

Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung

Bestandsaufnahme und Einschätzung
der nachhaltigen Wirkung von
Gender Mainstreaming in den Ressorts
und obersten Organen



Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung

**Bestandsaufnahme und Einschätzung
der nachhaltigen Wirkung von Gender
Mainstreaming in den Ressorts und
obersten Organen**

Wien, 2010

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Autorinnen: Dr.in Susanne Matkovits, Mag.a Nora Heger, Mag.a Karin Maurer

Gesamtumsetzung: Abteilung II/1

Herstellung: AV+Astoria Druckzentrum GmbH, 1030 Wien

Wien, 2010

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorinnen ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgeifen.

Rückmeldungen

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an karin.maurer@bka.gv.at.

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser!

Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) feiert ihr zehnjähriges Bestehen. Dieses Jubiläum ist ein guter Anlass, um ein Zwischenresümee zu ziehen und einen Ausblick auf künftige Handlungsfelder zu geben.

Die Bundesregierung hat mit nunmehr vier Ministerratsbeschlüssen ihren Willen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung deutlich bekundet. Zur Unterstützung für die Implementierung von Gender Mainstreaming wurde 2000 eine Interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet. Durch die Aktivitäten der IMAG GMB wurde Gender Mainstreaming ein nachhaltiges Thema in der Verwaltung.

Ein Meilenstein in der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Haushaltswesen war die verfassungsrechtliche Verankerung von Gender Budgeting. Durch die geschlechtergerechte Verteilung von öffentlichen Mitteln wird ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet.

Nach einer intensiven Phase von Pilotprojekten und Schulungen liegt die Herausforderung nun darin, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Verwaltungsroutine zu verankern. Unser gemeinsames Interesse muss es sein, die Strategie des Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen effektiv und gezielt voranzutreiben. Die IMAG GMB leistet dazu einen wertvollen Beitrag und wird auch künftig eine bedeutende Rolle in der Gleichstellungspolitik spielen.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Akteurinnen und Akteuren sehr herzlich für ihren Einsatz und für ihr Engagement bedanken!

Gabriele Heinisch-Hosek

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Einleitung | 7 |
| 1.1 | Entwicklung von Gender Mainstreaming in Österreich | 7 |
| 1.2 | Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting | 8 |
| 1.3 | Implementierung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung | 9 |
| 1.3.1 | Implementierungsphase 1 (2000 bis 2002) | 9 |
| 1.3.2 | Implementierungsphase 2 (2002 bis 2004) | 10 |
| 1.3.3 | Implementierungsphase 3 (ab 2004 bis 2008) | 10 |
| 1.3.4 | Implementierungsphase 4 (ab 2008) | 11 |
| 1.4 | Gender Budgeting | 11 |
| 2 | Erhebung „10 Jahre Gender Mainstreaming (GM) in der Bundesverwaltung“ | 13 |
| 2.1 | Vorbemerkungen | 13 |
| 2.2 | Ergebnisse | 17 |
| 2.2.1 | Führungskräfte wissen besser über GM Bescheid als die MitarbeiterInnen | 17 |
| 2.2.2 | Rund die Hälfte der Befragten weiß von Projekten zu GM | 19 |
| 2.2.3 | Rund die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass es 1-3 GM-Projekte in der eigenen Organisation gegeben hat | 19 |
| 2.2.4 | Projekte zu Gender Budgeting und zu einer geschlechtergerechten Sprache werden als besonders erfolgreich und nachhaltig wahrgenommen | 20 |
| 2.2.5 | Vor allem die ressortinternen Arbeitsgruppen (55%) und Leitfäden zu GM (44,2%) sind bekannt | 21 |
| 2.2.6 | Nur rund ein Viertel weiß von geschlechtsspezifischen Datenerhebungen in der Organisation | 24 |
| 2.2.7 | Qualitätskontrollen gibt es eher selten (13,9%) | 25 |
| 2.2.8 | Ein Fünftel der TeilnehmerInnen wendet Leitfäden zu GM in der täglichen Arbeit an | 26 |
| 2.2.9 | 40,6% geben an, dass Gender Mainstreaming in der täglichen Arbeit ein Thema ist | 27 |
| 2.2.10 | Anteil der Gesamtressourcen für GM rund 5% | 27 |
| 2.2.11 | Präsenz und Stellenwert der Gender Mainstreaming-Beauftragten eher gering | 27 |

| | |
|--|----|
| 2.2.12 Die Wahrnehmung der Aktivität der IMAG GMB ist gering – die Website wird allerdings von 14,2% der Befragten genutzt..... | 30 |
| 2.2.13 Einstellungen zu Gender Mainstreaming..... | 31 |
| 2.2.14 GM ist im Sprachgebrauch weitgehend verankert..... | 32 |
| 2.2.15 Geschlechtergerechtes Verfassen von Schriftstücken ist Usus | 33 |
| 2.2.16 Größte Veränderungen durch Unterstützung von Sektions- und AbteilungsleiterInnen erwartet..... | 34 |
| 2.2.17 GM in der Personalpolitik hat für die Befragten höchste Priorität | 35 |
| 2.3 Resümee..... | 37 |

1 Einleitung

1.1 Entwicklung von Gender Mainstreaming in Österreich

Die nationalen Grundlagen zur Verwirklichung einer Gleichstellung von Frauen und Männern sind das Bundes-Verfassungsgesetz sowie vier Ministerratsbeschlüsse, die zugleich die wesentlichen Implementierungsphasen abstecken. Mit der Einrichtung einer Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) wurde ein unterstützendes und begleitendes Gremium für die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Bundesverwaltung geschaffen.

RECHTLICHE GRUNDLAGEN - BUNDESVERFASSUNG

- Artikel 7 B-VG Abs. 1: Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen...
- Artikel 7 B-VG 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 durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.
- Artikel 13 Abs. 3 B-VG: Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.
- Artikel 51 Abs. 8 B-VG: Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten (in Kraft ab 2013).

POLITISCHE VORGABEN - MINISTERRATSBESCHLÜSSE

- Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000 über die Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM).
- Ministerratsbeschluss vom 3. April 2002 über ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für die nächsten Jahre.
- Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004 zur Forcierung der Anwendung von Gender Mainstreaming vor allem Formulierung von Metazielen, Selbstverpflichtung zur Einrichtung

von Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppen und Durchführung von Gender Mainstreaming-Projekten in allen Ressorts.

- Ministerratsbeschluss vom 5. März 2008 über die Anwendung der Leitfäden für Gender Mainstreaming in der Legistik und für Gender Budgeting zur Integration von Gender Mainstreaming in das routinemäßige Verwaltungshandeln.

1.2 Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting

Am 11. Juli 2000 wurde mit Beschluss des Ministerrates eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming eingerichtet, um den politischen und rechtlichen Verpflichtungen Österreichs zur Umsetzung des Gender Mainstreaming auf nationaler Ebene nachzukommen. Die konstituierende Sitzung der IMAG GM fand am 10. November 2000 statt. Im Jahr 2009 wurde die IMAG GM um den Zuständigkeitsbereich Gender Budgeting erweitert und als Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) neu konstituiert.

Den Vorsitz der IMAG GMB führt Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek als das für Frauenangelegenheiten zuständige Regierungsmitglied.

Die Geschäftsführung obliegt der zuständigen Fachabteilung, derzeit die Abteilung II/1 für frauenpolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten des Bundeskanzleramts.

Die Mitglieder der IMAG GMB sind alle Ressorts, die obersten Organe (Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, Rechnungshof, Volksanwaltschaft und Parlamentsdirektion), die Gewerkschaft öffentlicher Dienst sowie seit dem Jahr 2007 die Bundesländer, die durch Beauftragte („Ressortbeauftragte für Gender Mainstreaming“) vertreten sind.

Ziel der IMAG GMB ist es, den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen zu unterstützen und zu begleiten. Die Ressortbeauftragten fungieren hierbei als Informationsdrehscheibe.

Zu den wesentlichen Aufgaben der IMAG GMB gehören:

- Austausch von Informationen und nachahmenswerten Initiativen in den Ressorts und das Heranziehen von in- und ausländischen Best-Practice-Beispielen
- Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung der Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Strategie
- Begleitung und Evaluierung laufender Projekte, Maßnahmen und Gesetze hinsichtlich der Anwendung des Gender Mainstreaming/Gender Budgeting

Die IMAG GMB wird gemäß der Geschäftsordnung zwei Mal jährlich einberufen. Die Heranziehung von ExpertInnen zu den einzelnen Sitzungen der IMAG GMB und Behandlung von einzelnen Themen in Unterarbeitsgruppen ist möglich und wünschenswert.

Zu den Rahmenbedingungen einer erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der öffentlichen Verwaltung gehört die Etablierung von klaren Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. In diesem Zusammenhang kommt der Rolle, den Aufgaben und der Funktion der Ressortbeauftragten für Gender Mainstreaming/Budgeting besondere Bedeutung zu. Daher wurde 2005 ein Aufgabenprofil der Ressortbeauftragten erarbeitet, in dem Aufgaben und Ziele detailliert festgeschrieben sind. Dieses wurde den Ressorts und obersten Organen zur Kenntnisnahme und Berücksichtigung übermittelt.

Seit 1. Mai 2002 gibt eine eigene Website unter www.imag-gmb.at einen Überblick über die Aktivitäten der IMAG GMB, die Gender Mainstreaming-Projekte in den Ressorts und den obersten Organen sowie den Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Bundesländern. Die Website wurde im Jahr 2008 um eine Tool Box für Gender Budgeting erweitert, um die Durchführung von Gender Budgeting-Pilotprojekten ab dem Jahr 2009 zu erleichtern, Know-how in der Verwaltung aufzubauen und Informationsarbeit und Bewusstseinsbildung zu leisten (Auflistung von Instrumenten, Zurverfügungstellung von Anwendungsbeispielen aus der in- und ausländischen Verwaltungspraxis, Hinweise auf weiterführende Literatur sowie allgemeine Informationen).

1.3 Implementierung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung

Die Entwicklungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung, können entsprechend den Ministerratsbeschlüssen in vier Phasen eingeteilt werden. Im Zentrum des Implementierungsprozesses steht die IMAG GMB.

1.3.1 Implementierungsphase 1 (2000 bis 2002)

In der ersten Phase des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming standen folgende Maßnahmen im Vordergrund:

- Sensibilisierung der Regierungsmitglieder und Führungskräfte im Sinne des Top-down-Ansatzes
- Durchführung von Fortbildungen und Informationsveranstaltungen für die MitarbeiterInnen der Ressorts
- Erprobung von Gender Mainstreaming anhand von Pilotprojekten. Inhalte waren die verschiedenen Politiken der Ressorts (zum Beispiel Gender Mainstreaming in Förderrichtlinien, in der Forschungsvergabe, in der Öffentlichkeitsarbeit sowie Studien des Bundesministeriums für Finanzen zur Geschlechtergerechtigkeit des österreichischen Steuersystems)

1.3.2 Implementierungsphase 2 (2002 bis 2004)

Es wurden drei Arbeitskreise zu den Themen „Projekte und Leitfäden“, „Strukturaufbau, Ressourcen und Repräsentation“ und „Information, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung“ gebildet, deren Ergebnisse in Form von Empfehlungen in den Ministerratsbeschluss vom 2002 eingebracht wurden. Daneben wurden in der zweiten Implementierungsphase in den Ressorts verstärkt Strukturen aufgebaut und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln entwickelt. Neben der Entwicklung von Instrumenten war ein weiterer Schwerpunkt die Fortsetzung und Intensivierung von Schulungen zu Gender Mainstreaming.

- Fortsetzung der Pilotprojekte
- Aufbau von Strukturen und Entwicklung von Instrumenten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln (zum Beispiel Leitfaden des BMBWK „Wie kommt Gender in die Forschung“, Gender Mainstreaming Prüfverfahren im BMF, Leitfäden verschiedener Ressorts zum geschlechtergerechten Formulieren)
- Intensivierung von Schulungen (ressortspezifischen Schulungen in Verbindung mit den Gender Mainstreaming Zielen der Ressortbeauftragten, systematische Aufnahme von Gender Mainstreaming in die Grundausbildungsverordnungen, Gender Mainstreaming Modul im Rahmen der Führungskräfteausbildung an der Verwaltungsakademie)

1.3.3 Implementierungsphase 3 (ab 2004 bis 2008)

In den Ressorts wurde insbesondere die Durchführung von Gender Mainstreaming-Projekten und die Schaffung dauerhafter Organisations- und Informationsstrukturen, um Gender Mainstreaming in den Ressorts institutionell zu verankern, vorangetrieben.

