab 2000 wurden im Namen von Gender Mainstreaming (GM) vorhandene Strukturen abgeschafft und Ressourcen gekürzt (z.B. die Reduzierung von Frauenförderungsaktivitäten und die Schließung des Frauenministeriums, siehe 'Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik'). Aktivitäten der Ministerien liefen fortan unter dem Label GM. Abgesehen von der Einrichtung einer starken und

engagierten interministeriellen Arbeitsgruppe GM verliefen sich die Erfolge nahezu im Sande. Birgit Sauer und Karin Tertinegg sprechen von einer **Stagnation der Gleichstellungspolitik** in den meisten Ministerien. Mit der neuen Regierungskoalition von SPÖ (Sozialdemokratische Partei Österreich) und ÖVP ließ sich ein Aufwärtstrend erkennen.

Aktuelle Gleichstellungspolitik

Die Gleichstellungspolitik in Österreich beruht seit der Änderung des Bundes-Verfassungsgesetzes 1998 auf einer **Doppelstrategie** von Frauenförderung und Gender Mainstreaming (CEDAW 2004). Im Sinne einer **Querschnittsaufgabe** wurde die zuständige Abteilung beim Bundeskanzleramt angesiedelt.

Österreich legt als langfristige Zieldefinition die Gleichstellungsziele der Europäischen Union zu Grunde. Im neuen Regierungsprogramm von Ende 2008 geht hervor, dass Österreich gemeinsam mit Sozialpartnern einen [Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt](#) erarbeiten wird. Damit reihen sie sich in die Liste der Länder wie [Dänemark](#) und [den Niederlanden](#), die ebenfalls Aktionspläne für die Erreichung der Geschlechtergleichstellung einsetzen. Jedoch gibt es nach wie vor die vergleichbar eng verknüpfte Diskussion um Gleichstellungspolitik und Familienpolitik, wie sie in Deutschland ebenfalls geführt wird.

Für die derzeitige Legislaturperiode legte die Regierung unter Federführung der Frauenministerin Doris Bures (SPÖ) drei Schwerpunkte fest:

- Maßnahmen gegen Frauenarmut: Zugang zu einer qualifizierten Berufsausbildung und einer Existenz sichernden Beschäftigung. Zentraler Punkt der Arbeit des Ministeriums ist dabei die Umsetzung des 1.000 Euro-Mindestlohns.
- Verbesserung der Anpassung der Kinderbetreuung an die Bedürfnisse der Familien, z.B. durch die Flexibilisierung des Kindergeldes.
- Gewalt an Frauen: Bekämpfung z.B. durch eine 60-prozentige Erhöhung des Budgets für die Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie.

Die daraus resultierenden **Politikfelder** sind der Arbeitsmarkt, die Familie und häusliche Gewalt. Weiter können der Staatshaushalt genannt werden, der als

geschlechtergerechte Haushaltsführung (Gender Budgeting) 2009 in der Verfassung verankert wird, um der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch in der Verteilung von öffentlichen Ausgaben gerecht zu werden.

Im Juli 2008 wurde die Frauenministerin Doris Bures durch Heidrun Silhavy abgelöst.

Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik – die nationale „Gender equality machinery“

Rückblick: Entwicklung seit den 70ern

Die ersten Ansätze einer **Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik** in Österreich stammen aus den 70er Jahren, zur Zeit der Alleinregierung der SPÖ (Sozialdemokratische Partei Österreich). 1979 wurden zwei Staatssekretariate für allgemeine Frauenfragen im Bundeskanzleramt und für Angelegenheiten der berufstätigen Frauen im Sozialministerium eingerichtet. Somit wurden die Frauenfragen aus dem Bereich der Familienpolitik entkoppelt und als selbstständiger Politikbereich etabliert. Diese Amtshandlung setzte qualitativ neue Akzente für Frauen- und Gleichstellungspolitik. Das letzte Sekretariat hingegen wurde nach kurzer Amtshandlung aufgrund von Sparmaßnahmen vier Jahre später wieder geschlossen (Wehsely 2005).

