

IMAG GMB

Gender Mainstreaming

Newsletter 06/Juni 2012



› Gender Mainstreaming/Budgeting im
Bundesministerium für Finanzen



› Erster Fortschrittsbericht zur Erhöhung des Frauenanteils
in den Aufsichtsgremien staatsnaher Unternehmen



› Koppelung von Frauenfördermaßnahmen an
öffentliche Auftragsvergaben



› Europäisches Institut für Gleichstellung

Gender Mainstreaming/Budgeting im BMF

Der **Ministerratsbeschluss aus 2000** hatte in der Zentraleitung des Bundesministeriums für Finanzen die **Einrichtung der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming** zur Folge, der jeweils eine Frau und ein Mann aus jeder Sektion angehörten. Die Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern muss von den Männern mitgetragen werden, um dem Anspruch zur Prüfung aller Gesetze, Verordnungen oder Erlässen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männern auch gerecht zu werden. Als Querschnittsmaterie kann Gender Mainstreaming im Innenverhältnis der Ressorts wirken und Maßnahmen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unterstützen. Gender Mainstreaming soll aber auch nach außen die Fachtätigkeit der Ressorts beeinflussen, die gesellschafts- und wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern verantworten. Gender Mainstreaming hat das Verdienst, die Frage nach der geschlechtsspezifischen Wirkung politischen Handelns auch dort zu stellen, wo auf den ersten Blick kein Zusammenhang gegeben zu sein scheint. In diesem Sinn fokussierte die um Expertinnen und Experten aus den Bereichen Steuern und Abgaben, Budget, Informationstechnologie, Wirtschaft und Finanzen, Personal und Organisation erweiterte Arbeitsgruppe ihre Tätigkeit auf den Bereich Steuern. Eine erste Auseinandersetzung mit der Einkommen- und Lohnsteuer aus geschlechtsspezifischer Sicht erfolgte bereits mit der Studie aus 2002 *»Ist das österreichische Steuersystem tatsächlich geschlechtsneutral?«* Zusammen damit wurde auch ein erstes Gender Mainstreaming Prüfverfahren im Bundesministerium für Finanzen eingeführt.

Im **Arbeitsbehelf für das Bundesfinanzgesetz 2005** waren die Ressorts erstmalig vom Bundesministerium für Finanzen aufgefordert worden, zur Umsetzung des **Ministerratsvortrages aus 2004 Gender Aspekte des Budgets** für die Erläuterungen zum Bundesvoranschlag zu nennen. Das Bundesministerium für Finanzen bezog sich in seiner Darstellung auf die obige Studie, basierend

auf dem Vergleich der Lohn- und Einkommensbesteuerung bei Männern und Frauen, die Folgendes feststellte: *»Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Österreich enorm. Das Steuersystem kann die bestehenden Unterschiede nicht voll ausgleichen. GM stellt aber die Frage, in welche Richtung die Einkommensbesteuerung wirkt, verschärft sie Unterschiede, oder wirkt sie ausgleichend? Die gleiche Frage stellt sich auch mit Bezug auf Änderungen im Steuersystem: Wird durch eine bestimmte Maßnahmen die Kluft zwischen den Nettoeinkommen von Frauen und Männern größer oder kleiner?«* Die Steuerreform 2004/2005, die in zwei Etappen erfolgte, wurde bereits einer Gender Prüfung unterzogen. Das Ergebnis dieser Prüfung, dargestellt im Arbeitsbehelf Erläuterungen zum BVG für das Bundesfinanzgesetz 2006 zeigt, dass die Änderung des Einkommensteuertarifs, der zu einer Steuersenkung und einer vereinfachten Berechnung führte auch im Sinne der Frauen war. In der Erhöhung des Alleinverdienerabsetzbetrages wird eine tendenziell negative Auswirkung auf die Erwerbsquote der Frauen erkannt, etwas abgeschwächt durch die Erhöhung der Zuverdienstgrenze und es wird festgestellt, dass Männer relativ stärker von der Erhöhung der Pendlerpauschale profitieren. Als nicht sinnvoll erachtet wurde die Prüfung von Maßnahmen bei der Körperschaftsteuer und im Bereich der indirekten Steuern.