ORGANISATORISCHE MAßNAHMEN:

Selbstverpflichtung aller Ressorts zur

- Einrichtung von Arbeits- bzw. Steuerungsgruppen für Gender Mainstreaming
- Durchführung von (mindestens) zwei Gender Mainstreaming-Projekten (jedenfalls ein internes Projekt im Bereich der Personalpolitik)
- Geschlechtsspezifischen Erhebung, Darstellung und Auswertung von Daten

Es wurden erstmals Metaziele für die Auswahl der ressortinternen Gender Mainstreaming-Maßnahmen definiert.

METAZIELE:

- Gleiche Teilhabe von Frauen an Führungspositionen
- Förderung der Karenzzeiten männlicher Bediensteter
- Geschlechtergerechte Sprache

- Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in budgetpolitischen Maßnahmen
- Integration von Gender Mainstreaming in legislative Arbeiten und das Förder- und Berichtswesen
- Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen

Dabei wurden auch thematische Schwerpunkte für eine nachhaltige Implementierung von Gender Mainstreaming festgelegt.

THEMATISCHE SCHWERPUNKTE:

- Anwendung von Gender Budgeting
- Prüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Gesetzen und Verordnungen
- Durchführung eines Cross Mentoring Projekts auf Bundesebene

1.3.4 Implementierungsphase 4 (ab 2008)

Zielsetzung ist die Übernahme von Gender Mainstreaming in das routinemäßige Verwaltungshandeln. Das soll unter anderem durch die Anwendung praxistauglicher Instrumente, in die auch die Erfahrungen der in den Ressorts bereits durchgeführten Pilotprojekte eingeflossen sind, erfolgen.

LEITFADEN FÜR GENDER MAINSTREAMING IN DER LEGISTIK:

Der Leitfaden unterstützt AnwenderInnen in Bund, Ländern und Gemeinden, Gesetze und Verordnungen bereits in der Entstehungsphase einer systematischen Prüfung hinsichtlich ihrer gleichstellungsrelevanten Aspekte zu unterziehen.

ARBEITSHILFE FÜR GENDER BUDGETING IN DER VERWALTUNG:

Die Arbeitshilfe soll die konkrete Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung unterstützen. Sie soll dazu beitragen die unterschiedlichen Auswirkungen der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben auf Frauen und Männer zu ermitteln. Dadurch sollen Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse offengelegt, Prioritäten verändert und Mittel umverteilt werden.

1.4 Gender Budgeting

Gender Budgeting wurde auf Regierungsebene erstmals durch einen Ministerratsbeschluss in die Wege geleitet. Mit dem Regierungsbeschluss vom 9. März 2004 wurde als Metaziel die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen der Ministerien definiert.

Zur Umsetzung wurde 2004 eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Budgeting eingerichtet. Im Jahr 2009 kam es zur Zusammenlegung der Interministeriellen Arbeitsgruppen Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Ein regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch zu Gender Budgeting findet seitdem im Rahmen der Sitzungen der IMAG GMB statt.

Die Fachtagung „Gender Budgeting - Strategieentwicklung für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung“ fand 2005 statt. Diese war ein Startschuss für künftige Kooperationen in der Umsetzung von Gender Budgeting auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene und bot erstmals eine österreichweite Vernetzung aller AkteurInnen auf diesem Gebiet. Es wurden nicht nur einzelne Projekte auf den verschiedenen Verwaltungsebenen präsentiert, sondern auch Standardisierung und Qualitätssicherung von Gender Budgeting sowie EU-Vorgaben diskutiert.

Ein Meilenstein in der Umsetzung von Gender Mainstreaming im öffentlichen Haushaltswesen war die Verankerung von Gender Budgeting in der Bundesverfassung, die mit 1. Jänner 2009 in Kraft getreten ist. Damit wurde klargestellt, dass ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern auch über das Budget erreicht werden kann.

Die Haushaltsrechtsreform des Bundes sieht weiters ab 1. Jänner 2013 vor, das Ziel der Wirkungsorientierung unter Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu implementieren. Die konkrete Ausgestaltung ist im Bundeshaushaltsgesetz 2013 (BHG 2013) samt den dazugehörigen Durchführungsverordnungen festgelegt. Das BHG 2013 sieht vor, dass ab dem Bundesvoranschlag 2013 jedes Ressort sowie die obersten Organe im Rahmen der Budgeterstellung verpflichtet sind, für ihre Untergliederungen ein bis maximal fünf Wirkungsziele zu formulieren. Zumindest eines der Wirkungsziele ist direkt aus dem Gleichstellungsziel abzuleiten. Des Weiteres sind ein bis fünf Maßnahmen, mit denen die Wirkungsziele verfolgt werden, anzugeben. Eine der maximal fünf Maßnahmen soll das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Schließlich sollen noch Meilensteine/Kennzahlen (Indikatoren) zur Überprüfung und Messbarkeit angegeben werden.

Gleichstellungsaspekte werden somit in Zukunft in allen Phasen des Verwaltungshandelns von der Zielformulierung über die Umsetzung der Ziele bis hin zur Evaluierung der Zielerreichung explizit berücksichtigt.

2 Erhebung „10 Jahre Gender Mainstreaming (GM) in der Bundesverwaltung“

2.1 Vorbemerkungen

Zur Teilnahme an der Befragung anlässlich des 10jährigen Bestehens der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller österreichischen Ressorts (Bundeskanzleramt, BM für europäische und internationale Angelegenheiten, BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, BM für Finanzen, BM für Gesundheit, BM für Inneres, BM für Justiz, BM für Landesverteidigung und Sport, Lebensministerium, BM für Unterricht, Kunst und Kultur, BM für Verkehr, Innovation und Technologie, BM für Wirtschaft, Familie und Jugend, BM für Wissenschaft und Forschung) und obersten Organe (Parlamentsdirektion, Rechnungshof, Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, Volksanwaltschaft) eingeladen.

An der elektronischen Befragung, die von matkovits+geiger durchgeführt wurde, haben sich insgesamt 1348 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt. Die Weitergabe der Zugangsdaten zum Fragebogen wurde in den einzelnen Ressorts von den Mitgliedern der IMAG GMB organisiert und zu bemerken ist, dass dies sehr unterschiedlich gehandhabt wurde: In einigen Ressorts wurden die Zugangsdaten zum Fragebogen den MitarbeiterInnen der gesamten Dienststelle übermittelt, in anderen ergingen diese nur an die Mitglieder der Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppe oder an einzelne Führungspersonen.

Für die Auswertung der Daten wurden ausschließlich jene 360 Fragebögen herangezogen, die vollständig ausgefüllt waren. 988 unvollständige Datensätze blieben, um die Ergebnisqualität nicht zu gefährden, unberücksichtigt. Die relativ hohe Abbruchrate deutet möglicherweise darauf hin, dass sich die gestellten Fragen nicht nur auf Einstellungen, sondern auch sehr konkretes Wissen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den einzelnen Ressorts und obersten Organen bezogen haben.

Insgesamt haben sich deutlich mehr Frauen (61%) als Männer (39%) an der Befragung beteiligt.

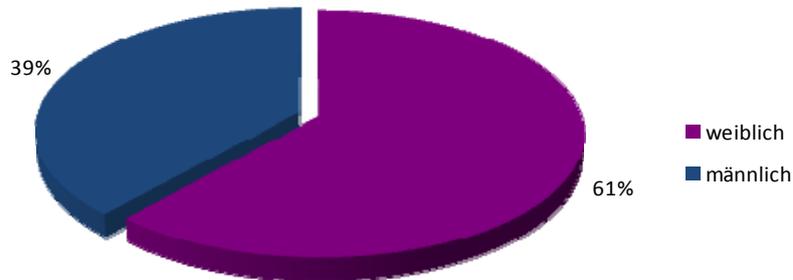


Abbildung 1: Beteiligung [nach Geschlecht]

Betrachtet man die Teilnahme in den jeweiligen Ressorts, dann war das Interesse an der Umfrage im Bundeskanzleramt am höchsten (21%), gefolgt vom Bundesministerium für Finanzen (18%), dem Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (15%), dem Lebensministerium (14%), dem Bundesministerium für Justiz (8,3%) und dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (8%).

Aus unterschiedlichen Gründen, wie z.B. technischen Problemen im Bundesministerium für Gesundheit oder aufgrund der Neuorganisation der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport konnten sich einige Ressorts und oberste Organe an der Umfrage nicht beteiligen.

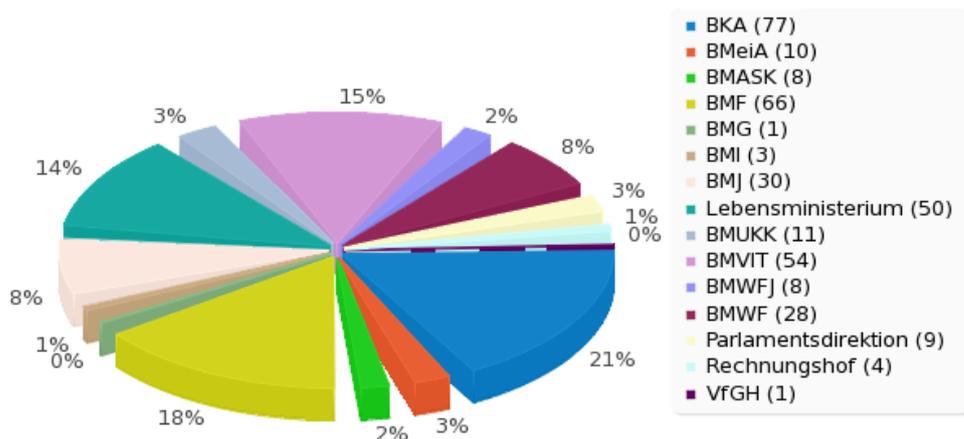


Abbildung 2: Beteiligung [nach Ressort]

Fast zwei Drittel der BefragungsteilnehmerInnen (62,8%) sind MitarbeiterInnen in den jeweiligen Ressorts und obersten Organen. Mehr als ein Drittel (37,8%) der Fragebögen wurde von Führungskräften beantwortet. 14,7% der an der Befragung Beteiligten leiten eine Sektion oder eine Abteilung. Tatsächlich liegt der Anteil der Sektions- und AbteilungsleiterInnen in den Ressorts bei durchschnittlich 8,1%. Es zeigt sich also, dass Führungskräfte in der Umfrage überproportional stark präsent sind.

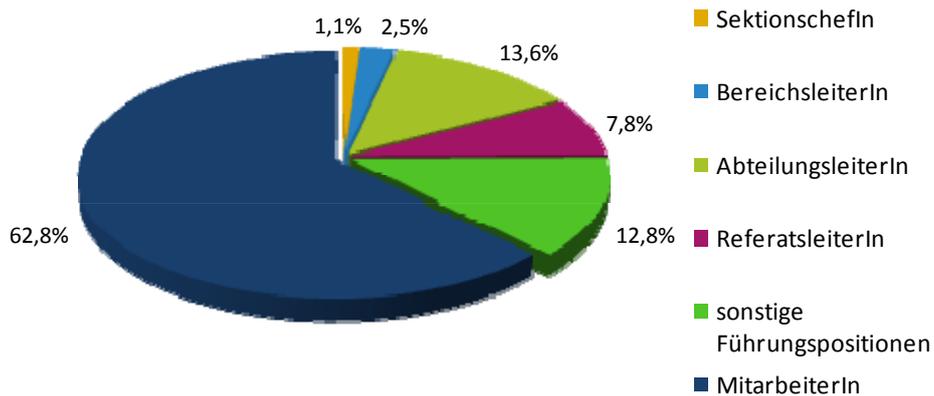


Abbildung 3: Beteiligung [nach Funktion]

Die Beteiligung der Geschlechter nach ihren Funktionen zeigt, dass Männer vor allem in höheren Positionen in der Studie eindeutig überrepräsentiert sind. Dies entspricht allerdings auch den realen Geschlechterverhältnissen in den Ressorts. Tatsächlich sind 81,4% der Sektionsleitungen und 68,7% der Abteilungsleitungen von Männern besetzt (Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010).