Ebenfalls in diesem Jahr wurde nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes die **Gleichbehandlungskommission** als Instrument der rechtlichen Durchsetzung von Gleichbehandlungsansprüchen installiert. Heute bestehen zwei Kommissionen. Die Gleichbehandlungskommission ist den Arbeits- und Sozialgerichten und den Zivilgerichten als besondere Einrichtung zur Seite gestellt, die zweite ist die Bundes-Gleichbehandlungskommission, die bei der [Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt](#) angesiedelt ist.

In den achtziger Jahren begann die österreichische Politik sich mit **Frauengleichberechtigung und Emanzipation** intensiver auseinander zu setzen. Zu dieser Zeit erlebte die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik ihren Aufschwung. 1981 wurde ein Frauenförderprogramm im Bundesdienst eingerichtet und 1985 erweitert. Eine Änderung des Bundesverfassungs- und

Beamtendienstrechtsgesetzes 1988 hatte zur Folge, dass Amtsbezeichnungen und Titel dem Geschlecht einer Person entsprechend verwendet werden müssen.

1990 erfuhr das Staatssekretariat eine Aufwertung und wurde in das **Bundesministerium für Frauenangelegenheiten im Bundeskanzleramt** angesiedelt. Somit gab es neben dem Familienministerium der ÖVP (Österreichische Volkspartei) ein explizit ausgewiesenes Ministerium für die Belange der Frauen im Bereich der Verwirklichung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern („Frauenstaatssekretariat“), obgleich mit weniger Handlungs- und Finanzspielräumen als andere Ministerien ausgestattet (Wehsely 2005). Bevor das Ressort ins Bundeskanzleramt zurückkehren konnte und es zur Umbenennung zu **'Frauenangelegenheiten und Gleichstellung'** (2007) kam, in dem heute auch die Strategie Gender Mainstreaming ihre Integration fand, erlebte das Frauenministerium mit dem Regierungswechsel (ÖVP und FPÖ – Freiheitliche Partei Österreich) 2000 die Auflösung und gleichzeitige Themenintegration im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen. 2001 stieß eine Männerabteilung hinzu, die Abschaffung des eigenständigen Frauenministeriums hatte als Folge, dass es die eigenständige Geschlechterpolitik verlor und vermehrt in sozialen Angelegenheiten, Familienpolitik, Kinder und Seniorinnen und Senioren aufging (Wehsely 2005). Die **Männerpolitische Grundsatzabteilung** legt aktuell Schwerpunkte auf Männergesundheit, Männergewalt, Rollenklischees, Bewusstseinsbildung für eine gleichberechtigte Partnerschaft, Service für männerspezifische Anliegen (**Bundesministerium für Soziales und Konsumschutz** 2008). Ebenfalls 1990 wurde die Kontaktstelle 'Anwältin für Gleichbehandlungsfragen' eingerichtet die heute Gleichbehandlungsanwaltschaft heißt und in drei Schwerpunkten arbeitet:

- Gleichbehandlung,
- gegen Diskriminierung und
- gegen Rassismus.

Eine sichtbare Kooperation zwischen der Sektion II 'Frauenangelegenheiten und Gleichstellung' und der Männerabteilung, die heute in dem Bundesministerium für Soziales und Konsumschutz integriert ist, gibt es nicht.

Gleichbehandlungsgesetz 2004

Österreich holte 2004, nach versäumter Umsetzungsfrist der unterschiedlichen EU Richtlinien gegen Diskriminierung 2003, die Modifizierung des

Gleichbehandlungsgesetzes nach. Bei Gesetzesvorlage 2003 kritisierte die Opposition den Entwurf wegen einer unzureichenden Umsetzung der Richtlinien vehement.

Die Richtlinienumsetzung erfolgte in zwei Gesetzen. Das 1979 novellierte Gleichbehandlungsgesetz wurde in das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und das Gleichbehandlungsanwaltschaft - Gesetz (GBK/GAW-Gesetz) umgewandelt. Dieses Gesetzespaket regelt die Institutionen und Verfahren. Als zweites Gesetz wurde das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) erlassen, das die bisherigen materiellen Bestimmungen übernahm und die EU Vorgaben integrierte, mit Ausnahme des Punktes der Diskriminierung aufgrund der Behinderung. Diese europäische Vorgabe wurde in das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz bzw. Behinderteneinstellungsgesetz aufgenommen. Ausgenommen waren ebenfalls der Bereich des Dienstrechts des Bundes, hier finden sich die Regelungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wieder, und die Angelegenheiten, die zu den Länderkompetenzen zählen.

