

# 1 Evaluierung der Maßnahmen

In diesem Teil des Berichts soll zuerst die aktuelle Situation der Benachteiligungen von Frauen in Österreich anhand allgemeiner Kennzahlen dargestellt werden, danach eine detaillierte Beschreibung der für den Berichtszeitraum 2011-2012 von den Ministerien gemeldeten externen Maßnahmen und schließlich - über eine Einbindung in die erstellten Konzepte - eine Analyse der Maßnahmen erfolgen.

## 1.1 Die aktuelle Situation - Update allgemeiner Kennzahlen

Im Folgenden werden – als erster Einstieg in die Situationsbewertung – aktuelle österreichische Kennzahlen zu Benachteiligungen von Frauen (Gender Gaps) dargestellt. Wie hat sich der Abbau der Benachteiligungen in den letzten Jahren entwickelt? Sind Erfolge sichtbar?

Um eine KONTINUIERLICHE BETRACHTUNG der im Bericht dargestellten Entwicklung zu erlauben, wurden die im letzten Bericht für den Zeitraum 1997 bis 2009 angeführten allgemeinen Kennzahlen nach Verfügbarkeit für die letzten zwei oder drei Jahre ergänzt und sollen nun kurz dargestellt werden. Detaillierte Tabellen und Graphiken finden sich in Anhang 6.

Im Bericht für die Jahre 2005-2006 wurden neun allgemeine Kennzahlen ausgewählt, mit deren Hilfe das Bekenntnis des Bundes zum umfassenden Abbau bestehender gesellschaftlicher, familiärer und wirtschaftlicher Benachteiligungen von Frauen anhand tatsächlicher Entwicklungstendenzen überprüft werden sollte, und zwar:

1. Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten
2. Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten
3. Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug
4. Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug
5. Durchschnittliche Alterspension
6. Erwerbsquoten von Frauen und Männern
7. Teilzeitquoten von Frauen und Männern
8. Arbeitslosenquoten nach Geschlecht
9. Frauen- u. Männeranteile an den Elternkarenzen bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen

Aus diesen Kennzahlen lässt sich ein erstes, grobes Bild der Benachteiligungen von Frauen und deren Veränderung im Zeitablauf gewinnen. Dabei ist allerdings anzumerken, dass einige der Kennzahlen detaillierter aufgeschlüsselt werden müssten um genderinduzierte Benachteiligung (und nicht nur faktische Unterschiede) zwischen Frauen und Männern abzubilden. Denn obwohl z.B. ein Vergleich der Bruttoeinkommen gut zeigt, über welche

---

### Evaluierung der Maßnahmen

---

unterschiedlichen Geldmittel Frauen und Männer aufgrund ihrer Erwerbsarbeit verfügen, wird dabei keine Rücksicht auf die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, den Wirtschaftssektor oder Ausbildungsgrad genommen – alles Faktoren, welche das Einkommen einer Person aber wesentlich mitbestimmen.

Aus dem Vergleich der jährlichen medianen<sup>16</sup> Bruttoeinkommen wird zum Beispiel deutlich, dass die NICHT ARBEITSZEITBEREINIGTEN BRUTTO-EINKOMMENSUNTERSCHIEDE zwischen Frauen und Männern in Österreich im Jahr 2011 (wie auch schon zuvor) mit etwas weniger als 40% sehr hoch waren. Während die Einkommensunterschiede in den Jahren 1993 bis 2000 stark zunahm (und zwar von 30 auf 40%)<sup>17</sup>, lag in den letzten zehn Jahren ein eher stabiler Unterschied vor, der 2009 - vermutlich aufgrund der krisenbedingten geringeren Steigerung männlicher Bruttoeinkommen - leicht abnahm (siehe hierzu Marangos 2011). Der Unterschied erklärt sich nicht zuletzt aus der häufigen Teilzeitbeschäftigung von Frauen, die in einem deutlich reduzierten „verfügbaren Einkommen“ von Frauen resultiert. Frauen verdienten 2011 im Durchschnitt um 40% weniger als Männer. Betrachtet man diesen Unterschied allerdings aus Werte der Frauen – also den Einkommensunterschied bezogen auf das weibliche mediane Brutto-Einkommen (und nicht den männlichen Referenzwert) -, dann verdienten Männer 2011 um 65,5% (des Fraueneinkommens) mehr.

Die hier beobachteten Unterschiede im jährlichen Bruttoeinkommen lassen sich also teilweise aus der zunehmenden weiblichen Teilzeiterwerbstätigkeit erklären, welche sich mit weniger Stunden und ergo weniger Jahreslohn niederschlägt. Nach einer Arbeitszeitbereinigung verbleiben als Gründe für den immer noch deutlichen GESCHLECHTSBEZOGENEN EINKOMMENSUNTERSCHIED IN DEN STUNDENLÖHNEN Differenzen in Humankapital, Berufswahl und Diskriminierung. Wie der jährliche Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern feststellt, verdeutlichen die „anhaltenden geschlechtsspezifischen Diskrepanzen [...], wie wichtig es ist, die Barrieren für die volle Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und gegen tiefverwurzelte geschlechtsspezifische Stereotype anzugehen, die das Verständnis der Rolle von Frauen und Männern in der Gesellschaft prägen und das Ungleichgewicht der Geschlechter in puncto bezahlter und unbezahlter Arbeit bedingen“ (z.B. Europäische Kommission 2009c, S.16). Der aktuellste Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa unterstreicht diese Aussagen vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Krise und dem Faktum, dass Fraueneinkommen heute einen wesentlichen Beitrag zum Haushaltseinkommen leisten, welcher weit über ein „angenehmes Zubrot“ hinausgeht. (Europäische Kommission 2013)

Eine Gegenüberstellung der jährlichen Nettoeinkommen zeigt, dass die Steuer- und Transferpolitik des Bundes die beobachteten unbereinigten Ungleichheiten zum Teil wieder verringert, da niedrigere Einkommen – wie jene der Frauen - geringeren Steuer- und Sozialversicherungsabgaben unterliegen. In den letzten fünfzehn Jahren beobachtet man im Gegensatz zu den Bruttoeinkommen daher eine GLEICHBLEIBENDE UNGLEICHHEIT DER

---

<sup>16</sup> Siehe Fußnote 2.