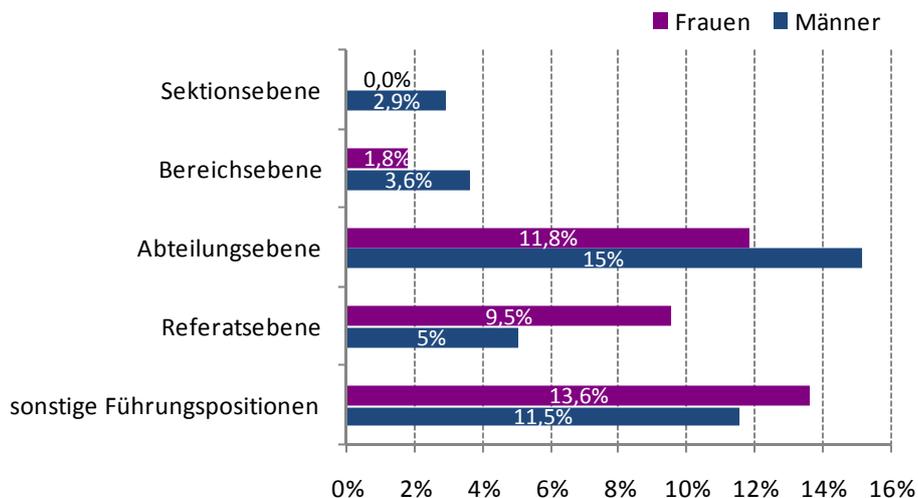


Abbildung 4: Funktion der Beteiligten [nach Geschlecht]

20% der Befragten gehören oder gehörten den ressortinternen Arbeitsgruppen Gender Mainstreaming oder der IMAG GMB an und sind somit in ihrer Funktion als Gender Beauftragte mit dem Thema Implementierung von Gender Mainstreaming besonders befasst.

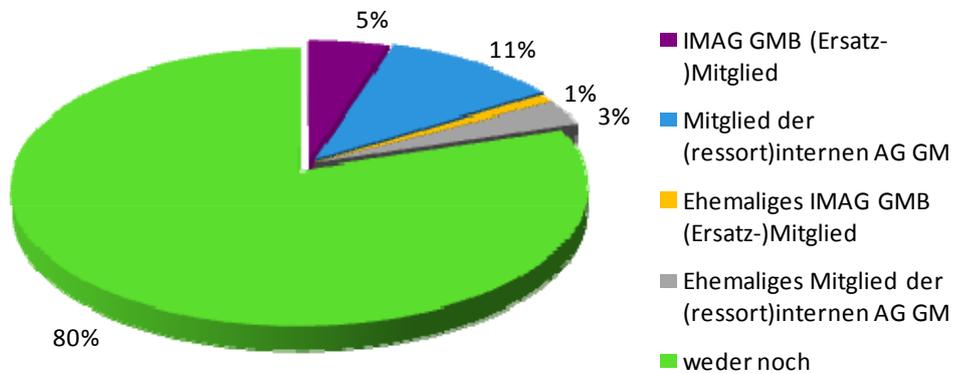


Abbildung 5: Beteiligung der Mitglieder IMAG GMB oder der AG GM

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Studie am Beispiel einzelner Ressorts dargestellt. Herangezogen wurden dazu ausschließlich jene Ressorts, wo die Größe der Stichprobe und Datenqualität dies zuließ. Infolgedessen wurde das Bundeskanzleramt, das BM für Finanzen, das BM für Justiz, das Lebensministerium, das BM für Verkehr, Innovation und Technologie sowie das BM für Wissenschaft und Forschung exemplarisch einer näheren Analyse unterzogen.

2.2 Ergebnisse

2.2.1 Führungskräfte wissen besser über GM Bescheid als die MitarbeiterInnen

Zu den wesentlichen Ergebnissen der Studie gehört, dass Führungskräfte in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming/Budgeting signifikant besser informiert sind als die MitarbeiterInnen der Ressorts. Wie bereits erwähnt, war das Interesse der Führungskräfte an der Umfrage überdurchschnittlich hoch. Während der reale Führungskräfteanteil in den einzelnen Ressorts im Schnitt bei 8,1% liegt, betrug der Anteil der Sektions- und AbteilungsleiterInnen, die sich an der Studie beteiligten 14,7%. Dies deutet zumindest darauf hin, dass Gleichstellung im Sinne von Gender Mainstreaming tatsächlich als Führungsthema erkannt wurde und wahrgenommen wird.

Andererseits lassen die doch hohe Abbruchrate (988 Datensätze) beim Ausfüllen der Fragen und die großen Ausprägungen der Kategorien „weiß ich nicht“ und „keine Angabe“ vermuten, dass das Wissen über die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming in den einzelnen Ressorts und obersten Organen vor allem bei den MitarbeiterInnen eher bescheiden ist.

Am Beispiel des Wissensstandes über geschlechtsspezifische Datenerhebungen in den Organisationen sowie über die Anwendung des Leitfadens für Gender Mainstreaming in der Legistik und der Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung lässt sich dies besonders eindrucksvoll ablesen.

So wissen etwas 43,3% der Führungskräfte von geschlechtsspezifischen Datenerhebungen in ihrem Ressort, während nur 18,1% der MitarbeiterInnen mit Sicherheit behaupten konnten, dass es Erhebungen dieser Art gegeben hat.

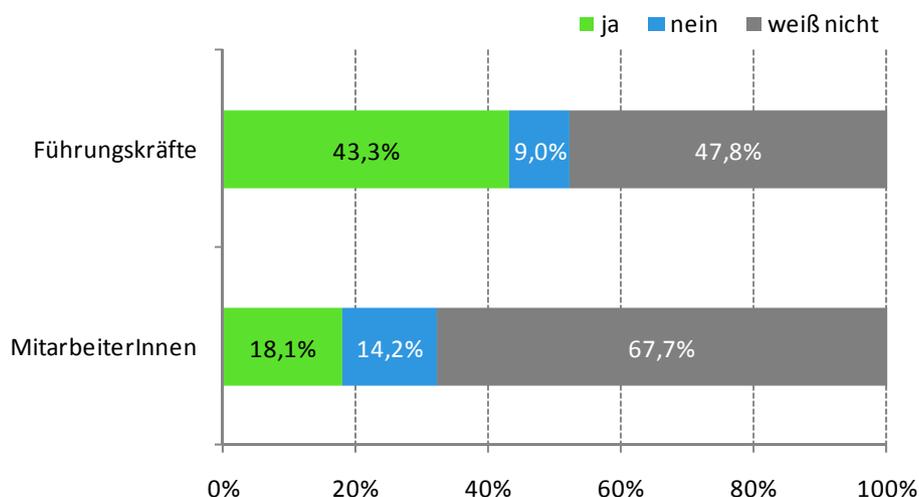


Abbildung 6: Wurden bereits ein- oder mehrmals geschlechtsspezifische Daten in Ihrer Organisation erhoben? [nach Funktion]

Die Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung findet bei Führungskräften mehr als doppelt so häufig (35,1%) Verwendung als bei den MitarbeiterInnen (14,2%). Die Diskrepanz zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen in Bezug auf die Anwendung des Leitfadens für Gender Mainstreaming in der Legistik ist weniger gravierend, aber dennoch auffällig (FK: 27,6%; MA: 16,8%).

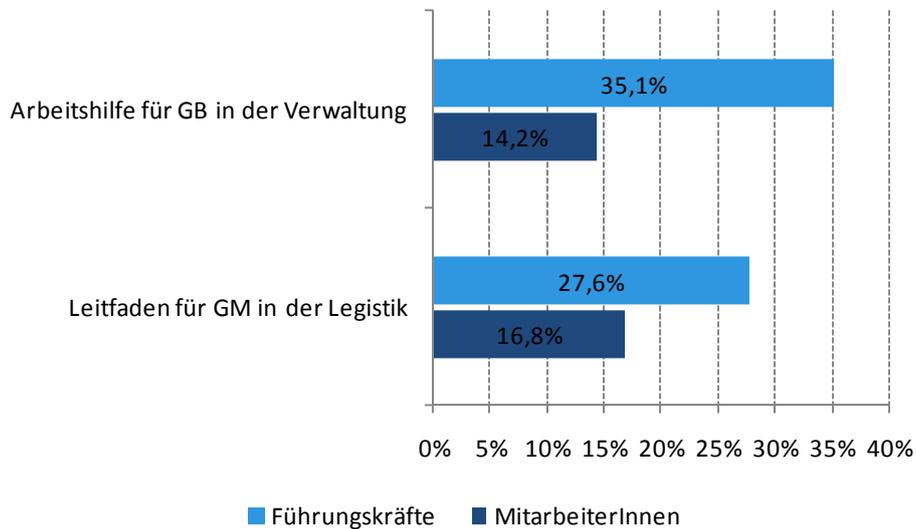


Abbildung 7: Wenden Sie die beiden Leitfäden zur Umsetzung von GM an? [nach Funktion]

HANDLUNGSANSATZ: Wie der hohe Führungskräfteanteil an den Beteiligten der Studie zeigt, nehmen Führungskräfte zunehmend ihre Verantwortung für das Thema Gleichstellung wahr, zeigen Interesse und erkennen Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe. Dem stehen MitarbeiterInnen gegenüber deren Wissen über Gender Mainstreaming eher bescheiden erscheint.

Künftiges Handlungsfeld könnte sein, dass Führungskräfte der einzelnen Ressorts MitarbeiterInnen verstärkt über Gender Mainstreaming-Vorhaben informieren und in deren Umsetzung einbinden bzw. deren Sinn und Bedeutung wie z.B. beim Einsatz von Leitfäden oder in Bezug auf die geschlechtsspezifische Datenerhebung, kommunizieren.

Denn erst die Einbindung aller Ebenen, aller Führungskräfte und MitarbeiterInnen, sowohl in die Entwicklung von Gleichstellungszielen, als auch in alle Weiterbildungsmaßnahmen fördert das gemeinsame Erkennen des Nutzens von geschlechtergerechter Politik, fördert die Kommunikation in der Organisation zu geschlechtsspezifischen Wertefragen und reduziert Widerstände auf Seiten der Männer und der Frauen und beschleunigt so den Gleichstellungsprozess.

Um das Wissen zu fördern und um einen Überblick zu den vielfältigen Aktivitäten zu schaffen könnte neben persönlicher Kommunikation eine Wissensdatenbank unterstützend sein, die Informationen zu den Gender Mainstreaming-Projekten liefert und MitarbeiterInnen Orientierung gibt.

2.2.2 Rund die Hälfte der Befragten weiß von Projekten zu GM

Die Einschätzung der Befragten zur Durchführung von Gender Mainstreaming-Projekten, die eine nachhaltige Wirkung im Ressort erzielen konnten, gibt Aufschluss über das Wissen und die Wahrnehmung von MitarbeiterInnen und Führungskräften zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den einzelnen Ressorts und obersten Organen.

Mehr als die Hälfte (53%) der Befragten gibt an, von Projekten zu Gender Mainstreaming im eigenen Ressort zu wissen. Führungskräfte geben signifikant häufiger an, dass Gender Mainstreaming-Projekte in ihrem Ressort durchgeführt wurden als dies die MitarbeiterInnen tun.

Die Befragten der einzelnen Ressorts schätzen die Anzahl der Projekte sehr unterschiedlich ein. Am häufigsten wurden Genderprojekte dieser Umfrage nach im Lebensministerium (78%), im BMF (63,6%) und im BMWF (57,1%) durchgeführt. Am seltensten kennen MitarbeiterInnen und Führungskräfte des BMJ (20%) solche Projekte. Hier ist die Anzahl jener, die keine Angabe bezüglich der Projekte in ihrem Ressort machen konnten außergewöhnlich hoch (76,7%).

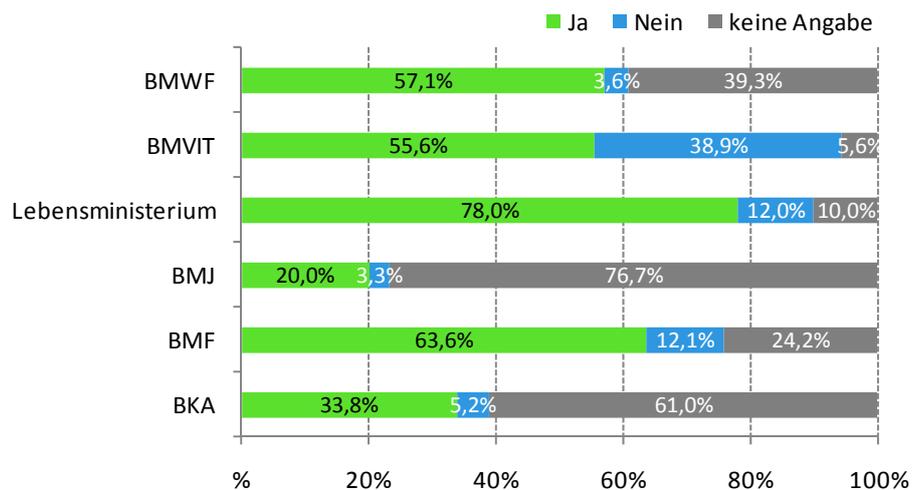


Abbildung 8: GM-Projekte im Ressort [nach Ressorts]

2.2.3 Rund die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass es 1-3 GM-Projekte in der eigenen Organisation gegeben hat

Befragt nach der Einschätzung wie viele Gender Mainstreaming-Projekte bislang in ihrem Ressort bzw. in ihren Organisationen durchgeführt wurden, gibt rund die Hälfte der Befragten (51,4%) an, dass es sich ihrer Meinung nach bisher um ein bis drei Projekte gehandelt hat. 15,7% der Beteiligten gibt an von vier bis sechs Projekte in den vergangenen zehn Jahren zu wissen. 16,4% hatten laut eigenen Angaben sogar 10 bis 12 Projekte in ihrer Organisation. 13,9% der Befragten schätzen, dass es mehr als 12 Projekten zu Gender Mainstreaming in der Organisation gibt bzw. gab. Die Einschätzung der Anzahl der durchgeführten Genderprojekte unterscheidet sich nicht signifikant nach Ressort.