Das GIBG beinhaltet somit das Verbot der Diskriminierung aufgrund:

- des Geschlechts,
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion oder der Weltanschauung,
- des Alters oder
- der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis.

Diese EU Vorgaben wurden in Österreich weiter ausdifferenziert und die Ergebnisse ebenfalls im Gesetz aufgenommen, d.h. das Verbot einer mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierung bei:

- der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- der Festsetzung des Entgelts,
- der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beruflichem Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; sowie in der ‚sonstigen Arbeitswelt‘:
- beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,

- bei der Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation,
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

ist per Gesetz festgeschrieben.

Eine Ausdifferenzierung bei der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im 'sonstigen Bereich' wurde ebenfalls bei der Aufnahme der Richtlinien vorgenommen:

- beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- bei sozialen Vergünstigungen,
- bei der Bildung,
- beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Als Diskriminierungen werden, neben dem im bisherigen Gleichbehandlungsgesetz zu lesenden Verbot der sexuellen Belästigung, folglich auch eine geschlechtsbezogene Belästigung sowie eine Belästigung aufgrund eines der aufgelisteten Diskriminierungsmerkmale strafrechtlich verfolgt.

2004 hat Österreich ein Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern als Zielbestimmung formuliert. Dieses Ziel muss bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Politiken und Tätigkeiten berücksichtigt werden (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit). Da Österreich eines der ersten Länder war, das 1982 die **UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau** ratifiziert hat, war es nahe liegend, dass das Land solch einen Zusatz noch in das GIBG aufnimmt.

Gender Mainstreaming

1998 verpflichtete sich Österreich politisch und rechtlich **Gender Mainstreaming** (GM) in nationale Politik umzusetzen. Der Artikel 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes verbietet jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Seit 1998 lautet der Abs. 2: "Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig" (Verfassung Österreichs 2006).

Um nachhaltige Erfolge in der Implementierung von GM zu erreichen, setzt Österreich seit 2000 auf übergeordnete Strukturen. Im Juli 2000 hat der Ministerrat dem Antrag der damaligen Bundesministerin für soziale Sicherheit und Generationen, Dr. Elisabeth Sickl, auf Einrichtung einer [interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming \(IMAG GM\)](#) zugestimmt ([Ministerratsbeschluss vom 11.7.2000](#)). Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind Ressortbeauftragte für GM und kommen aus allen Bundesministerien, aus dem Verfassungsgerichtshof, dem Rechnungshof, der Volksanwaltschaft und der Parlamentsdirektion. Die meisten Ressorts haben neben der IMAG GM eigene Arbeitsgruppen für die Umsetzung von GM gegründet.

Durch die Ergebnisse aus einem Beratungsgespräch mit **Dr. Mieke Verloo**, Radboud University Nijmegen, hat sich die IMAG GM für die Bildung dreier abteilungsübergreifenden Arbeitskreise entschieden:

- Projekte und Leitfäden,
- Strukturabbau, Ressourcen und Repräsentation und
- Information, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung.

Das Fazit floss mit in die Empfehlungen für die Umsetzung von GM in den [Ministerratsbeschluss 2002](#) ein. Diese Empfehlungen hatte die Bundesregierung zum Anlass genommen, ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von GM auf Bundesebene für die folgenden drei Jahre zu beschließen. Der Schwerpunkt des Programms lag auf der:

- Durchführung und Evaluierung von GM-Pilotprojekten: je nach Projekt, Bildung flexibler Arbeitsgruppen aus Mitgliedern der zuständigen ressortinternen GM Arbeitsgruppen, leitenden Beamtinnen und Beamten sowie gegebenenfalls externen Expertinnen und Experten.
- Durchführung von GM-Schulungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung für Bedienstete des öffentlichen Dienstes.
- Beurteilung von Gesetzen und Verordnungen unter dem Gesichtspunkt des GM und wissenschaftliche Evaluierung des Implementierungsprozesses nach drei Jahren (IMAG GM-Homepage 07.06.2008).

Eine externe **Evaluation** zum Prozess des Gender Mainstreaming wurde nicht durchgeführt, es hat jedoch vereinzelt interne Auswertungen gegeben.