<sup>17</sup> Siehe Bericht 2005-2006.

NETTOEINKOMMEN, welche mit etwas mehr als 30% deutlich geringer ausfiel als im Bruttobereich. Im Jahr 2011 lag das mediane Nettoeinkommen der Frauen 32% unter jenem der Männer; aus Warte der Frauen erhielten Männer netto etwas mehr als 47% (der Fraueneinkommen) mehr. Wieder fielen die Unterschiede – vermutlich krisenbedingt – etwas geringer aus als in den letzten Jahren; ob dies auch auf eine Verringerung der Geschlechterunterschiede in den Stundenlöhnen hindeutet, wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen.

Die internationale Analyse zeigt ebenfalls, dass Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern in Österreich relativ hoch sind (Mairhuber 2006, S. 5). Der Gleichstellungsbericht der Europäischen Kommission vermeldet auch, dass „die Gleichstellung der Geschlechter noch längst nicht verwirklicht ist. Es traten mehr Frauen in den Arbeitsmarkt ein, sodass die Europäischen Beschäftigungsziele in Reichweite rücken, aber dieser quantitative Fortschritt (Zielvorgabe „mehr“ Arbeitsplätze) ging nicht mit einer qualitativen Verbesserung (Zielvorgabe „bessere“ Arbeitsplätze) einher“ (z.B. Europäische Kommission 2009c, S. 3).

Aus den Arbeitsmarkteinkommen resultierend, weil mit diesen verknüpft und von diesen abgeleitet, waren EINKOMMENSABHÄNGIGE TRANSFERZAHLUNGEN wie Arbeitslosen- und Notstandsgelder von Frauen in den letzten Jahren durchschnittlich um etwa 1/5 niedriger als jene der Männer. Im Vergleich zu den zuvor höheren Unterschieden ist insbesondere seit 2000 eine Abnahme der Differenz zu verzeichnen. Im Jahr 2011 lagen die durchschnittlichen (täglichen) Arbeitslosengelder von Frauen rund 17% unter jenen der Männer; bezogen auf das weibliche Leistungsniveau hatten Männer um 21% (der Frauenanteile) höhere Leistungen. Bei der Notstandshilfe lag das durchschnittliche Taggeld der Frauen fast 16% unter jenem der Männer; aus Sicht der Frauen betrug der Unterschied fast 19%.

Auch in der ALTERSVERSORGUNG von Frauen und Männern schlagen sich die am Arbeitsmarkt bestehenden Geschlechterunterschiede nieder: Obwohl im Jahr 2003 schon 63% der Frauen (Gstrein et al. 2005, S. 8) einen eigenen Pensionsanspruch (und 50% eine eigene Alterspension) hatten, und der Unterschied in den bezogenen Alterspensionen (inkl. Ausgleichszulage und Kinderzuschuss) in den letzten Jahren abnahm, lag die durchschnittliche Pensionshöhe der Frauen bei den Alterspensionen 2011 immer noch erst bei knapp 60% der Männerpensionen. Oder anders gesagt: Männer erhielten im Schnitt mehr als 68% (der Frauenpensionen) höhere Alterspensionen als Frauen.

Die ERWERBSQUOTEN (definiert als Anteil der selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der jeweiligen Wohnbevölkerung) von Frauen lagen 2011 nicht ganz 12 Prozentpunkte unter jenen der Männer. Während die Erwerbsquoten der Männer in den letzten Jahren tendenziell sanken, nahmen jene der Frauen in allen Jahren stetig zu. Im Jahr 2011 waren 77,2% der Männer und 65,5% der Frauen erwerbstätig (oder arbeitslos). Anzumerken ist allerdings, dass die Quote nur Aufschluss über die quantitative Integration, nicht aber über die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse, gibt, die bei Frauen und Männern deutlich unterschiedlich ist (siehe z.B. Europäische Kommission 2009c).

Ein Indikator dafür ist die im gesamten Betrachtungszeitraum STEIGENDE TEILZEITQUOTE bei der Frauenerwerbstätigkeit, die im Jahr 2011 bei 43,4% lag. Obwohl in den letzten zehn Jahren

sowohl die Teilzeitquoten der Männer als auch jene der Frauen anstieg, lag der Anteil der weiblichen Teilzeitarbeit immer wesentlich über jener der Männer: Waren 1997 insgesamt erst 4,1% der Männer und 28,5% der Frauen teilzeitbeschäftigt (Teilzeitquote insgesamt 14,7%), so lag der Anteil der Personen an den Erwerbstätigen 2011 schon bei 24,3%. Den 43,4% in Teilzeit erwerbstätigen Frauen standen 7,8% teilzeitbeschäftigte Männer gegenüber – ein Unterschied von mehr als 35,6 Prozentpunkten. Mit sechs von sieben Personen ist die Teilzeitbeschäftigung in Österreich eindeutig weiblich.

Die letzte Kennzahl gibt Aufschluss über den ANTEIL AN MÄNNLICHEN MÄNNERN UND FRAUEN UNTER DEN KINDERBETREUUNGSGELDBEZIEHERINNEN, der in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Er stieg von nur knapp unter 1% im Jahr 1997 auf fast 5% im Dezember 2009, und nahm dann (in der Dezemberbetrachtung) wieder leicht ab. Dabei ist aber zu beachten, dass Männer im Regelfall kürzer (als ein Jahr) in Karenz gehen und ihr Aufscheinen in der Statistik (im Gegensatz zu jenem der Frauen) daher abhängig vom Betrachtungsmonat variiert. Analysen (BMWfJ, 2012) hinsichtlich einer Väterbeteiligung haben ergeben, dass Väter insbesondere in den neuen, kürzeren Kindergeldvarianten durchaus aktiv sind und sich (wenn auch nur für ein paar Monate) zu weitaus höheren Prozentsätzen als hier genannt an der Kinderbetreuung beteiligen.