Mit der WIFO-Studie aus 2006 *»Gender-Prüfung im Finanzressort für die Bereiche Personal, Ausgaben und Öffentliche Abgaben«* mit Leitfäden und Checklisten erfolgte eine vertiefte Auseinandersetzung. Im Bereich Personal wurde die Erhebung von über den Frauenförderungsplan hinausgehenden geschlechtergetrennten Statistiken für Teilzeit, Leistungsbelohnung oder Überstunden vorgeschlagen, allerdings bisher nicht verwirklicht. Im Bereich Steuern weist die Studie darauf hin, dass die formal geschlechtsneutralen Steuergesetze nicht zwischen Männern und Frauen unterscheiden, de facto jedoch durch die unterschiedliche sozioökonomische Situation der

beiden Geschlechter bei Beschäftigung, Einkommen und unbezahlter Hausarbeit Auswirkungen haben, ebenso auch durch den unterschiedlichen Zugang zu und Verfügung über Ressourcen hinsichtlich Einkommen und Vermögen sowie durch unterschiedliche Konsummuster und Einkommensverwendung. Wie verteilen sich der Steuergegenstand, die gesamte Bemessungsgrundlage und das gesamte Steueraufkommen auf Männer und Frauen? Welche Anreizwirkungen gehen von einem speziellen Steuerinstrument aus?

Mit Working Paper 2/2006 »Ist die Einkommensbesteuerung geschlechtsneutral?« erfolgte eine Fortführung und Evaluierung der Studie aus 2002. Die vorläufig letzte Studie dazu wurde unter dem Titel »Geschlecht und Steuerwirkung – Einkommen und einkommensabhängige Abgaben von Männern und Frauen« mit dem Working Paper 3 /2010 veröffentlicht:

Der Unterschied in den Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, der »gender pay gap« ist in Österreich weiterhin sehr hoch. Ein Altersvergleich zeigt, dass ab 30 Jahren die Einkommen der Frauen im Vergleich zu den Einkommen der Männer sinken. Die progressive Lohnsteuer und die regressiven Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung gleichen etwa nur 1/10 der Einkommens- und Pensionsunterschiede aus, weil sie einander entgegenwirken. Ausnahmebestimmungen im Steuerrecht kommen überwiegend männlichen Steuerpflichtigen zugute, wie die steuerliche Begünstigung von Überstunden.

Die Gender Prüfung der Steuerreform 2009 zeigt, dass von der Tarifentlastung Frauen prozentuell wegen ihrer Niedrigeinkommen eher profitieren. Das Familienpaket mit Kinderabsetzbetrag, höherem Kinderfreibetrag bei Beidverdienenden und steuerlicher Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten soll auch die Berufstätigkeit von Frauen unterstützen, kann aber nur von Besserverdienenden in Anspruch genommen werden. Die Spendenabsetzbarkeit kommt der Spendenfreudigkeit von Frauen entgegen, die tatsächliche Entlastung hängt aber auch hier vom Einkommen ab.

Die **Gender-Aktivitäten des BMF** wurden in verschiedenen Forum-Finanzveranstaltungen der Öffentlichkeit vorgestellt.

Um die auf Ministerratsbeschlüssen basierende Gender Mainstreaming-Strategie rechtlich zu fundieren, wurde sie schon 2006 auch in den in Verordnungsform erlassenen Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Finanzen aufgenommen. § 1 und § 12, BGBl. II Nr. 289/2009, sehen vor:

- Ziel ist die Strategie des GM – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – in sämtliche Maßnahmen und Politiken des BMF zu integrieren
- Prüfung von Handlungen des BMF auf mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen, Einbeziehung dieses Aspektes in sämtliche Entscheidungsprozesse
- Bei Materiengesetzen ist ein Hinweis über die erfolgte Gender Prüfung aufzunehmen (Regierungsvorlage, Erläuterungen)

Die **Anwendung der geschlechtergerechten Sprache** konnte mit der internen »Gender-RL, Arbeitsrichtlinie zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch für das Verfassen aller Texte und Schriftstücke, die analog oder digital zur Verfügung stehen, mit interner und externer Wirkung« im Finanzressort ab Oktober 2011 konkretisiert werden.