2004 wurde in einem weiteren Ministerratsbeschluss dem weiteren Vorgehen zur zielgerichteten Umsetzung von GM, vorgelegt durch die damalige Bundesministerin für Gesundheit und Frauen, Maria Rauch-Kallat, zugestimmt. Die Vorgaben beinhalteten:

- die Umsetzung von Gender Budgeting, Einrichtung einer Gender Budgeting Arbeitsgruppe, Berücksichtigung von Gender Budgeting im Arbeitsprogramm des Österreich Konvents (Bestehen des Konvents von Juni 2003 bis Januar 2005), Anwendung und Erreichen der GM Vorgaben bei Zustandekommen von Lohn- und Gehaltsabschlüssen,
- eine Selbstverpflichtung zur Einrichtung von internen GM-Arbeits- bzw. Steuerungsgruppen in allen Bundesministerien inkl. der Berücksichtigung des Top Down Ansatzes, eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses, der Einbeziehung der nachgeordneten Dienststellen, des Aufbaus der inhaltlichen Handlungskompetenzen und Ressourcen für GM Ressortbeauftragte,
- eine Durchführung eines internen GM-Personalpolitik-Projekts sowie eines zusätzlichen internen oder externen GM-Projekts pro Bundesministerium,
- die Planung eines Cross-Mentoring-Projekts auf Bundesebene; dieses wurde 2005 durch das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen übernommen
- Prüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Gesetzen und Verordnungen,
- in allen Bundesministerien eine geschlechtsspezifische Datenerhebung, -erfassung, -auswertung und -darstellung zu fordern, sowohl für interne als auch für externe Auftragsvergaben. Diese Daten sind den GM Zuständigen des jeweiligen Ressorts zur Verfügung zu stellen.

Beim Erreichen der aufgeführten Metaziele sollten die Bundesministerien bei der Auswahl der ressortinternen Maßnahmen beachten:

- Gleiche Teilhabe von Frauen an Führungspositionen (gemessen am Personalstand);
- Förderung der Erhöhung der Inanspruchnahme von Karenzzeiten durch männliche Bedienstete;
- Anwendung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs in Publikationen, Informationspapieren etc.;
- Einbeziehung der GM-Strategie in alle legislativen Arbeiten und in das Förder- und Berichtswesen;

- Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen;
- Zurverfügungstellung notwendiger personeller und finanzieller Ressourcen zur Umsetzung der GM-Handlungsstrategie (IMAG GM Homepage).

Einschätzungen zur österreichischen Gleichstellungspolitik

Wissenschaft

Österreich ist nicht in allen Bereichen Vorreiter, wie etwa für die Einführung von Gender Budgeting in den Haushalt 2009. Die Wissenschaft, wie NGO's und CEDAW - der UN-Ausschuss für die 'Beseitigung der Diskriminierung der Frau', sieht die Gleichstellungspolitik bzw. Gender Mainstreaming kritisch: „Die Zahlen zeigen deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern noch längst nicht erreicht ist“ (Doblhofer / Küng 2008:6).

Claudia Sorger (2008:118) ist der Auffassung, dass die Gender-Mainstreaming-Praxis noch ein sehr „eingeschränkter Weg geblieben ist“. Trotz Erfolgen auf institutioneller Seite, wie die Sensibilisierung und Wahrnehmung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern z.B., ist „etwas Neues, Transformatives, dem eigentlichen Sinn von Gender Mainstreaming entsprechendes“ (ebd. 18) nicht entstanden. „Gender Mainstreaming bewegt sich also immer im Spannungsfeld zwischen einer neuen Strategie für integrierte Gleichstellungspolitik und der Gefahr, als Alibistrategie angewendet zu werden“ (ebd. 119). Sorger moniert, dass Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von Frauen sowie das Lohngefälle in Österreich stetig ansteigen. Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen liegt neben einer zu geringen Kinderbetreuungsmöglichkeit u.a. auch an der geringen Partizipation von Vätern im Bereich Haus- und Erziehungsarbeit. Die Autorin spricht abschließend von längerfristigen **Unterstützungsstrukturen** und „**gezielter Ressourcenverteilung**“, um „Gender Mainstreaming in der **Anwendung weiterzuentwickeln** und über Pilotprojekte hinausgehend in den **Strukturen zu verankern**“ (ebd. 119). Nicht zu vergessen sei hier die „politische Willensbildung“ (ebd. 119).