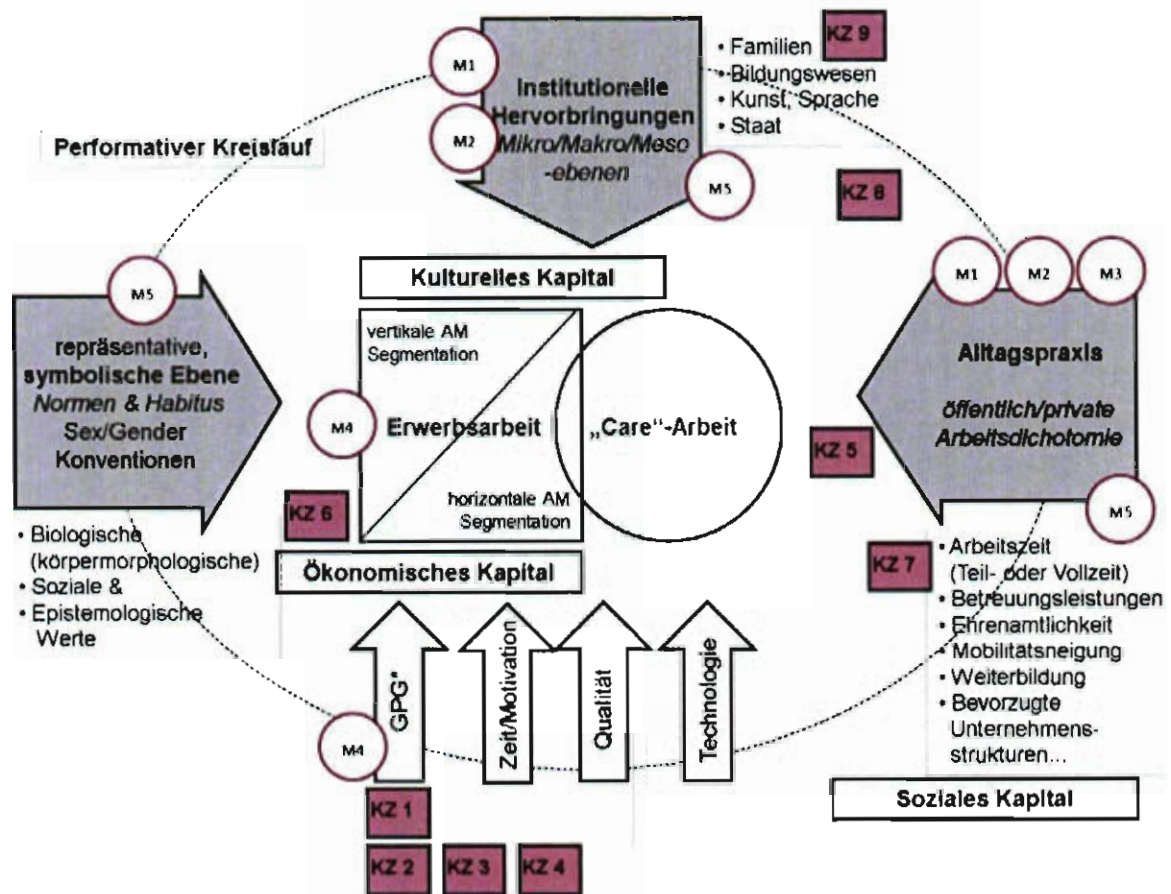
Eine graphische Darstellung (siehe dazu Abbildung 1) gibt einen zusammenfassenden Überblick über die in den allgemeinen Kennzahlen erfassten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Detaillierte Tabellen und Graphiken finden sich in Anhang 6.

Die in Abbildung 1 dargestellten neun allgemeinen Kennzahlen finden sich als farbige RECHTECKIGE FELDER in Abbildung 8 wieder. Sie wurden exemplarisch zugeordnet, könnten aber auch anders verortet werden. Prinzipiell geben die Kennzahlen 1 bis 5 über die Benachteiligung von Frauen bezüglich Einkommen, und die Kennzahlen 6 bis 9 über die Benachteiligung bezüglich Zeitkonten (von Frauen) Aufschluss. Die Teilzeitarbeitsquote ist auch als Indikator für die Arbeitsqualität zu verstehen. Kennzahlen für den Bereich soziale Stellung, Wirkungsmacht und (Produktions)Technologie finden sich in den Abschnitten 1.3.1 bis 1.3.5. Obwohl obige Kennzahlen bereits recht gut Auskunft über gegenderte Einkommensverhältnisse, die staatliche Umverteilungsfunktion, die Beteiligung an der Kinderbetreuung durch Männer oder Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt geben können, FEHLT andererseits bei Betrachtung der Kennzahlen in dieser Form eine Berücksichtigung der WECHSELWIRKUNGEN zwischen den einzelnen Bereichen, also zwischen Erwerbsarbeit, Einkommen, Reproduktionsarbeit, Genderpolitiken, usw. Diese Blindstellen entstehen dadurch, dass die Messung und Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen als komplexes Projekt zu verstehen ist, das vielschichtige Ansätze erfordert aber auch ermöglicht. Dies soll im folgenden – im Rahmen obig dargestellter theoretischer Überlegungen – über das Konzept der Gender Balanced Score Cards versucht werden.