Im **Grundausbildungs-Basismodul des Finanzressorts** setzen sich die Bediensteten mit Gleichbehandlung/Gender Mainstreaming in einer zweistündigen Lehrveranstaltung auseinander, wo sie Rechtsgrundlagen und Umsetzung kennenlernen.

Die Personalentwicklung und die Bundesfinanzakademie haben sich besondere **Gleichstellungsziele für das Budget** gesetzt, nämlich bei ausgewählten Qualifizierungsmaßnahmen wie z. B. bei Managementlehrgängen, den Frauenanteil zu erhöhen, gendersensible bzw. »genderfitte« Trainingsfirmen auszuwählen und die Führungskräfte des Finanzressorts für das Thema Gender Budgeting zu sensibilisieren.

Gender Budgeting, durch die Haushaltsrechtsreform im Verfassungsrang, hat mit dem Leiter der Budgetsektion, SC Dr. Gerhard Steger, einen einflussreichen Befürworter und Unterstützer. Mit dem Working Paper 2/2010 wurde »*Gender Budgeting – Ein Leitfaden zur Umsetzung der Haushaltsrechtsreform*« veröffentlicht.

Die für die **Wirkungsorientierung** erforderlichen Gender Ziele und Maßnahmen in den einzelnen Untergliederungen brauchen Einsicht und Verständnis über die Geschlechterverhältnisse. Die AG Gender Mainstreaming war in die mit der Ausarbeitung der Ziele und Maßnahmen für das Budget 2013 des BMF für die jeweiligen Untergliederungen betrauten Strategieuntergruppen durch eine Vertreterin oder einen Vertreter eingebunden. Wie im **Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2013–2016** veröffentlicht, wird in der »UG 15 Finanzverwaltung« das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in dem Wirkungsziel »*Sicherstellung der Gleichmäßigkeit der Abgabemoral und Stärkung der Abgabemoral*« besonders berücksichtigt und finden sich Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen im Wirkungsziel »*Sicherstellung der langfristigen und nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*«. Mit diesen Maßnahmen wird auch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes gestärkt werden. In der »UG 16 Öffentliche Abgaben« ist als Gleichstellungsziel formuliert: »*Das Abgabensystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur besseren Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern*«. Eine im BMF eingerichtete AG »Beitrag Steuern/Abgaben zur Verteilung der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen« hat sich bereits 2010 damit und mit der Umsetzung der entsprechenden Inhalte des Nationalen Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt befasst. Welche Anreize im Abgabensystem würden Frauen mehr Vollzeitarbeit und Männern mehr Teilzeitarbeit ermöglichen? In der »UG 45 Bundesvermögen« sieht das Gleichstellungsziel die Anhebung des Frauenanteils in Aufsichtsräten von Unternehmen, die dem Betei-

ligungsmanagement des Bundesministeriums für Finanzen unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50% beteiligt ist, vor.

Gleichbehandlung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind Themen der Tagungen der Gleichbehandlungs- mit den Frauenbeauftragten des Finanzressorts und des seit vielen Jahren anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März von den Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten in den Dienststellen des Bundesministeriums für Finanzen bundesweit angebotenen Frauenfrühstücks. Aber auch die Männer haben Gelegenheit sich anlässlich des Internationalen Männertages am 3. November bei einem Männerfrühstück in ihren Dienststellen damit zu befassen. 2011 konnten sich die Männer bei ihrem Frühstück erstmalig mit der neuen Gender-RL zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch vertraut machen.

Viele Gesetze, Instrumente und Strategien, die ein Ziel, nämlich die Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgen, auch um de-facto zu erreichen, was de-jure vorgegeben ist.