Birgit Sauer und Karin Tertinegg (2003:1.ff.) haben unter dem Forschungsprojekt '[mageeq – Mainstreaming Gender Equality](#)', geleitet von Mieke Verloo, 2003 den Länderbericht Österreich zum Stand der Erfahrungen mit der Strategie des Gender Mainstreaming erstellt. Studien, so die Autorinnen, gibt es zu diesem Thema jedoch aufgrund des kleinen Budgets für Frauenforschung primär im universitären Kontext. Sie heben heraus, dass GM-Auswertungen vorrangig im Beschäftigungssektor und im Bereich der Einkommenssteuer zu finden seien. Wie im Kapitel 'Ziele und Politikfelder von Gleichstellungspolitik' schon genannt, wurde unter dem Label GM die **Frauenförderung** drastisch beschnitten und die **Implementierung von GM** in den Ministerien entweder gar nicht vollzogen oder fast ausschließlich ohne Engagement der Führungsebene (keine bis minimale Top-down-Unterstützung). Sport und Sportförderung beispielsweise blieb eine Männerdomäne und hatte auch in den Berichten keinen Platz für Frauen.

Sauer und Tertinegg haben schon 2003 die Notwendigkeit einer Evaluation von GM in ihrem Bericht angesprochen. Bis heute wurde eine externe Evaluation des GM-Prozesses nicht durchgeführt (s. Kapitel 'Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik – die nationale „Gender equality machinery“).

NGOs

Der Schattenbericht zum 6. CEDAW-Bericht Österreichs, an dem 18 Expertinnen aus Frauenorganisationen und wissenschaftlichen Einrichtungen mitgearbeitet haben, macht deutlich, dass die geforderte Gleichstellung in allen Bereichen zwar durch die frühe Unterschrift Österreichs der Konvention zur Beseitigung der Benachteiligung von Frauen zugesagt, faktisch aber immer noch nicht verwirklicht wurde. Die Autorinnen bemängeln, dass sich die **Situationen der Frauen** seit dem vorherigen Bericht nur marginal verbessert hätte. Betroffen sind vor allem die Bereiche Frauenarmut, Frauensituation am Arbeitsmarkt, Bildungspolitik - mit dem Fokus auf Universitäten, die Situation von Migrantinnen sowie Gewalt an Frauen. D.h. Benachteiligungen und Nachholbedarf hat Österreich in den Themen:

- Frauen in Entscheidungspositionen,
- Rollenstereotype,
- Einkommensunterschiede,

- Teilzeitbeschäftigung / Arbeitslosigkeit / Frauenarmut (insbesondere auch im ländlichen Raum),
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Kinderbetreuungseinrichtungen / Beteiligung der Männer an home and care work,
- Frauen mit Migrationshintergrund,
- Situation von Sexarbeiterinnen,
- Menschenhandel,
- Gewalt gegen Frauen / Häusliche Gewalt.

UN

Der [UN-Ausschuss für die 'Beseitigung der Diskriminierung der Frau'](#) lobt Österreich für die Verabschiedung von Gesetzen und Gesetzesnovellen, die die Gleichbehandlung der Geschlechter verfolgen, einschließlich Beamtendienstrecht und die Gleichstellung in den Universitäten. Zudem wird lobend die Ernennung einer Frauenministerin im Bundeskanzleramt, die Entwicklung von Strukturen und Mechanismen des Gender Mainstreamings auf Bundesebene sowie der Ministerratsbeschlussantrag von 2001 zur geschlechtersensiblen Sprachverwendung innerhalb der Ministerien erwähnt. Der Ausschuss hat jedoch auch Kritik an der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern geäußert, was den NGO-Schattenbericht bestätigt. Das CEDAW-Komitee erkennt in den letzten Jahren einen **frauenpolitischen Rückschritt** und die **Benachteiligung von Frauen** in wirtschaftlichen, politischen und sozialen Bereichen:

- Das Gleichbehandlungsgesetz 2004 mit dem Fokus Beschäftigung: Hier könnten Diskriminierungen von Frauen in anderen Bereichen an Sichtbarkeit verlieren und somit auch weniger Berücksichtigung finden.
- Das Mandat der Gleichbehandlungskommission gegen die Diskriminierung von Frauen: Auch hier lässt der Fokus auf Beschäftigung die weiteren Bereiche, wie die Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Abstammung, in den Hintergrund treten.
- Mangelnde Kontinuität der Gleichstellungspolitik: Wiederholte Umstrukturierungen der nationalen Mechanismen können zu mangelnder Kontinuität innerhalb der Politik der Geschlechtergleichstellung führen. Angemessen wäre hier ein Aktionsplan zur Geschlechtergleichstellung auf nationaler Ebene unter Einbeziehung aller Regierungsstellen und in Kooperation mit relevanten Nichtregierungsorganisationen.