Zuvor werden noch die allgemeinen Ergebnisse der Fragebogenerhebung im Frühjahr 2013 (für die in den Jahren 2011 und 2012 gesetzten ministeriellen Maßnahmen) dargestellt. Die MAßNAHMEN DER GRUPPEN 1-5 FINDEN SICH ALS KREISE IN ABBILDUNG 8 wieder. Hier wird optisch gut deutlich, in welchen Bereichen sie angreifen.

## Evaluierung der Maßnahmen

**Abbildung 8 Problemfeld Benachteiligung von Frauen:  
Kennzahlen und Maßnahmenbündel**



Quelle: IHS.

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMÄßNAHMEN; KZ1: NETTOEINKOMMEN, KZ2:  
BRUTTOEINKOMMEN, KZ3: ARBEITSLÖSENBEZUG; KZ4: NOTSTANDSHILFE; KZ5: PENSIONEN; KZ6: ERWERBSQUOTE; KZ7:  
TEILZEITQUOTE; KZ8: ARBEITSLÖSENQUOTE; KZ9: KINDERGELDBEZIEHERINNEN \* GENDER PAY GAP

## 1.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung für Maßnahmen 2011-2012<sup>18</sup>

WAS WURDE IN DER DATENERHEBUNG ABGEFRAGT? Anhand der Erhebungsblätter BGBl. 837/1992 wurden die Mitglieder der Steuergruppe zu Jahresende 2012 ersucht, eine Zusammenstellung folgender Eckdaten zu den ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2011-2012 zu veranlassen: Titel der

<sup>18</sup> Anmerkung: In diesem Teil des Berichts werden ausschließlich die von den Ministerien zu BGBl. 837/1992 gemeldeten Maßnahmen dargestellt. Die für Gender Budgeting gemeldeten Maßnahmen – soweit sie nicht auch Maßnahmen nach BGBl. 837/1992 sind – werden im Kapitel Gender Budgeting separat behandelt.

Maßnahme, Inhalt und Ziele, Zielgruppe, Zuordnung zu BGBl. 837/1992 und/oder Gender Budgeting, Themenkreis, Maßnahmenart, Zeithorizont, Budget, Finanzierung, Evaluierung und Ergebnisse der Maßnahme. Weiters wurden heuer auch Gender Budgeting Maßnahmen für eine im Bericht inkludierte (aber separate) Sonderauswertung abgefragt.

WAS UMFASST DAHER DIE VORLIEGENDE AUSWERTUNG? Die Darstellung der in den Jahren 2011 und 2012 gesetzten Aktivitäten zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erfolgt anhand der von den Ministerien gemeldeten externen<sup>19</sup> Maßnahmen. Nicht behandelt werden daher interne Maßnahmen der Ministerien, periodenfremde Maßnahmen, Maßnahmen anderer Akteurinnen z.B. Länder, Gemeinden, NGOs, AMS, etc. (soweit diese nicht zusammen mit den Ministerien gesetzt wurden) und nicht gemeldete (und daher für den Bericht nicht erfasste) Maßnahmen. Zu beachten ist, dass in vielen Kategorien mögliche MEHRFACHNENNUNGEN ZU ÜBERSCHNEIDUNGEN in den ausgewerteten Bereichen führen können.

WIE VIELE MAßNAHMEN WURDEN FÜR DEN BERICHTSZEITRAUM 2011-2012 GEMELDET BZW. EVALUIERT? Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden von Seiten der Ministerien insgesamt 230 Maßnahmen (inklusive der extra ausgewerteten Gender Budgeting Maßnahmen sogar 269 Maßnahmen) gemeldet. Nach Ausscheiden periodenfremder, doppelt gemeldeter bzw. nur für den öffentlichen Dienst vorgesehener Maßnahmen konnten im vorliegenden Bericht insgesamt **201 externe Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen** für den Berichtszeitraum 2011 und 2012 evaluiert werden. Dies entspricht durchaus dem in den letzten Perioden gesetzten Maßnahmenvolumen (im Vergleich: 213 Maßnahmen im Berichtszeitraum 2009/10 und 172 Maßnahmen im Berichtszeitraum 2007/8).

#### ANALYSE NACH ZIELGRUPPEN

Filtert man die eingegangenen Meldungen nach den in den Erhebungsbögen angeführten ZIELGRUPPEN (wobei Gruppenüberschneidungen aufgrund von Mehrfachnennungen möglich sind), so scheinen in den Jahren 2011 und 2012 neben der zu erwartenden Vielfachnennung von Frauen insbesondere wieder Mädchen und Schülerinnen (25 bzw. 13 Maßnahmen), Migrantinnen (18 Maßnahmen), von Gewalt Betroffene (15 Maßnahmen), Frauen und Männer sowie Mütter und Väter (13 bzw. 11 Maßnahmen) im Fokus der von den Ministerien gesetzten "externen" Maßnahmen gestanden zu sein. Auch die Information der breiten Öffentlichkeit war mit 22 Maßnahmen ein wichtiges Anliegen, sowie die Ausbildung bzw. Information von MultiplikatorInnen (10 Maßnahmen).

---

<sup>19</sup> Siehe Fußnote 1.

**Tabelle 1 Ausgewählte Zielgruppen und Anzahl der Maßnahmen**

	Anzahl
Frauen (allgemein)	104
Mädchen	25
(interessierte) Öffentlichkeit	22
Migrantinnen	18
von Gewalt Betroffene	15
(Frauen und) Männer	13
SchülerInnen	13
MitarbeiterInnen von ...	11
Mütter und/oder Väter	11
Ältere Frauen/Alter	11
MultiplikatorInnen	10
Arbeitslose/Arbeitsuchende	7
Berufstätige	7
Pflege	5
Eltern (von SchülerInnen)	5
Behinderte	3
Arbeitnehmerinnen	2

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

Ältere Frauen bzw. Alter waren mit 11 Maßnahmen vertreten. Trotz Entfall des NAP-Schwerpunktes wurden immerhin noch je 7 Maßnahmen gemeldet, welche sich einerseits an arbeitslose bzw. arbeitsuchende und andererseits an berufstätige Frauen richten, je 5 für von Pflege Betroffene und Eltern von SchülerInnen. Für Behinderte wurden 3 und für Arbeitnehmerinnen 2 Maßnahmen gemeldet.