Informationen unter:

- [Gender Mainstreaming](#)
- [Working Papers](#)
- [Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2013–2016](#)

Erster Fortschrittsbericht über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien staatsnaher Unternehmen

Im Regierungsprogramm bekennt sich die österreichische Bundesregierung dazu, den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen zu erhöhen. Die Frauenanteile in Aufsichtsräten und Vorständen von Unternehmen sind sehr niedrig, sie stagnieren seit mehreren Jahren. Eine wichtige Initiative im wirtschaftlichen Bereich wurde daher mit dem **Ministerratsbeschluss vom 15. März 2011** gesetzt: die Bundesregierung verpflichtete sich, den Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50% oder mehr beteiligt ist, bis **31. Dezember 2013 auf 25%** zu erhöhen. Bis **31. Dezember 2018** soll die Beteiligung der Frauen auf **35%** angehoben werden. In diesem Sinne soll auch auf die anderen entsendenden Stellen eingewirkt werden.

Anstoß für dieses Vorhaben gab der Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2007 und 2008, aus dem deutlich hervor geht, dass Frauen in den Vorständen bzw. Geschäftsführungen und Aufsichtsräten staatlicher oder staatsnaher Unternehmen stark unterrepräsentiert sind. Dem Bericht zufolge lag **2008** der **Frauenanteil** in den Vorständen/Geschäftsführungen bzw. Aufsichtsräten bei **11,6% bzw. 16,1%**.

Der Wirtschaft geht damit ein wichtiges Potenzial verloren: wie Studien mehrfach belegen, wirkt sich ein höherer Frauenanteil in Top-Managementposten nicht nur auf die Gleichstellung von Frauen und Männern aus, sondern beeinflusst auch das Betriebsergebnis und die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Österreich positiv. Auf europäischer Ebene setzt sich Justiz-Kommissarin Viviane Reding ebenfalls für Maßnahmen zu Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien ein.

Um die Vorbildwirkung des Bundes zu unterstreichen und das Bewusstsein für die Vorteile einer



Pressekonzferenz mit Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek und Bundesminister Reinhold Mitterlehner über die Einigung der Bundesregierung zu einer Quotenregelung

stärkeren Einbindung von Frauen zu erhöhen, hat sich die Bundesregierung verpflichtet die Umsetzung dieser Quotenregelung jährlich zu überprüfen und den gemeinsamen **Fortschrittsbericht** dem Ministerrat vorzulegen.

Für das Jahr 2011 wurde im Februar/März 2012 vom Bundeskanzleramt – Sektion für Frauen und Gleichstellung und dem Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend eine Erhebung durchgeführt. Diese erste Überprüfung der Selbstverpflichtung hat ergeben, dass unter den **281** vom Bund entsandten Mitgliedern der Aufsichtsräte in den **55 Unternehmen** mit mehr als 50% Bundesbeteiligung **73 Frauen** waren und daher mit **26%** die erste Etappe der Quote insgesamt bereits erreicht wurde. Dabei liegt in bereits **27 Unternehmen** die Bundesfrauenquote über 25%, in 12 Unternehmen davon sogar über 50%. 28 Unternehmen erfüllen die **25%-Quote noch nicht**, wobei in **12 dieser Unternehmen überhaupt keine Frau** in den Aufsichtsrat berufen wurde. Allerdings besteht bei **14 Unternehmen** die Möglichkeit, durch anstehende turnusmäßige **Neubestellungen** im Laufe der Jahre 2012/2013 die Vorgaben des Ministerratsbeschluss fristgerecht zu erfüllen.

Koppelung von Frauenfördermaßnahmen an öffentliche Auftragsvergaben

Öffentliche Auftragsvergaben im Bundeskanzleramt: Berücksichtigung von Frauen- und Gleichstellungsfördermaßnahmen bei Direktvergaben

Die öffentliche Auftragsvergabe spielt in der Strategie Europa 2020 eine wesentliche Rolle und soll als ein zentrales Instrument zur Erreichung des nachhaltigen Wachstums genutzt werden. Die Gleichstellung der Geschlechter stellt eine der Voraussetzungen dar, um die Ziele nachhaltiges Wachstum, Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Zusammenhalt, wie in der Strategie EU 2020 vorgesehen, zu erreichen. Auf nationaler Ebene statuieren die Staatszielbestimmungen Art 7 Abs 2 B-VG und Art 13 Abs 3 B-VG die Verantwortung des Staates, bei der Verwendung öffentlicher Gelder auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen. Dieser handlungspolitische Auftrag wird ab 2013 mit dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung bekräftigt.