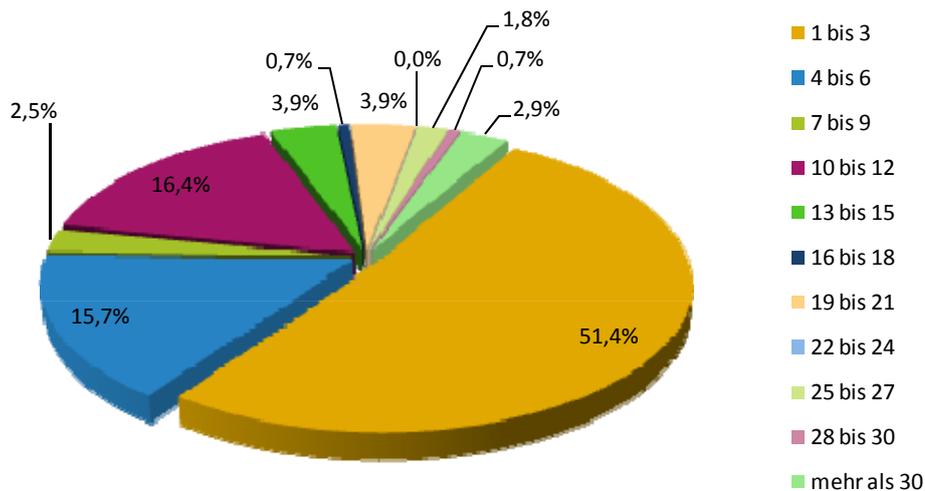


Abbildung 9: Wie viele Projekte mit nachhaltiger Wirkung wurden Ihres Wissens seit 2000 in Ihrer Organisation zu GM durchgeführt?

Tatsächlich haben die einzelnen Ressorts und obersten Organe in den letzten Jahren Projekte zum Thema Gender Mainstreaming in unterschiedlichem Ausmaß durchgeführt und öffentlich gemacht. Ein Vergleich erweist sich als schwierig, da es keine einheitliche Definition in Bezug auf Ziel, Umfang, Durchführungszeitraum und Qualität eines Gender Mainstreaming-Projektes gibt.

Die Anzahl der Projekte, die entweder auf der Website der IMAG GMB oder in Ressortberichten veröffentlicht wurden, variiert zwischen den Ressorts und beläuft sich auf 3 bis 18 Projekte.

2.2.4 Projekte zu Gender Budgeting und zu einer geschlechtergerechten Sprache werden als besonders erfolgreich und nachhaltig wahrgenommen

Zu den drei wichtigsten Gender Mainstreaming-Projekten, die besonders erfolgreich waren und eine nachhaltige Wirkung in der Organisation gezeigt haben gehören nach Meinung der Befragten Gender Budgeting-Projekte, Projekte zu einer geschlechtergerechten Sprache und der Frauenförderplan.

Projekte zu einer geschlechtergerechten Sprache zeigen bereits ihre Wirkung. 60,2% der Befragten geben an, dass Gender Mainstreaming im Sprachgebrauch in der Organisation weitgehend verankert ist oder zumindest das Bemühen zur Verankerung besteht.

Auch in der Budgetpolitik sehen die Befragten zu 49,2% eine weitgehende Verankerung bzw. zumindest Bemühungen dazu.

Interessant erscheint, dass der Frauenförderplan zu den wichtigsten und erfolgreichsten Projekten gezählt wird, obwohl dieser zwar eine wichtige Teilstrategie einer geschlechtergerechten Personalpolitik ist, aber ausschließlich die Förderung von Frauen zum Ziel hat. Hier zeigt sich,

dass eine Trennung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming vielen Befragten schwer fällt.

HANDLUNGSANSATZ: *Die Auswertung der Frage nach den nachhaltigen Gender Mainstreaming-Projekten hat gezeigt, wie wenig tatsächlich über Gender Mainstreaming-Projekte bekannt bzw. dass selbst bei Führungskräften der Überblick nur fragmentarisch vorhanden ist. Die Einschätzungen variieren und es gibt auch keine zuverlässigen Quellen wo Daten und Fakten überprüfbar wären.*

Daher eröffnet sich auch hier ein künftiges Handlungsfeld: Einerseits geht es darum zu definieren was als Gender Mainstreaming-Projekt zu verstehen ist und welche Qualitätskriterien damit verbunden sind und andererseits soll ein Überblick über die Aktivitäten und Projekte geschaffen werden, damit das dort erworbene Know-how nicht verloren geht, sondern von allen Interessierten verwendet werden kann. Die Möglichkeit zum Know-how Transfer und auf Erfahrungen zurückzugreifen, könnte mittels Wissensdatenbank unterstützt werden.

Zudem lässt sich festhalten, dass den Befragten jene drei Projekte wie etwa Gender Budgeting, Geschlechtergerechte Sprache und der Frauenförderplan als erfolgreich und nachhaltig in Erinnerung sind, die entweder auf einer rechtlichen Grundlage oder auf einer sehr klaren Direktive Top-down beruhen. Für die Realisierung künftiger Gender Mainstreaming-Projekte bedeutet dies, dass der Erfolg und die Nachhaltigkeit sowie die Breitenwirkung erst dann gegeben ist, wenn es sich um gesetzlich verankerte Vorhaben handelt. Insofern hat Gender Budgeting alle Voraussetzungen um wirksam in die gesamten Strukturen implementiert zu werden.

2.2.5 Vor allem die ressortinternen Arbeitsgruppen (55%) und Leitfäden zu GM (44,2%) sind bekannt

Verantwortlich für den Erfolg von Gender Mainstreaming ist neben der strukturellen Implementierung in die Organisation, die laufende Kommunikation und die Weitergabe von Information an Führungskräfte und MitarbeiterInnen. In diesem Sinne formulierte die IMAG GMB 2002 eine Reihe von Empfehlungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming in den Ressorts und obersten Organen.

Mehr als die Hälfte der befragten TeilnehmerInnen (55%) kennt die **Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming** in ihrem Ressort. 44,2% sind die **Leitfäden zu Gender Mainstreaming** bekannt. Rund ein Drittel (36,9%) gibt an, dass in ihrer Organisation **Schulungen** zu Gender Mainstreaming angeboten werden und 30,6% kennen **Pilotprojekte** zum Thema.

Nur 17,8% wissen von einem **Jour Fixe zwischen der Ressortleitung und der Gender Mainstreaming-Ressortbeauftragten**. Auch **flexible Arbeitsgruppen** (20%) und **periodisch erscheinende Informationen** (24,7%) zu Gender Mainstreaming werden wenig wahrgenommen. Führungskräfte sind signifikant besser informiert als MitarbeiterInnen.

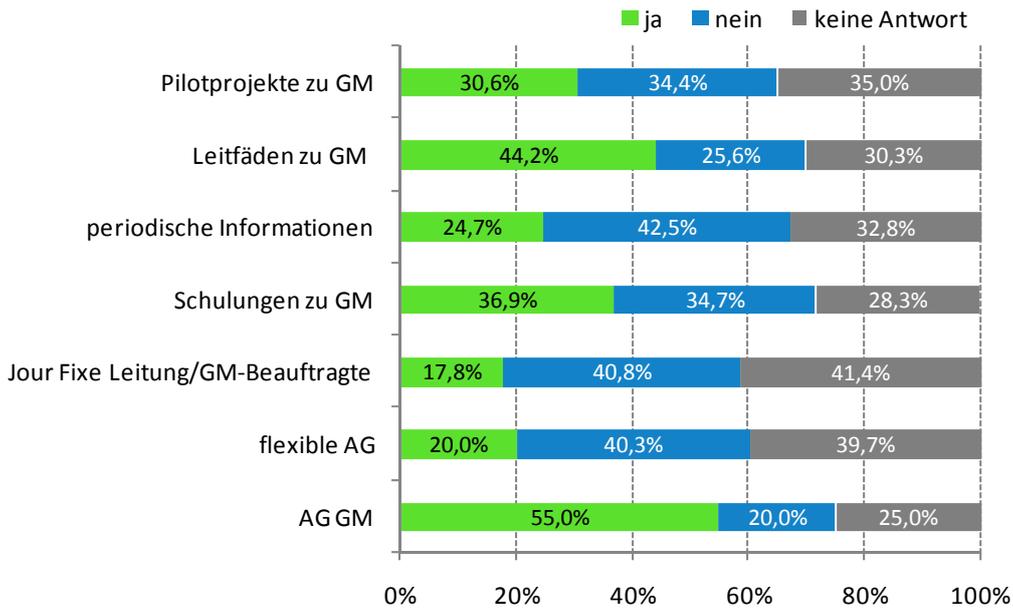


Abbildung 10: Konnten in Ihrer Organisation, die von der IMAG GMB 2002 formulierten Empfehlungen zur Implementierung von GM umgesetzt werden? Gibt es in Ihrer Organisation ...

Die Existenz einer ressortinternen **Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming** wird von den Befragten der einzelnen Organisationen signifikant unterschiedlich wahrgenommen. Im Lebensministerium wissen 88% der TeilnehmerInnen von einer Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming, während es im BMF nur knapp mehr als ein Drittel (36,4%) und im BMJ nur 16,7% der Befragten sind.

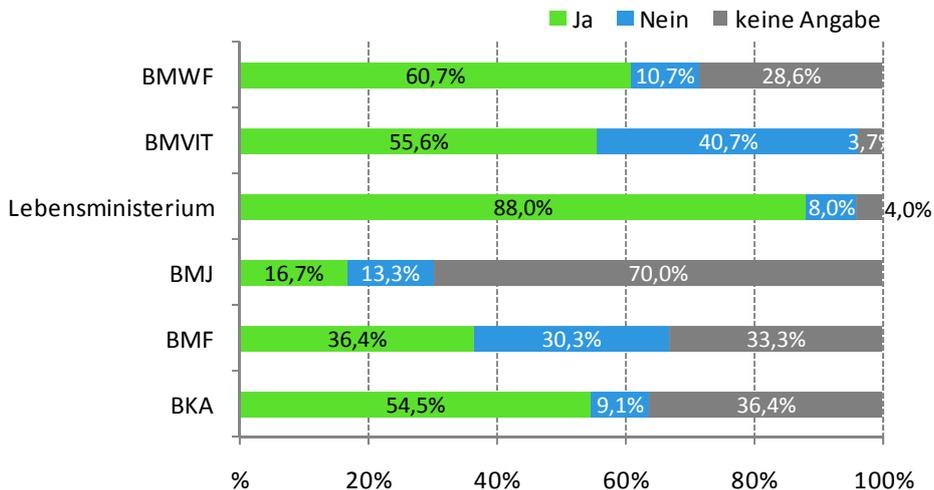


Abbildung 11: Gibt es in Ihrer Organisation eine Arbeitsgruppe GM? [nach Ressorts]

Schulungen zu GM haben laut dieser Umfrage am häufigsten Beschäftigte des BMWF (46,4%) und das BKA (42,9%). Fast zwei Drittel (64,8%) der Personen aus dem BMVIT geben an, dass keine Schulungen zu Gender Mainstreaming in ihrer Organisation durchgeführt werden.