Eine STICHWORTANALYSE IN DEN TITELN der Maßnahmen<sup>20</sup> deutet ebenfalls auf eine Schwerpunktsetzung in den genannten Gruppen hin, gibt aber auch einen ersten Eindruck über die Bandbreite der gesetzten Maßnahmen. Dabei erklären sich die von obiger Zielgruppenanalyse abweichende, meist geringere Nennung daraus, dass nicht alle der angeführten Begriffe im Titel der Maßnahme "wörtlich" genannt wurden bzw. (nur) unter anderen (ähnlichen) Begriffen Eingang in den Titel gefunden haben.

Bei der Stichwortanalyse ergibt sich: Häufig genannt wurden neben den erwarteten Begriffen wie "Frauen" und "Mädchen" (insgesamt 72 Nennungen) die Begriffe "Gender bzw. Geschlecht" (43), „Bildung" (22), "Gewalt" (16), "Veranstaltung oder Ausstellung" (14), "Gesetz

<sup>20</sup> Im Gegensatz zur Zielgruppenanalyse wurde hier allein auf den Titel der Maßnahmen abgestellt.

oder Novelle" (10), „Väter oder Männer“ (10) sowie „Technik“ (9) und „Arbeit“ bzw. „Beruf“ (je 8).

**Tabelle 2 Stichwortanalyse in den Titeln der Maßnahmen**

	Anzahl
Frauen	66
Gender/Geschlecht	43
Bildung	22
Gewalt	16
Veranstaltung, Ausstellung	14
Gesetz, Novelle	10
Väter oder Männer	10
Technik, (tech)	9
Arbeit	8
Beruf	8
Mädchen	6
Pflege	5
Migrantinnen	4
Behinderte	2
Multiplikator	2
Mentoring	1
Girls Day	1
Ältere Frauen	1
Tagung	1

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

#### ANALYSE NACH THEMENKREISEN

Im Erhebungsblatt konnte jede Maßnahme einem oder mehreren Themenkreisen nach BGBl. 837/1992 zugeordnet werden. Dabei orientierten sich die im Erhebungsblatt angeführten Themenvorschläge an den (gesetzlich vorgesehenen) Bereichen, in denen nach gesetzlichem Auftrag ein Abbau der Benachteiligungen von Frauen untersucht werden soll.

Eine Zuordnung der Maßnahmen war daher zu fünf großen Kategorien, und zwar "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1)<sup>21</sup>, "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2), "Soziale Sicherheit (Existenzsicherung)" (M3), "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4) und "Aktive Frauenfördermaßnahmen" (M5) möglich. Der letzte Maßnahmenblock weist aufgrund seiner Maßnahmenvielfalt eine weitere Untergliederung in elf verschiedene gesellschaftliche

<sup>21</sup> M1 bedeutet Maßnahme im Themenbereich 1 (Vereinbarkeit); andere Begriffe analog.



Teilbereiche auf<sup>22</sup>. Der folgende Auszug aus dem Erhebungsblatt (siehe Anhang) gibt Aufschluss über die genaue Definition der Begriffe und die im Bereich aktive Frauenförderung abgefragten Unterkategorien (M5a – M5k):

**Tabelle 3 Die Themenkreise des Erhebungsblatts**

1. Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, familiäre Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	
2. Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen.	
3. Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	
4. Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	
5. Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	
a. Schulische und berufliche Bildung	g. Gleichberechtigte Lebensformen
b. Arbeitsmarkt	h. Wissenschaft
c. Wohnen	i. Kunst
d. Gesundheit	j. Politik
e. Mobilität	k. sonstiges
f. Sexismus/Gewalt	( l. öffentlicher Dienst )

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNGSBLATT (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

Wie aus Tabelle 4 ersichtlich, wurden die meisten Maßnahmen der Jahre 2011 und 2012 den Themenkreisen "Aktive Frauenförderung" (M5, 179 Maßnahmen) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 75 Maßnahmen) zugeordnet. In den Bereichen "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1, ebenfalls 34 Maßnahmen), "Soziale Sicherheit" (M3, 28 Maßnahmen) und "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2, 24 Maßnahmen) wurden ebenfalls viele Maßnahmen gemeldet.

Innerhalb der aktiven Frauenförderung (M5) wurden am häufigsten die Felder "Arbeitsmarkt" (M5b, 67 Maßnahmen), "Schulische und berufliche Bildung" (M5a, 57 Maßnahmen) sowie "Sexismus und Gewalt" (M5f, 42 Maßnahmen), "Wissenschaft" (M5h, 24 Maßnahmen), "Politik" (M5j, 20 Maßnahmen) und „Gesundheit“ (M5d, 19 Maßnahmen) gemeldet.

An dieser Stelle soll allerdings darauf hingewiesen werden, dass die Anzahl der gemeldeten Maßnahmen nur ein Indikator für die Wichtigkeit eines Bereiches sein kann, da Größe und Umfang der einzelnen Maßnahmen stark divergieren.

<sup>22</sup> Die letzte Kategorie (M5l, öffentlicher Dienst) wurde im Fragebogen hinzugefügt, um eine klare Abgrenzung zwischen „externen“ und „internen“ ministeriellen Maßnahmen sicherzustellen.