Aus Basis eines für das Bundeskanzleramt erlassenen Rundschreibens werden im Bundeskanzleramt seit 15. März 2012 Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen an Direktvergaben gekoppelt.

Im Vergabeverfahren kann nach § 19 Abs 6 BVergG auf die Beschäftigung von Frauen Bedacht genommen werden. Gemäß dem Erlass des Bundeskanzleramtes verpflichten sich potentielle AuftragnehmerInnen bereits bei der Legung eines Anbots, innerhalb einer festgelegten Frist bestimmte frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Unternehmen umzusetzen, wobei sich die Anzahl der Maßnahmen an der Beschäftigtenzahl des Unternehmens orientieren und die konkreten Maßnahmen aus einem Bündel von Möglichkeiten vom Unternehmen selbst ausgewählt werden können.

Voraussetzungen

Beträgt der geschätzte Auftragswert im Rahmen von Direktvergaben zum Zeitpunkt der Beschaffungsplanung weniger als € 100.000,- exkl. USt (Schwellenwert für Direktvergaben bis 31.12.2012) und die Leistungsfrist zumindest sechs Monate, so wird in der Aufforderung zur Anbotslegung bedungen, dass sich die potentiellen AuftragnehmerInnen bereits bei der Anbotslegung mittels einer Verpflichtungserklärung zur Umsetzung von Frauen- und Gleichstellungsfördermaßnahmen bei Auftragsausführung verpflichten.

Keine Verpflichtung besteht für Unternehmen, die in den letzten drei Kalenderjahren dauerhaft weniger als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt haben und deren Jahresbilanzsumme jeweils € 1.000.000,- nicht überstiegen hat. Der Nachweis ist schriftlich zu erbringen und bis zur Hälfte der Leistungsfrist nachzuweisen. Für den Fall der Nichtumsetzung ist eine Pönale vorgesehen.

Erfreulicherweise zeigt der Erlass des Bundeskanzleramtes schon **Vorbildwirkung**: Das BMASK hat den Erlass des Bundeskanzleramtes für seinen Wirkungsbereich bereits übernommen.

Europäisches Institut für Gleichstellung



Das Europäische Institut für Gleichstellung (*European Institute for Gender Equality, EIGE*) mit Sitz in Vilnius setzt seit seiner Gründung im Jahr 2009 verschiedene Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern.

Das Institut organisiert ExpertInnenreffen und stellt relevante Informationen durch Publikationen bereit. Eine weitere wichtige Aufgabe des Instituts ist es, Daten zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu erheben und Indikatoren zu den 12 Hauptproblembereichen, die in der **Pekinger Erklärung und Aktionsplattform** definiert wurden, zu entwickeln. Diese **Indikatoren** werden auf der EIGE-Datenbank zur Verfügung gestellt. Außerdem versendet EIGE in regelmäßigen Abständen einen Newsletter.

Aktuelle Informationen unter:

- EIGE-Newsletter April 2012
- Report zur dänischen EU-Präsidentschaft »Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking: Frauen und Klimawandel« (April 2012)

Impressum

Medieninhaberin und Herausgeberin: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien
Text und Gesamtumsetzung: Abteilung II/1 – Gleichstellungspolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten
Grafische Gestaltung: BKA I ARGE Grafik
Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zum vorliegenden Newsletter übermitteln Sie bitte an karin.maurer@bka.gv.at.

Abonnement des Newsletters

Sollten Sie noch nicht auf unserer VerteilerInnenliste stehen, können Sie unseren Newsletter gerne per E-Mail über die Adresse bettina.heimbucher@bka.gv.at bestellen.
Wenn Sie unsere Zusendung nicht erhalten möchten, senden Sie bitte ein E-Mail an bettina.heimbucher@bka.gv.at.