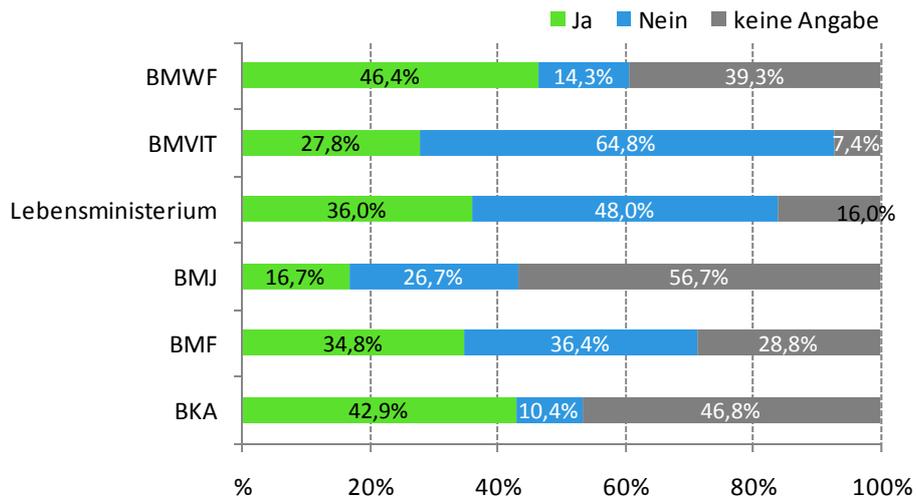


Abbildung 12: Gibt es in Ihrer Organisation Schulungen zu GM? [nach Ressorts]

Beteiligte aus dem Lebensministerium geben im Vergleich zu den anderen Ressorts aber auch signifikant häufiger an **periodische Informationen** zu erhalten (42%). Bei weitem am wenigsten Informationen zu Gender Mainstreaming erhalten laut dieser Umfrage die Beschäftigten des BMJ (3,3%).

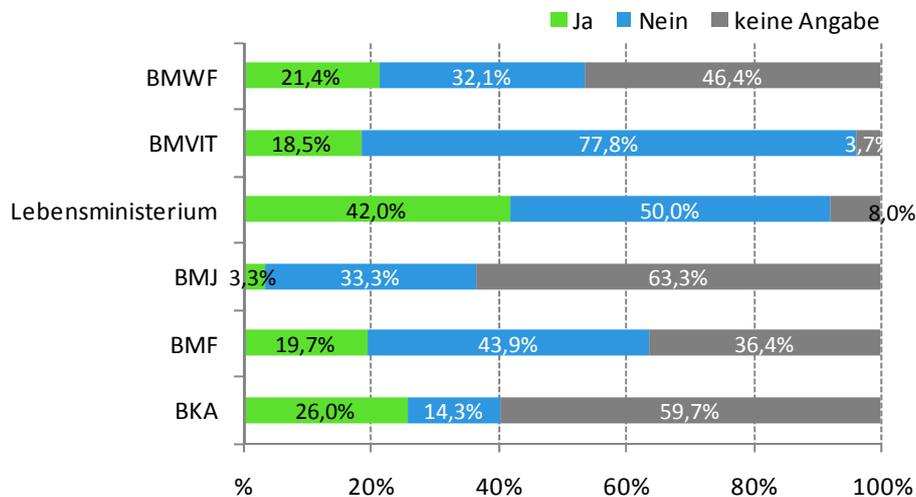


Abbildung 13: Gibt es in Ihrer Organisation periodische Informationen zu GM? [nach Ressorts]

HANDLUNGSANSATZ: Die Implementierung von GM und die Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung ist in den einzelnen Ressorts sehr unterschiedlich ausgeprägt. Nicht jedes Ressort hat sich im selben Ausmaß darum bemüht seine Führungskräfte und MitarbeiterInnen zu dieser Thematik zu schulen und Informationen gezielt weiterzugeben. Das mag daran liegen, dass es zwar Ministerratsbeschlüsse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich gibt, die einzelnen Organe und Ressorts bislang bei der Umsetzung dieser Vorgaben relativ frei und ohne Konsequenzen agieren können.

Mit der Haushaltsrechtsreform wurde aus den Kann-Bestimmungen für die einzelnen Ressorts die Verpflichtung ein geschlechtergerechtes Budget zu erarbeiten und somit Gleichstellung strukturell zu verankern. Vor allem in der Definition von Wirkungszielen liegt erhebliches Potenzial, Gender Budgeting, neben der Personal- und Organisationsentwicklung, als neues Instrument und Chance zur strukturellen Implementierung von Gender Mainstreaming zu nutzen. Mit der Festlegung von Geschlechtergerechtigkeit als Kriterium in finanziellen Belangen lässt sich Nachhaltigkeit erzielen und die Auseinandersetzung mit dem Thema könnte eine neue Durchsetzungskraft erreichen.

Dies bietet auch für alle Führungskräfte und MitarbeiterInnen die Gelegenheit und Chance, sich mit dem Thema Gleichstellung gezielt auseinanderzusetzen. In diesem Zusammenhang könnte den Gender Mainstreaming-Beauftragten künftig eine führende und wichtige Rolle zu kommen.

2.2.6 Nur rund ein Viertel weiß von geschlechtsspezifischen Datenerhebungen in der Organisation

Eine Voraussetzung für geschlechtergerechtes Handeln in der Organisation ist das Wissen über geschlechtsspezifische Unterschiede.

Nur rund ein Viertel der UmfrageteilnehmerInnen weiß von geschlechtsspezifischen Datenerhebungen im eigenen Ressort oder obersten Organ. 12,2% geben an, dass noch nie Erhebungen zu geschlechtsspezifischen Daten durchgeführt wurden. Mehr als die Hälfte der Befragten weiß es nicht.

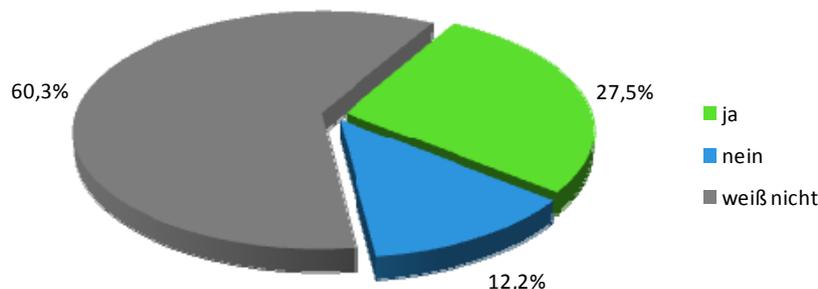


Abbildung 14: Wurden bereits ein- oder mehrmals geschlechtsspezifische Datenerhebungen in Ihrer Organisation erhoben?

Daher kann gesagt werden, dass die geschlechtsspezifische Sichtweise - basierend auf Daten und Fakten - nur bei einem kleinen Teil der Ministerien ins Bewusstsein bzw. in die organisationale Umsetzung gekommen ist.

HANDLUNGSANSATZ: Mit Gender Budgeting eröffnet sich für die einzelnen Ressorts ein neues Handlungsfeld. Denn die Formulierung von Wirkungszielen und Umsetzung von Gender Budgeting erfordert eine fundierte Ist-Analyse, die auf geschlechtsspezifischen Daten basiert. Erst

danach kann ein Soll-Zustand formuliert und Ziele definiert werden, die in den Ressorts und obersten Organen verbindlich vereinbart und mit Kennzahlen versehen werden. Das wird künftig eine geschlechtsspezifische Datenerhebung unumgänglich machen.

2.2.7 Qualitätskontrollen gibt es eher selten (13,9%)

Ungefähr zwei Drittel (68,3%) der Befragten wissen nicht ob es Qualitätskontrollen, die den Fortschritt der Implementierung von Gender Mainstreaming dokumentieren, in ihrer Organisation gibt. 13,9% kennen Evaluierungen und Qualitätskontrollen zu Gender Mainstreaming. 17,8% sind der Meinung, dass es bisher keine Untersuchungen in diese Richtung gegeben hat.

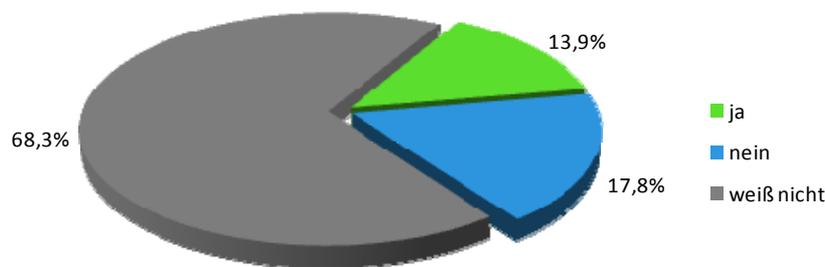


Abbildung 15: Gibt es Qualitätskontrollen/Evaluierungen, die den Fortschritt von GM in Ihrer Organisation dokumentieren

HANDLUNGSANSATZ: Ein künftiges Handlungsfeld in den einzelnen Ressorts und obersten Organen liegt in der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems zur Überprüfung der Zielerreichung. Ziele werden so formuliert und definiert, dass sie einer kontinuierlichen Überprüfung standhalten können. Auf Basis der Zielformulierung erfolgt eine Prioritätensetzung. Auch hier bietet die Formulierung von Wirkungszielen und Umsetzung von Gender Budgeting einen willkommenen Anlass die Nachhaltigkeit und die Qualität der gesetzten Maßnahmen zu überprüfen.

2.2.8 Ein Fünftel der TeilnehmerInnen wendet Leitfäden zu GM in der täglichen Arbeit an

Leitfäden zu Gender Mainstreaming werden von einem Fünftel der Befragten in der täglichen Arbeit angewandt. Konkret nutzen 21,9% der Beteiligten die Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung und 20,8% den Leitfaden zu Gender Mainstreaming in der Legistik. Anzumerken ist, dass der Leitfaden bzw. die Arbeitshilfe anwenderorientiert und daher nicht in allen Bereichen einzusetzen ist.

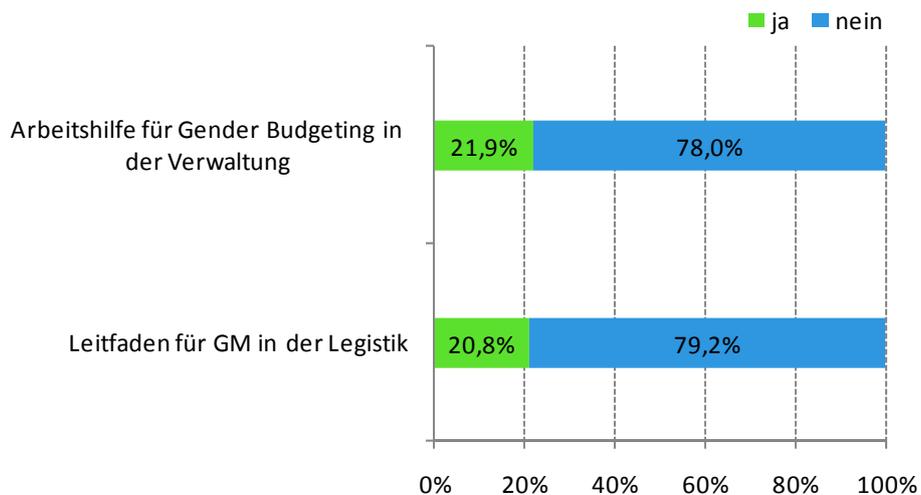


Abbildung 16: Wenden Sie die beiden Leitfäden zur Umsetzung von GM an?

Zwar keine signifikanten, aber dennoch interessante Ergebnisse ergibt der Vergleich der einzelnen Ressorts bezüglich der Nutzung der Arbeitshilfe bzw. des Leitfadens: Die Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung kommt vor allem im BMWF (32,1%), im BMF (25,8%) und im BKA (22,1%) zur Anwendung, während der Leitfaden für Gender Mainstreaming in der Legistik am häufigsten im Lebensministerium (28%), im BKA (24,7%) und im BMJ (23,2%) zum Einsatz kommt. Dies lässt sich auch damit erklären, dass den genannten Ressorts in der Umsetzung von Gender Budgeting eine wichtige Rolle zukommt und diese die Nutzung der Arbeitshilfen als unterstützend und sinnvoll wahrnehmen.

HANDLUNGSANSATZ: Zur Erhöhung des Bekanntheitsgrads des Leitfadens bzw. der Arbeitshilfe sollten verstärkt Bedarfsschulungen und Informationsveranstaltungen durchgeführt werden.

2.2.9 40,6% geben an, dass Gender Mainstreaming in der täglichen Arbeit ein Thema ist

Ein hoher Anteil der befragten TeilnehmerInnen (40,6%) gibt an, dass Gender Mainstreaming in ihrer täglichen Arbeit ein Thema ist. Auch hier trifft das für Führungskräfte stärker (47,8%) zu, als für MitarbeiterInnen (36,3%).

Dies lässt sich durchaus als ein Erfolg für die tatsächliche Verankerung von Gender Mainstreaming in den Ressorts bezeichnen.