## Evaluierung der Maßnahmen

**Tabelle 4 Maßnahmen nach Themenkreisen**

	Anzahl
<b>M1 Vereinbarkeit (familiäre Verpflichtungen)</b>	34
<b>M2 Benachteiligung (Mütter)</b>	24
<b>M3 Soziale Sicherheit (Existenz)</b>	28
<b>M4 Gleichbehandlung (Arbeitsleben. +)</b>	75
<b>M5 Aktive Frauenfördermaßnahme</b>	179
M5a schulische und berufliche Bildung	57
M5b Arbeitsmarkt	67
M5c Wohnen	4
M5d Gesundheit	19
(Gesundheit, ohne M5f)	8
M5e Mobilität	8
M5f Sexismus/Gewalt	42
M5g gleichberechtigte Lebensformen	9
M5h Wissenschaft	24
M5i Kunst	14
M5j Politik (+ für Politikerinnen)	20
M5k sonstiges	47
(nur M5k, keine anderen Maßnahmen)	12
<b>M5l öffentlicher Dienst</b>	21

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

## ANALYSE NACH BUDGETUMFANG

Die Kosten der Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen (Budgets) sind in den Erhebungsbögen oft nur lückenhaft dargestellt bzw. fragmentarisch abgebildet. Wie auch schon in den Vorperioden enthält mehr als ein Drittel der gemeldeten Maßnahmen (72 von 201 Erhebungsblättern) keine finanziellen Angaben oder die Angabe "0 Euro" zum Budget. Häufig unterbleibt eine Feststellung der tatsächlichen Kosten aufgrund (nicht näher erfasster) ministerieller Eigenleistungen oder wegen einer teilweisen Kostentragung durch Dritte. Daher, und aufgrund der grundlegenden Abgrenzungsprobleme im Bereich der Zurechenbarkeit von Maßnahmen, kann zum jetzigen Zeitpunkt KEIN GESAMTBUDGET aller Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erstellt werden.

Rückschlüsse auf die GRÖÖE UND WICHTIGKEIT EINZELNER MAÖNAHMEN und Bereiche sind allerdings möglich. Von den insgesamt 129 Maßnahmen mit Budgetangaben sind fast 60 Prozent im kleineren (bis 10.000 EURO) bzw. unteren mittleren (bis 100.000 EURO) Budgetbereich angesiedelt. Während sich im mittleren Bereich (100.000 bis 1.000.000 EURO) immerhin noch mehr als ein Fünftel der gemeldeten Maßnahmen finden, fallen nur etwas mehr als 6 Prozent zwischen eine und zehn Mio. EURO. Deutlich höhere Budgetmittel fallen bei 14 der mit Budgetangaben versehenen (sehr großen und breitenwirksamen) Maßnahmen an.

## ANALYSE NACH FINANZIERUNGSFORM

## Evaluierung der Maßnahmen

Im betrachteten Zeitraum wurden ministerielle Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen ungefähr zur Hälfte (95) ausschließlich aus Eigenmitteln der jeweiligen Ministerien und ungefähr zur Hälfte (84) in Ko-Finanzierung mit anderen TrägerInnen bestritten. Zu 22 Maßnahmen gab es keine Angaben hinsichtlich ihrer Finanzierungsform.

Innerhalb der 84 Fälle von Ko-Finanzierung wird diese am häufigsten durch sonstige (39) und sonstige öffentliche Mittel (31 Maßnahmen; z.B. anderes Ministerium, AMS, FFG, ÖROK usw.) sowie Mitteln der Länder und Gemeinden (11) bereitgestellt. Mittel der EU (7) kamen vergleichsweise weniger zum Einsatz als in den Vorperioden. Zu einem geringen Anteil trugen auch Privatunternehmen zur Finanzierung einiger Projekte bzw. Maßnahmen bei.

**Tabelle 5 Maßnahmen nach Finanzierungsform**

	Anzahl
(nur) Eigenmittel	95
Ko-Finanzierung durch:	84
EU-Mittel	7
Land und/oder Gemeinde	11
sonstige öffentliche Mittel	31
Privatunternehmen	7
sonstige (ohne öffentliche)	39
keine Angabe	22
sonstige (inkl. öffentliche)	70

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

#### ANALYSE NACH ZEITLICHER ZUORDNUNG DER MAßNAHME

In zeitlicher Hinsicht lassen sich die Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen nach ihrem Startzeitpunkt in neue und laufende Maßnahmen unterscheiden, wobei bei ersteren der Beginn der Maßnahme in den betrachteten Berichtszeitraum (2011-2012) fällt. Im Gegensatz zur Vorperiode wurden diesmal überwiegend (118) laufende Maßnahmen gemeldet; es gab aber auch viele (83) neue Maßnahmen.

Eine Unterscheidung nach Laufzeit, in befristete und unbefristete Maßnahmen, zeigt, dass im Berichtszeitraum 2011-2012 ungefähr die Hälfte der Maßnahmen (91) befristet ist während die andere Hälfte (110) unbefristet ist. Nicht unerwartet waren die neuen Maßnahmen eher befristet während laufende Maßnahmen eher unbefristet waren.

## Evaluierung der Maßnahmen

**Tabelle 6 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung**

	Anzahl
neu, unbefristet	29
neu, befristet	54
neu	83
laufend, unbefristet	81
laufend, befristet	37
laufend	118
befristet	91
unbefristet	110

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

## ANALYSE NACH EVALUIERUNG DER GENANNTEN MAßNAHMEN

Innerhalb der 201 Maßnahmen wurde die Frage nach der Durchführung einer Evaluierung in 109 Fällen mit "nein" und in 9 Fällen nicht beantwortet. Das Thema Evaluierung bleibt damit nach wie vor ein ausbaufähiges Handlungsfeld. Mit zunehmender Fokussierung darauf, dass nicht der Mitteleinsatz sondern der OUTPUT den Effekt und die Effizienz einer Maßnahme bestimmt (z. B. im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung), rückt neben der effizienten Durchführung der Maßnahme auch eine gezielte Erfassung ihrer Resultate (also des Maßnahmenoutputs, z.B. bestimmte Anzahl an Frauen wurde gefördert bzw. re-integriert) in den Vordergrund. Dabei muss allerdings bedacht werden, dass eine Evaluierung von Maßnahmen nicht immer sofort durchführbar ist bzw. nur über Umwege oder im Nachhinein erfolgen kann (z.B. legislative Maßnahme, langfristige Wirkung).