- Es fehlen wirksame Mechanismen zur geschlechtergerechten Beobachtung und Evaluierung von Fortschritten bei der Umsetzung und Auswirkungen von Gesetzen, politischen Strategien und Plänen.
- Eine bessere institutionelle Zusammenarbeit von Bundes- und Länderebene bei der Umsetzung der Konvention erachtet das Komitee für sinnvoll.
- Tradierte Rollenvorstellungen und Stereotype im Bereich der Geschlechter sind noch weit verbreitet und sollten konsequenter und nachhaltiger angegangen werden.
- Segregation am Arbeitsplatz, Lohnungleichheit, hohe Konzentration von Frauen in Teilzeit- und Niedriglohnbeschäftigung und die damit verbundene Armutsgefährdung sind Bereiche, die von der UN zudem moniert werden.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen: Der Ausschuss fordert von Österreich vermehrte Maßnahmen mit dem Vorschlag des weiteren qualitativen und quantitativen Anstiegs von Kinderbetreuungseinrichtungen für unterschiedliche Altersgruppen wie auch verstärkte Anstrengungen, das Ziel der ausgewogenen Partizipation der Geschlechter im privaten wie öffentlichen Bereich zu erreichen.
- Frauen- und Mädchenhandel deutlich bekämpfen: Sicherstellung und ggf. Ergänzung des Aktionsplans gegen Menschenhandel mit den Punkten Strategie, Verhütung des Geschehens, Strafverfolgung und Opferunterstützung. Hinzu kommt der Aufbau der Kapazitäten der Polizei, Gerichte, Strafverfolgungsbehörden und Grenzschutzbeamt_innen, sowie deren Fortbildungen. Empfehlung zur Stärkung der bilateralen, regionalen und internationalen Zusammenarbeit mit Herkunfts-, Transit- und Zielländern.
- Gleiche Teilhabe der Geschlechter an Entscheidungspositionen: Maßnahmenergreifung für die volle und gleiche Beteiligung von Frauen in allen gewählten und ernannten Gremien, insbesondere in Führungspositionen.
- Auswirkungen der Gesetze und Politiken auf Migrantinnen, weibliche Flüchtlinge und Asylwerberinnen sollen weiterhin geprüft und beobachtet werden, um Maßnahmen ergreifen zu können, die den Bedürfnissen dieser Zielgruppen, inkl. Reflexion einer Gender-Perspektive im Aktionsplan für Migrant_innen, gerecht werden. In diesem Punkt sollte auch der Schutz der Asylbewerberinnen während des Asylverfahrens in Betracht gezogen werden, um das Ziel der Gleichstellung aller Frauen, die in Österreich leben, zu erlangen.

Quellen

- Aichhorn, Ulrike: Frauen und Recht, Wien: Springer Verlag 1997.
- Bauer, Dr. Werner T.: [Die Familie in den Grundsatzprogrammen der österreichischen Parlamentsparteien, Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung](#), 2003.
- Bundeskanzleramt: Frauen und Männer in Österreich. Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, Wien 2007.
- Bundeskanzleramt: [Leitpapier 'Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt'](#), Wien 2009.
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen: [Sechster Bericht Österreichs an das Komitee für die Beseitigung der Diskriminierung der Frauen 2004 \(CEDAW\)](#).
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: [Männerpolitik im BMSK](#). [19.05.2008]
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: [Das neue Gleichbehandlungsgesetz in Österreich](#), Wien 2006.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: [Die Arbeitsmarktlage im Jahr 2007](#), Wien 2008.
- [Bundes-Verfassungsgesetz Österreich vom 28.06.2002](#). [14.05.2008]
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women: [Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Austria 2007](#).
- Doblhofer, Doris / Küng, Zita: Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch, Heidelberg: Springer Verlag 2008.
- Esping-Andersen, Gøsta: The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton, NJ: Princeton University Press 1991.
- Europäische Kommission / Eurostat: [Statistik kurz gefasst - Bevölkerung und soziale Bedingungen](#), Brüssel 4/2005.
- EU-Kommission: [Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles](#), Juli 2007, (KOM(2007) 424).
- Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM): [Umsetzung auf Bundesebene](#). [14.05.2008]