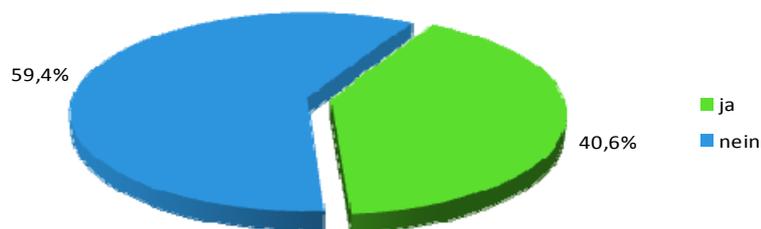


Abbildung 17: Ist GM in Ihrer täglichen Arbeit ein Thema?

2.2.10 Anteil der Gesamtressourcen für GM rund 5%

Insgesamt sind die Befragten der Meinung, dass der Anteil der Gesamtressourcen die im Ressort Gender Mainstreaming zur Verfügung stehen rund 5% betragen. Ihrer Einschätzung nach steht dem Thema am ehesten Zeit zur Verfügung (Median 5,4%). Personelle Ressourcen (Median 5,1%) gibt es laut den Befragten weit weniger, ebenso wie ein Budget für Gender Mainstreaming (Median 4,4%). Signifikante Unterschiede in der Einschätzung zwischen den Ressorts gibt es nicht.

2.2.11 Präsenz und Stellenwert der Gender Mainstreaming-Beauftragten eher gering

Gender Mainstreaming-Beauftragte sind in den Augen der Befragten eher weniger präsent (Median 15). Hier gibt es auch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Ressorts. Der Stellenwert der GM-Beauftragten wird ebenfalls eher niedrig geschätzt, ist mit einem Median von 17,9 jedoch höher als die Präsenz der GM-Beauftragten. Führungskräfte (Median 20,9) messen den GM-Beauftragten allerdings einen signifikant höheren Stellenwert bei als dies MitarbeiterInnen tun (Median 15,3). Für die Implementierung von Gender Mainstreaming in den Organisationen werden GM-Beauftragte jedoch als sehr unterstützend wahrgenommen (Median 52,1), ebenso wie die Gleichbehandlungsbeauftragten (Median 52,6).

In einigen Belangen hat sich die Besetzung eines Mann-Frau-Teams der Gender-Mainstreaming-Beauftragten als hilfreich erwiesen. 26,7% der Befragten geben an, dass das Gender-Mainstreaming-Team in ihrem Ressort geschlechterparitätisch besetzt ist. Bei 23,3% der Befragten ist dies nicht der Fall. Genau die Hälfte der befragten Personen hat darüber keine Kenntnis. Zwischen den einzelnen Ressorts gibt es aber signifikante Unterschiede. Während mehr als bzw. die Hälfte der TeilnehmerInnen aus dem BMWF (57,1%) sowie des BMJ (50%) von geschlechterparitätisch besetzten Teams wissen, gibt ein Drittel der Befragten aus dem BKA (35,1%) und dem BMVIT (33,3%) an keine geschlechtsspezifisch ausgewogenen Teams zu haben.

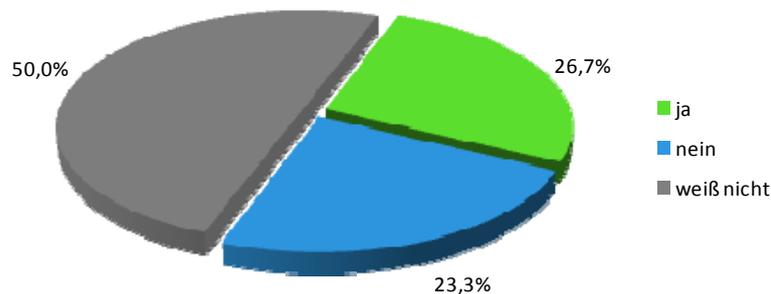


Abbildung 18: Ist das Team der GM-Beauftragten in Ihrer Organisation geschlechterparitätisch besetzt?

Häufig gestaltet sich die Umsetzung von Gender Mainstreaming für Gender Mainstreaming-Beauftragte schwierig, da eine klare Definition ihrer Rolle fehlt, d.h. das Wissen darüber wo ihre Aufgaben und Kompetenzen liegen und von welchen Ebenen sie Unterstützung erwarten können ist unscharf.

Es zeigt sich, dass die Definition der Rolle der Gender Mainstreaming-Beauftragten durchaus von einigen als Problem wahrgenommen wird (23,3%). 19,4% sind der Meinung, dass Aufgaben der Gender Mainstreaming-Beauftragten klar genug definiert sind. Mehr als die Hälfte der Befragten (57,2%) verfügt nicht über ausreichend Wissen um die Frage zu beantworten.

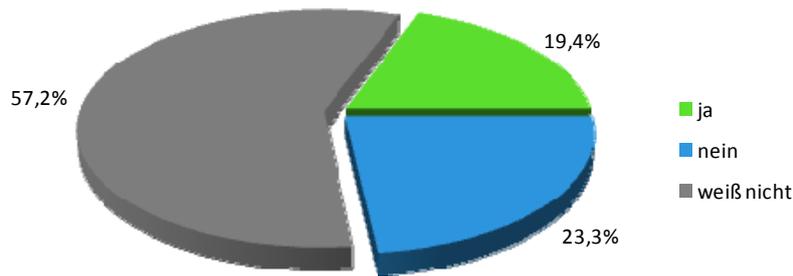


Abbildung 19: Sind Rolle und Aufgaben der GM-Beauftragten in Ihrer Organisation klar definiert?

Rund ein Viertel (24,4%) der TeilnehmerInnen ist der Ansicht, dass Gender Mainstreaming-Beauftragte ausreichend Unterstützung durch die Leitungsebene erfahren. Fast genauso viele Personen (22,8%) können sich dieser Aussage nicht anschließen. Knapp die Hälfte der Personen hat angegeben es nicht zu wissen. Signifikante Unterschiede zeigen sich hier wieder zwischen den Führungskräften und ihren MitarbeiterInnen. Führungskräfte denken zu 29,1%, dass GM-Beauftragte ausreichend unterstützt werden, während dies nur 21,7% der MitarbeiterInnen annehmen. Gleichzeitig sind 28,4% der Führungskräfte und nur 19,5% der MitarbeiterInnen der Ansicht, dass die Unterstützung für GM-Beauftragte nicht ausreicht. Mehr als die Hälfte der MitarbeiterInnen (58,8%) kann nicht einschätzen ob die Unterstützung durch die Leitungsebene für GM-Beaufträge ausreichend ist.

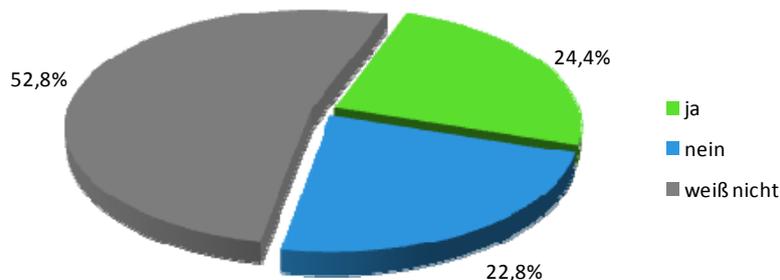


Abbildung 20: Erhalten GM-Beauftragte in Ihrer Organisation ausreichend Unterstützung durch die Leitungsebene

HANDLUNGSANSATZ: *Der Stellenwert und die Präsenz von GM-Beauftragten ist relativ gering. Hier zeichnet sich ein Handlungsbedarf ab. Der bereits existierende Unterstützungsstruktur in Form der AG GM und der GM-Beauftragten müssten klare Aufgaben und Rollen überantwortet bekommen und mit Kompetenzen ausgestattet werden. Ein weiterer Bedeutungszuwachs würde darin liegen, dass GM-Beauftragte im GM-Implementierungsprozess und in der Qualitätssicherung einen klaren Auftrag und Aufgabenbereich bekommen.*

2.2.12 Die Wahrnehmung der Aktivität der IMAG GMB ist gering – die Website wird allerdings von 14,2% der Befragten genutzt

Die Aktivitäten der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting werden insgesamt wenig wahrgenommen (Median 5,4), aber signifikant häufiger von den Führungskräften (Median 7,1) als von MitarbeiterInnen (Median 4,4).

Die Website der IMAG GMB wird von 14,2% der Befragten regelmäßig besucht. Interessant ist auch, dass Frauen die Website wesentlich häufiger nutzen (19,9%) als Männer (5%). Es ist anzumerken, dass die Website sehr fachspezifisches Wissen vermittelt (Überblick über die Aktivitäten der IMAG GMB, Tool Box für Gender Budgeting, etc.) und somit vor allem für jene, die unmittelbar mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming beschäftigt sind, von Interesse ist.

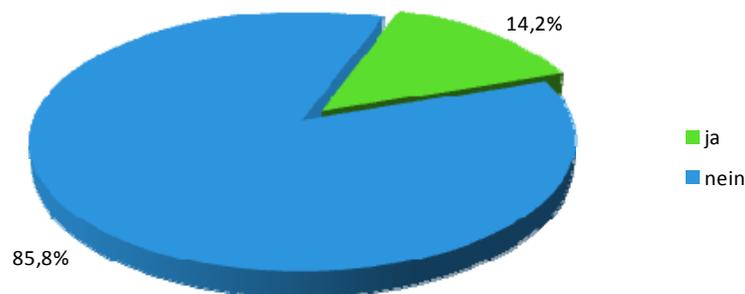


Abbildung 21: Nutzung der IMAG GMB Website

2.2.13 Einstellungen zu Gender Mainstreaming

Der Stellenwert von Gender Mainstreaming liegt im Median im unteren Viertel (23,8). 75% der TeilnehmerInnen messen GM auf einer Skala von 0-100 einen Stellenwert von unter 50 bei.

Schwächen der Strategie erkennen die TeilnehmerInnen vor allem darin, dass eine klare **Trennung zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming** (Median 70,2) schwer fällt. Viele finden aber, dass Gender Mainstreaming dennoch **optimal zur Umsetzung von Gleichstellung** beiträgt (Median 41,6).

Dass Gender Mainstreaming eine **überflüssige Strategie** sei, erhält wenig Zustimmung (Median 16,5); auch dass **Frauenförderung durch GM zu kurz** kommt glauben die Befragten eher nicht (Median 16,9). Dass durch Gender Mainstreaming die **Rolle der Männer verstärkt thematisiert** wird, erhält im Median eine Zustimmung von 26,2.

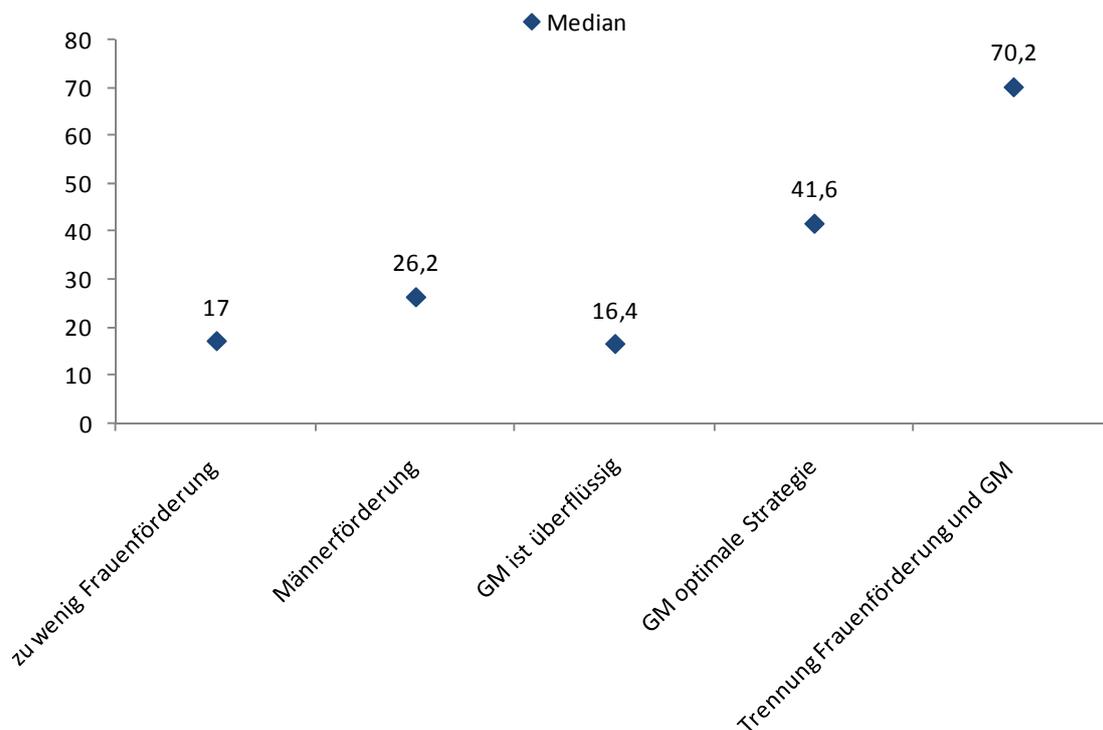


Abbildung 22: GM ist eine Strategie, die Männer und Frauen gleichermaßen in den Blick nimmt. Sind Sie der Meinung, dass in Ihrer Organisation...