Nur 21 Maßnahmen werden sowohl qualitativ als auch quantitativ evaluiert, jeweils eine (der beiden) Evaluierungsmethoden erfolgt allerdings in deutlich mehr Fällen: Für 12 Maßnahmen wurde eine qualitative, für immerhin 50 eine quantitative Evaluierung gemeldet.

**Tabelle 7 Maßnahmen nach Art der Evaluierung**

	Anzahl
qualitativ	12
quantitativ	50
qualitativ und quantitativ	21
nein	109
fehlt	9

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

## Evaluierung der Maßnahmen

## ANALYSE NACH DER ART DER MAßNAHME

Im Erhebungsblatt wurde eine Zuordnung der Maßnahmen nach der Art der gesetzten Maßnahme abgefragt. Dabei wurde zwischen den Kategorien legislative Maßnahmen (LEG), Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER), Subventionen, Preise, Stipendien (SUB), Forschungsförderung (FOR), Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) und Sonstiges (SON) unterschieden.

Wie schon erwähnt, umfassen die von den Ministerien für 2011-2012 gemeldeten Maßnahmen wie auch in den Vorjahren ein breites Spektrum unterschiedlicher Handlungsbereiche, was dem in diesem Bericht gewählten breiten Ansatz der "vielfältigen Benachteiligungsebenen" und daraus resultierenden vielfältigen Handlungsoptionen entspricht.

Eine Aufgliederung in die einzelnen Kategorien zeigt, dass in den betrachteten beiden Jahren - wie auch schon in den Vorjahren - ein deutlicher Schwerpunkt in den Bereichen "Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen" (75 Maßnahmen) sowie "Öffentlichkeitsarbeit" (82 Maßnahmen) besteht. Dies unterstützt die These, dass einerseits bessere Qualifikationen und andererseits ein deutlicheres Problembewusstsein zum Bestehen einer Benachteiligung (in den betroffenen Gruppen aber insbesondere auch in der breiten Öffentlichkeit) als wichtige Ansatzpunkte zur Verringerung ebendieser Benachteiligung erkannt werden.

In den Bereichen "Subventionen, Preise und Stipendien" werden 38 Maßnahmen gemeldet, für "legislative Maßnahmen" gibt es 24 Nennungen. "Forschungsförderung" wird deutlich geringere 7 Mal bzw. "Sonstiges" deutlich häufiger 47 Mal genannt.

**Tabelle 8 Maßnahmen nach Art der gesetzten Maßnahme**

	Anzahl
LEG = Legislative Maßnahmen	24
BER = Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	75
SUB = Subventionen, Preise, Stipendien	38
FOR = Forschungsförderung	7
ÖFF = Öffentlichkeitsarbeit	82
SON = Sonstiges und zwar:	47

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

## ANALYSE NACH DEN EINZELNEN ZIELGRUPPEN

Nach den Einzelbetrachtungen nach „Art der Maßnahme“ und „betrachteten Themenfeldern“ lassen sich die zuvor georteten Zielgruppen der 2011 und 2012 von den Ministerien gesetzten Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen auch IN VERNETZTER FORM näher beleuchten (siehe Tabelle 9 und Tabelle 10). Dabei ist festzustellen, dass

- Die erhobenen 25 MAßNAHMEN FÜR MÄDCHEN wurden wieder deutlich überwiegend im Bereich "aktive Frauenförderungsmaßnahmen" (M5, 22 Maßnahmen) gesetzt und zwar vorrangig – und nicht unerwartet - in den Bereichen "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 13 Maßnahmen), "Arbeitsmarkt" (M5b, 8 Maßnahmen) und "Sexismus und Gewalt"

(M5f, 7 Maßnahmen). Mehrere Maßnahmen liegen auch im Bereich "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 8 Maßnahmen), „Benachteiligung aufgrund von Mutterschaft“ (M2, 4 Maßnahmen) und „Wissenschaft“ (M5h, 3 Maßnahmen). Nach der Art der Maßnahme finden sich insbesondere Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 15 Maßnahmen) sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 15 Maßnahmen). Auch Subventionen, Preise und Stipendien (SUB) spielen eine Rolle.