- Kapeller, Tamara: Die Frau im Österreich des 20. Jahrhunderts mit besonderer Berücksichtigung der Jahre 1970–1995, Wien 1996.
- Kreimer, Margareta: [Der österreichische Wohlfahrtsstaat und die Frauen. Beitrag zur Sektionsveranstaltung der Sektion Frauenforschung auf dem Jubiläumskongress der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie](#), Wien 09/2000.
- Rosenberger, Sieglinde K. / Sauer, Birgit (Hg.): Politikwissenschaft und Geschlecht. Konzepte – Verknüpfungen – Perspektiven, Wien: WUV Facultas 2004.
- Saraceno, Chiara: Neue Wege der Familienpolitik. Nur staatliche Hilfe bringt Mütter in den Job zurück, in WZB-Mitteilungen, Herft 119, 03/2008. S. 28-31.
- Sauer, Birgit; Tertinegg, Karin: Policy Frames and Implementation Problems: The Case of Gender Mainstreaming, Wien: Mageeq / Institute for Human Sciences 2003.
- Sorger, Claudia: Gender Mainstreaming in Austria – On the Way to Gender Equality? Implementation Experiences, in: Baer, Susanne / Hoheisel, Miriam (Hg.): Between Success and Disappointment. Gender Equality Policies in an Enlarged Europe, Bielefeld: Kleine Verlag 2008.
- Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch 2008, Wien 2008. S. 213.
- Statistik Austria: [Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2007 – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung](#), Wien 2008a.
- Statistik Austria: [Gender Statistik. Teilzeiterwerbstätige und Teilzeitquoten](#), Wien 2008b.
- Statistik Austria: [Demographische Trends im Jahr 2007: leicht sinkende Kinderzahl und weiter steigende Lebenserwartung; Geburtenbilanz auch 2007 positiv](#), Wien 2008c.
- Statistik Austria: [Österreich – Zahlen – Daten – Fakten](#), 3. Aufl., Wien 2007.
- Statistik Austria: [Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2005 – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung](#), Wien 2006.
- Wehsely, Sonja: [Politische Partizipation und Repräsentanz von Frauen. Ininstitutionalisierung](#). Eine Ausstellung der Frauenstadträtin Sonja Wehsely und der Frauenabteilung der Stadt Wien im Rahmen des Gendenkjahres 2005.
- Women's NGO Plattform: [NGO Shadow Report Austria 2006](#), Wien.

Weiterführende Literatur

- Dackwieler, Regina-Maria: Gender Mainstreaming im Kontext nationaler Geschlechterregime, in: Behning, Ute / Sauer, Birgit: Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy Analysen, Frankfurt/Main: Campus Verlag 2005. S. 117-130.
- Demokratiezentrum Wien: [Gleichstellungspolitik in Österreich](#). [14.05.2008]
- Dohnel, Johanna: [Zeitgeschichte und eigene Bibliografie](#). [29.08.08]
- Kreimer, Margareta; Andrea Leitner: Österreich als erfolgreiches Beschäftigungsmodell für Frauen? in: femina politica 2/2000a. S. 28-38.
- Kreimer, Margareta: Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation, Frankfurt/Main: Peter Lang 1999.
- Kulawik, Teresa: Jenseits von Determinismus und Funktionalismus, in: Behning, Ute / Sauer, Birgit (Hg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy Analysen, Frankfurt/Main: Campus Verlag 2005. S. 103-116.
- Leitner, Andrea: Frauenförderung in Wandel. Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt/Main: Campus Forschung 2007.
- Leitner, Sigrid: Frauen und Männer im Wohlfahrtsstaat: Zur strukturellen Umsetzung von Geschlechterkonstruktionen in sozialen Sicherungssystemen, Frankfurt/Main: Peter Lang 1999.

Stand 09/2008, CKu