Die Einstellungen der befragten Frauen und Männer unterscheiden sich in Bezug auf einige Aussagen signifikant voneinander. So sind Frauen etwas häufiger der Meinung (Median 27,1), dass Frauenförderung durch Gender Mainstreaming zu kurz kommt als Männer (Median 6,7). Im Gegensatz dazu, sind die befragten Frauen mit einem Median von 34 durchaus der Meinung, dass die Rolle der Männer durch Gender Mainstreaming verstärkt thematisiert wird, während die Männer dieser Aussage wesentlich weniger eindeutig zustimmen. Auf einer Skala von 0-100 sind Männer im Median nur zu 18,9% dieser Ansicht.

Frauen sind außerdem wesentlich eher der Auffassung das Gender Mainstreaming optimal zur Umsetzung von Gleichstellung beiträgt (Median 47,5) als Männer (Median 25,5).

Die unterschiedliche Einstellung zu Gender Mainstreaming von Frauen und Männern wird in Bezug auf die Aussage, dass es sich bei Gender Mainstreaming um eine überflüssige Strategie handelt, noch deutlicher. Während Frauen dem kaum zustimmen (Median 9,7), sind Männer doch zu einem großen Teil der Ansicht, dass Gender Mainstreaming überflüssig ist (Median 45,9).

HANDLUNGSANSATZ: *Die Ergebnisse zeigen, dass das Konzept von Gender Mainstreaming - zumindest von den Frauen - durchaus für eine sehr gute Strategie zur optimalen Umsetzung von Gleichstellung gehalten wird und die Gefahr, dass Frauenförderung dadurch zu kurz kommt eher gering einschätzt wird. Weiters wird deutlich, dass es nach wie vor einem beträchtlichen Teil der Befragten schwer fällt zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming zu unterscheiden. Eine künftige Herausforderung könnte darin liegen, einerseits die Aufgaben und Rollen von Gleichbehandlungsbeauftragten und Gender Mainstreaming-Beauftragten zu schärfen bzw. zu differenzieren. Andererseits könnten auch in der Verschränkung von Gleichbehandlungsfragen und Gender Mainstreaming Potentiale liegen. Synergien könnten genützt und Ressourcen gebündelt werden, zumal beide Bereiche die gleiche Zielsetzung, nämlich die „Gleichstellung von Frauen und Männern“, haben.*

2.2.14 GM ist im Sprachgebrauch weitgehend verankert

Die meisten Befragten (60,2%) sehen Gender Mainstreaming im **Sprachgebrauch** weitgehend verankert (35,8%) oder sie sehen Bemühungen zur Verankerung (24,4%). Der Ansicht der TeilnehmerInnen nach hat Gender Mainstreaming seinen Platz auch in der **Fort- und Weiterbildung** gefunden (52,2%: 26,9% weitgehend verankert, 25,3% Bemühungen zur Verankerung). Dabei ist Gender Mainstreaming in Führungskräftebildungen (47,5%: 25,3% weitgehend, 22,2% Bemühung) etwas tiefer verankert als in der Grundausbildung (42,8%: 23,6% weitgehend, 19,2% Bemühung). Ein Viertel (25,8%) der Beteiligten findet, dass Gender Mainstreaming in der **Personalentwicklung** weitgehend implementiert ist, während 25,6% Bemühungen zur Verankerung in diesem Bereich erkennen können (insgesamt: 51,4%).

Ebenfalls rund die Hälfte (49,2%) sieht GM in der **Budgetpolitik** weitgehend implementiert (23,9%) oder sieht zumindest Bemühungen zur Verankerung (25,3%). Etwas geringer schätzen die Befragten die Verankerung in der **Legistik** ein (46,1%) und den Stellenwert von Gender Mainstreaming in der **Organisationsentwicklung** (41,6%) ein. Auch im **Förder- und Berichtswesen** (40,6%) und in den **Geschäftseinteilungen** (40,8%) ist GM seltener verankert. Gar nicht bzw. kaum implementiert ist Gender Mainstreaming der Meinung der Befragten nach, in den **verbindlichen Zielvereinbarungen** (39,2%) sowie in der **Auftragsvergabe** (40,6%).

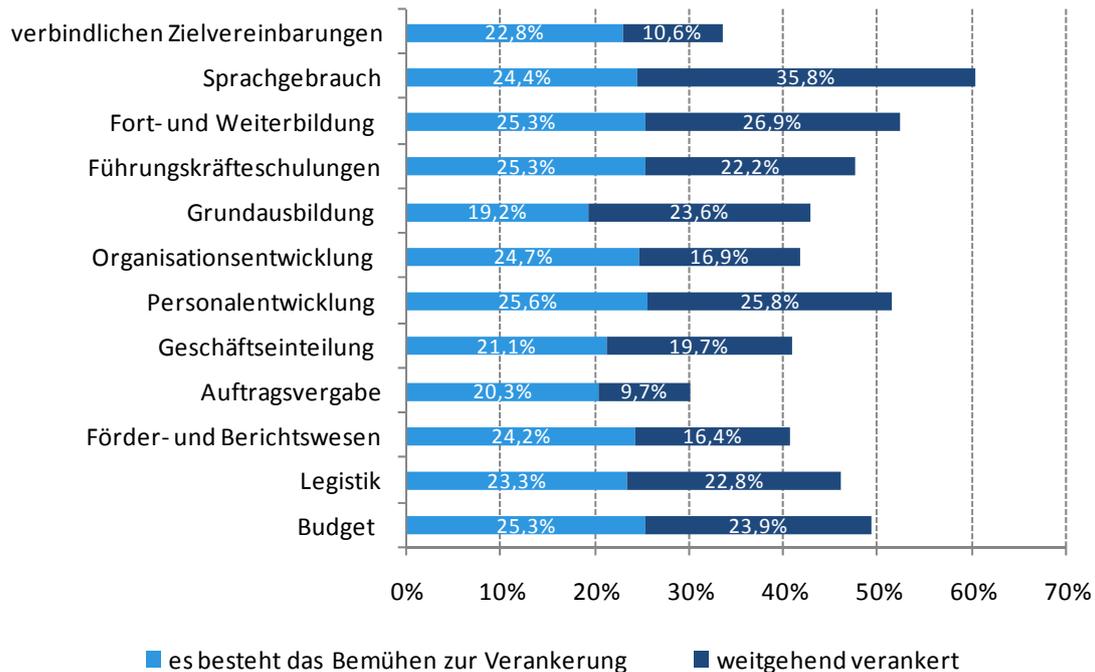


Abbildung 23: Ist GM in Ihrer Organisation nachhaltig verankert?

HANDLUNGSANSATZ: Die Verankerung von GM in der Organisation ist vor allem bzw. eher im geschlechtergerechten Sprachgebrauch, in der Personalentwicklung und Weiterbildung gelungen. Handlungsbedarf besteht nach wie vor in der strukturellen Implementierung von Gender Mainstreaming: in der Organisationsentwicklung, im Förder- und Berichtswesen, im Sichtbarmachen im Rahmen der Geschäftseinteilungen. Gar nicht bzw. kaum verankert ist Gender Mainstreaming nach Meinung der Befragten in den verbindlichen Zielvereinbarungen sowie in der Auftragsvergabe. In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, dass im Rahmen der Haushaltsrechtsreform künftig Wirkungsziele unter dem Aspekt der Gleichstellung formuliert werden müssen. Als Vorbild für die öffentliche Auftragsvergabe kann das Modell der Stadt Wien herangezogen werden, das an innerbetriebliche Frauenförderung gekoppelt wird.

2.2.15 Geschlechtergerechtes Verfassen von Schriftstücken ist Usus

Betrachtet man das Ausmaß der Veränderungen durch die Implementierung von Gender Mainstreaming, dann zeigt sich, dass vor allem das **geschlechtergerechte Verfassen von Schriftstücken** in den meisten Ressorts bereits „state of the art“ ist. Mehr als die Hälfte (51,1%) der Befragten gibt an, dass sehr darauf geachtet wird, ein weiteres Drittel, dass Schriftstücke eher geschlechtergerecht verfasst werden (insgesamt: 85%). Mündlich wird generell eher auf eine **geschlechtergerechte Formulierung** geachtet (50%) (insgesamt: 74,2%).

Die **Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen** schätzen 43,9% der Befragten als eher und 27,8% als sehr beachtet ein (insgesamt: 71,7%). Veränderungen bei der **Besetzung von Gremien** hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit schätzen 43,1% eher und 16,1% der Befragten sehr stark ein (insgesamt: 59,2%).

Weiters finden 65,3% der Befragten, dass in ihrer Organisation eher (41,7%) oder sehr (23,6%) auf ein **geschlechtergerechtes Arbeitsklima** wert gelegt wird.

Weniger sind die Befragten der Meinung, dass die **Bereitstellung von Ressourcen zu GM** (52,5%) oder die **unterschiedlichen Lebenszusammenhänge von Frauen und Männern in Projekten/Berichten** (53,1%) große Beachtung in den Ressorts und obersten Organen finden.

Wenig Veränderung sehen die TeilnehmerInnen im Anteil von **Männern die sich in einer Teilzeitarbeit befinden oder in Karenz gehen** (41,3%).

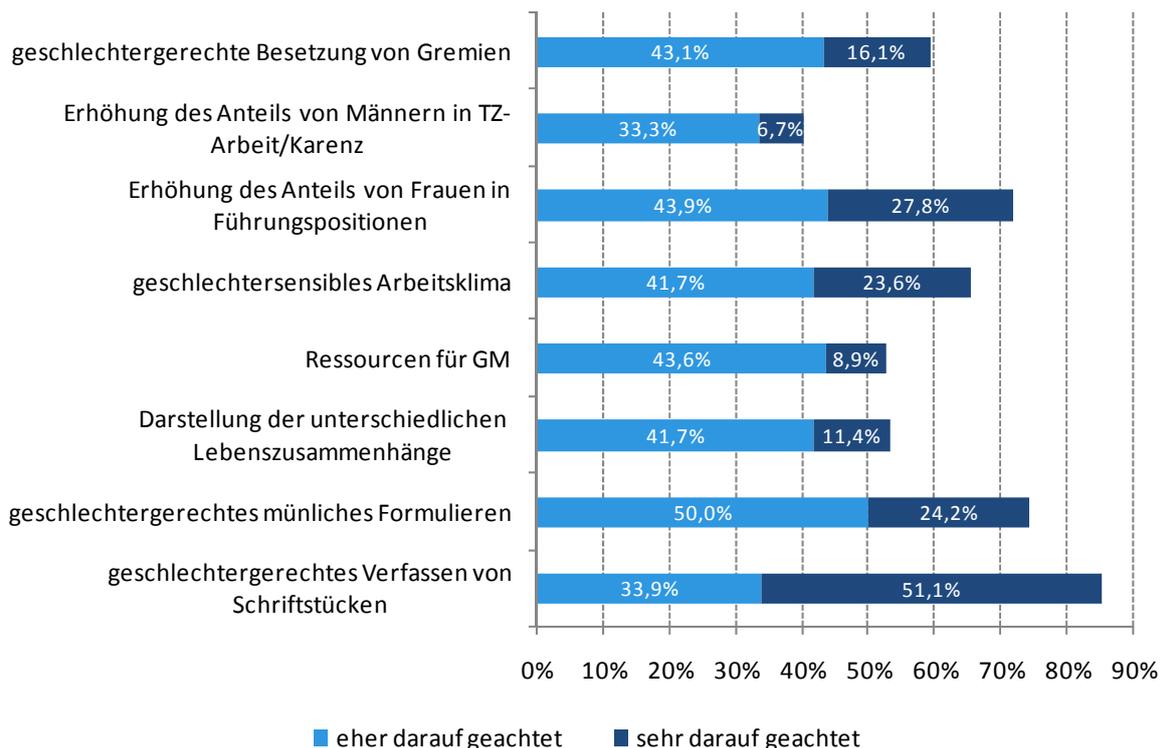


Abbildung 24: In welchem Ausmaß sind Veränderungen durch die Implementierung von GM in Ihrer Organisation erkennbar? Wie sehr wird darauf geachtet, dass...

2.2.16 Größte Veränderungen durch Unterstützung von Sektions- und AbteilungsleiterInnen erwartet

Nach Einschätzung der Befragten bewirkt die Unterstützung durch **SektionsleiterInnen** (Median 55) größte Veränderungen in Bezug auf Gleichstellung. Auch **Abteilungsleitungen** kommt eine tragende Rolle zu (Median 50,5). Als sehr unterstützend wahrgenommen werden weiters **GM-Beauftragte** (52,1) sowie **Gleichbehandlungsbeauftragte** (52,6). **Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen** (49,4) und **KollegInnen** (49,8) sind ebenso hilfreich. Als weniger unterstützend erlebt werden die **Personalvertretungen** (39,3), **Best-Practice-Beispiele** (31,4) oder ein **Entwicklungsprozess der gesamten Organisation** (35,7).

Männer (Median 52,5) schätzen die Unterstützung durch die SektionsleiterInnen für den GM-Prozess als deutlich entscheidender ein, als dies Frauen tun. (Median 31,6).

Interessant ist auch, dass jüngere Personen (bis 33 Jahre) Organisationsentwicklungsprozesse und Best-Practice-Beispiele als wesentlich unterstützender wahrnehmen als dies ältere Personen tun.

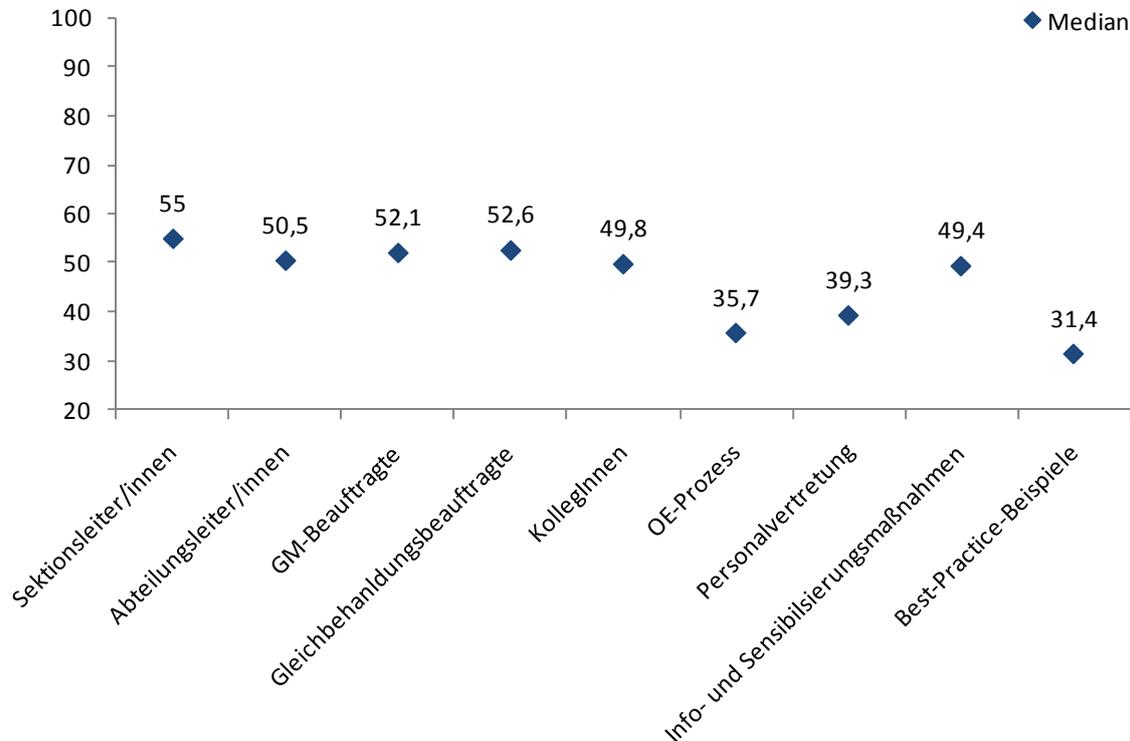


Abbildung 25: Wie sehr waren bzw. sind folgende Funktionsgruppen und Maßnahmen für die Veränderung unterstützend?

HANDLUNGSANSATZ: Die Wahrnehmung der Befragten bestätigt das, was das Konzept des Gender Mainstreaming grundsätzlich als Top-down Strategie verfolgt: Die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellung hängt von der Unterstützung der Führungskräfte ab und braucht zusätzlich AkteurInnen wie z.B. Gender Mainstreaming-Beauftragte, die Projekte in Bewegung bringen. 10 Jahre IMAG GMB haben bewirkt, dass zumindest ein Teil der Führungskräfte GM als Führungsaufgabe erkennt und wahrnimmt. Für die Zukunft bedeutet dies Führungskräfte weiterhin verstärkt hinsichtlich Gleichstellung in die Verantwortung zu nehmen.

2.2.17 GM in der Personalpolitik hat für die Befragten höchste Priorität

Bleibt zum Abschluss noch die Frage in welchen Bereichen die Befragten die Umsetzung von Gender Mainstreaming am vorrangigsten sehen.

Höchste Priorität sehen die Befragten bei der Umsetzung von **Gender Mainstreaming in der Personalpolitik** (57,5%) Weiters erachten 45% **Schulungen zu Gender Mainstreaming** als wichtig für die Umsetzung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. 43,9% sehen **Gender Mainstreaming in der Organisationsentwicklung** als wichtiges Handlungsfeld.

Mehr als ein Drittel (36,9%) sieht im **Gender Budgeting** künftiges Potential. 27,5% sind der Meinung, dass vermehrt ein Augenmerk auf **Berichtlegungssysteme und Monitoring** zu Gender Mainstreaming gelegt werden sollte.

Gender Mainstreaming in der Legistik erachten immerhin 20% als wichtiges Handlungsfeld. Am seltensten sind die Befragten (12,5%) der Meinung, dass es Handlungsbedarf bezüglich **Gender Mainstreaming in der Auftragsvergabe** gibt.

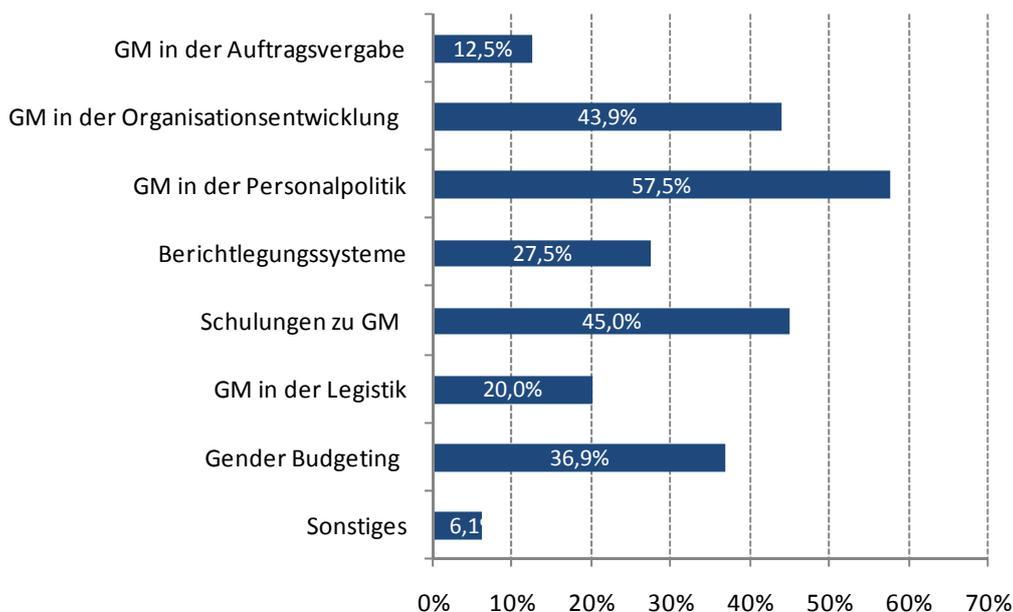


Abbildung 26: Was sind Ihrer Meinung nach die drei wichtigsten Handlungsfelder für die künftige Umsetzung von GM in Ihrer Organisation?

Nur in Bezug auf **Gender Budgeting** als Handlungsfeld unterscheiden sich die Ressorts signifikant voneinander. Als ein sehr wichtiges Handlungsfeld wird Gender Budgeting von den Beschäftigten des BMWF (57,1%) und des BMF (50%) empfunden. Die Befragten des BMVIT (24,1%) und des BMJ (23,3%) sehen Gender Budgeting selten als vorrangiges Ziel an.

HANDLUNGSANSATZ: Auch für die Zukunft zeichnet sich ein großer Bedarf an Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu Gender Mainstreaming und Gleichstellung ab und die Personalpolitik bleibt ein großes Handlungsfeld. Um Gender Mainstreaming strukturell zu verankern, bedarf es verstärkt der Überprüfung aller personalpolitischen und organisationalen Entscheidungen hinsichtlich deren Auswirkung auf Frauen bzw. auf Männer. Alle Prozesse die im Rahmen des OE-Prozesses neu definiert werden, sind mit den Gleichstellungszielen zu verbinden und auf deren Wirkung zu überprüfen, um Chancen wahrzunehmen und konterkarierende Maßnahmen zu verhindern.

2.3 Resümee

Anlässlich des 10jährigen Bestehens der IMAG GMB kann zusammenfassend gesagt werden, dass Gender Mainstreaming in den Ressorts und obersten Organen bereits für viele (rund 40% der Befragten) ein Thema in der täglichen Arbeit darstellt. Vor allem das geschlechtergerechte Verfassen von Schriftstücken (z.B. Veröffentlichungen, Publikation) ist weitgehend Usus. Auf geschlechtergerechtes mündliches Formulieren wird eher geachtet.

Kritisch ist anzumerken, dass sich im Rahmen der Befragung gezeigt hat, dass sich das Wissen über Gender Mainstreaming und Gleichstellung vor allem bei den MitarbeiterInnen in Grenzen hält. Führungskräfte sind informierter und dies lässt darauf schließen, dass Gleichstellungspolitik im Laufe der letzten Jahre zunehmend als Führungsaufgabe erkannt und umgesetzt wird. Handlungsbedarf zeigt sich daher besonders in der Informationsweitergabe und Einbindung der MitarbeiterInnen in die Umsetzung der Gleichstellungspolitik.

Deutliche Veränderungen sehen die Befragten in einem Anstieg des Anteils von Frauen in Führungspositionen sowie in der Absicht bei der Besetzung von Gremien verstärkt auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten. Im Gegensatz dazu sehen die befragten TeilnehmerInnen im Anteil von Männern auf Väterkarenz oder in Teilzeitarbeitsverhältnissen wenig Veränderung.

Insgesamt ist ein Großteil der Befragten der Meinung, dass Gender Mainstreaming die optimale Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung ist, wobei einschränkend bemerkt werden muss, dass Frauen Gender Mainstreaming positiver gegenüber stehen als Männer. Bedenken, dass Frauenförderung durch Gender Mainstreaming zu kurz kommt, gibt es kaum. Eher weniger entstand bei den Befragten der Eindruck, dass die Rolle der Männer durch Gender Mainstreaming verstärkt thematisiert wird. Ein Indiz dafür ist unter anderem, dass vielen die Unterscheidung zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming schwer fällt.

Der Erfolg von Gender Mainstreaming ist laut Einschätzung der Befragten maßgeblich von der Unterstützung der Sektions- und Abteilungsebene abhängig. Aber auch Gender Mainstreaming-Beauftragte ebenso wie Gleichstellungsbeauftragte werden als Erfolgsfaktoren zur Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie gewertet. Auf der anderen Seite wird der Stellenwert von Gender Mainstreaming-Beauftragten in der Organisation eher niedrig eingeschätzt, ebenso wie das Thema insgesamt nicht zu den Topagenden der Ressorts und obersten Organe gehört. Im Sinne des Gender Mainstreaming sollten Gleichstellungsziele aber auch in den einzelnen Ressortthemen und Vorhaben implementiert und nicht als zusätzliches Thema verstanden werden.

Höchste Priorität sehen die Befragten bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Personalpolitik. Zudem sind Schulungen zu GM von einem Großteil der Befragten erwünscht und Gender Mainstreaming sollte laut Einschätzung der Befragten vermehrt ein Thema in der Organisationsentwicklung sein. Künftiges Potential sehen die UmfrageteilnehmerInnen auch im Gender Budgeting sowie in Berichtlegungssystemen und Monitoring zu GM. Grundsätzlich wäre die strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming im Förder- und Berichtswesen, in verbindlichen Zielvereinbarungen und in der Auftragsvergabe zielführend.