- Auch die 13 Maßnahmen für SCHÜLERINNEN waren hauptsächlich im Bereich „aktive Frauenförderung“ (M5, 13 Maßnahmen) und „Gleichbehandlung“ im Arbeitsleben (M4, 4 Maßnahmen) angesiedelt. Innerhalb der aktiven Frauenförderung lagen die Schwerpunkte auf „schulische und berufliche Bildung“ (M5a, 9 Maßnahmen), „Arbeitsmarkt“ (M5b, 5 Maßnahmen) sowie „Sexismus und Gewalt“ (M5f, 4 Maßnahmen). Die Maßnahmen für Schülerinnen waren hauptsächlich Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 9 Maßnahmen) sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 8 Maßnahmen).
- Die gemeldeten 18 MAßNAHMEN FÜR MIGRANTINNEN sind insbesondere im Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 17 Maßnahmen) aber auch im Bereich „Soziale Sicherheit und Existenzsicherung“ (M3, 4 Maßnahmen) zu finden. Im Bereich der aktiven Frauenförderung sind "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 6 Maßnahmen), "Gesundheit" (M5d, 5 Maßnahmen) und „Arbeitsmarkt“ (M5b, 4 Maßnahmen), vorrangig aber "Sexismus und Gewalt" (M5f, 10 Maßnahmen) die angesprochenen Themen. Ebenso wie bei den Mädchen liegt der Schwerpunkt der Maßnahmen im Beratungs- und Qualifizierungsbereich (BER, 10 Maßnahmen) und bei der Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 4 Maßnahmen). Subventionen (SUB, 6 Maßnahmen) spielen ebenfalls eine Rolle.
- VON GEWALT BETROFFENE FRAUEN waren im Fokus von 15 der gemeldeten Maßnahmen. Dabei handelt es sich diesmal ausschließlich um Maßnahmen der „aktiven Frauenförderung“ (M5), welche insbesondere in den Bereichen „Sexismus und Gewalt“ aber auch „Gesundheit“ angesiedelt waren und neben Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 7 Maßnahmen) auch Subventionen (SUB, 6 Maßnahmen) umfassten.
- Die an MÜTTER UND VÄTER (11) bzw. MÄNNER UND FRAUEN (13) gerichteten Maßnahmen sind vorwiegend Maßnahmen zur „Gleichbehandlung“ am Arbeitsmarkt (M4, je 7 Maßnahmen) und Maßnahmen zur „aktiven Frauenförderung“ (M5, 10 zw. 11 Maßnahmen). Innerhalb der aktiven Frauenförderung umfassen sie hauptsächlich „Arbeitsmarkt“ (M5b, 6 bzw. 4 Maßnahmen) sowie „schulische und berufliche Bildung“ (M5a, insgesamt 6 Maßnahmen). Es handelte sich überwiegend um Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, insgesamt 10 Maßnahmen), Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 6 Maßnahmen) sowie Subventionen (SUB, 7).
- Die elf MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE FRAUEN sind ziemlich gleichverteilt in den Bereichen "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (M1, 7 Maßnahmen), "soziale Sicherheit" (M3, 7 Maßnahmen) und "aktive Frauenförderung" (M5, 8 Maßnahmen). Innerhalb der aktiven Frauenförderung werden die Bereiche "schulische und berufliche Bildung" (M5a) und "Arbeitsmarkt" (M5b), "Gesundheit" (M5d) sowie "Sexismus und Gewalt" (M5f) angesprochen. Nach der Art der Maßnahmen werden insbesondere Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 7 Maßnahmen) durchgeführt, wobei (zu einem geringeren Teil) auch legislative Maßnahmen (LEG) und Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) zum Einsatz kommen.

## Evaluierung der Maßnahmen

- Für die aktuelle Berichtsperiode wurden weniger Maßnahmen mit Arbeitsmarktbezug gemeldet, insgesamt nur 7 Maßnahmen für ARBEITSSUCHENDE BZW. ARBEITSLLOSE FRAUEN (sowie zusätzlich 7 für berufstätige Frauen, siehe nächster Punkt). Sie betrafen vorwiegend den Bereich „aktive Frauenförderung“ (M5, 5 Maßnahmen), aber auch „Vereinbarkeit“ (M1), „Benachteiligung aufgrund Mutterschaft“ (M2) und „Gleichstellung“ am Arbeitsmarkt (M4). Innerhalb der aktiven Frauenförderung standen Maßnahmen mit Fokus „Arbeitsmarkt“ sowie „schulische und berufliche Bildung“ im Vordergrund. Die Maßnahmen waren vorwiegend Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.
- Die gemeldeten 7 MAßNAHMEN FÜR BERUFSTÄTIGE FRAUEN betrafen Öffentlichkeitsarbeit und Beratungs- und Qualifizierungstätigkeiten; auch Subventionen spielten eine Rolle. Sie fielen in die Bereiche "aktive Frauenförderung" (M5), "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (M1) sowie "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4), aber auch "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2) und "Soziale Sicherheit" (M3) waren vertreten. Innerhalb der aktiven Frauenförderung fielen Maßnahmen in die Bereiche "Arbeitsmarkt" (M5b, 3 Maßnahmen) und "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 5 Maßnahmen).
- Im Bereich PFLEGE wurden 5 Maßnahmen gemeldet, welche hauptsächlich den Bereich „Soziale Sicherheit“ (M3, 4 Maßnahmen), aber auch „Vereinbarkeit“ (M1), „aktive Frauenförderung“ (M5) und „Gleichbehandlung“ im Arbeitsleben (M4) abdeckten. Es handelt sich um vorwiegend legislative Maßnahmen sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.
- Für BEHINDERTE wurden 3 Maßnahmen gemeldet, welche vorwiegend im Bereich der Beratung und Qualifizierung lagen. Sie betrafen die Bereiche „Soziale Sicherheit“ (M3), „Gleichbehandlung“ am Arbeitsmarkt (M4) und „aktive Frauenförderung“ (M5).
- Die 22 Maßnahmen für DIE INTERESSIERTE ÖFFENTLICHKEIT sind insbesondere den Bereichen „aktive Frauenförderung“ (M5, 21 Maßnahmen) und „Gleichbehandlung“ (M4, 6 Maßnahmen) zuzuordnen. Innerhalb der aktiven Frauenförderung betreffen sie Maßnahmen mit Fokus „Kunst“ (M5i, 7 Maßnahmen), „Arbeitsmarkt“ (M5b, 5 Maßnahmen), „Sexismus/Gewalt“ (M5f, 5 Maßnahmen) und „Politik“ (M5j, 5 Maßnahmen).
- Weitere 10 Maßnahmen für MULTIPLIKATORINNEN finden sich in den Bereichen „aktive Frauenförderung“ (M5, 9 Maßnahmen) und je 2-4 Maßnahmen in den Bereichen „Vereinbarkeit“ (M1), „Benachteiligung“ (M2), „Soziale Sicherheit“ (M3) und „Gleichbehandlung“ (M4). Innerhalb der aktiven Frauenförderung betraf dies hauptsächlich die Bereiche „Sexismus und Gewalt“ sowie „Kunst“. Die Maßnahmen wurden als Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 7 Maßnahmen) sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 6 Maßnahmen) gesetzt.

## Evaluierung der Maßnahmen

Tabelle 9 Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern

	Anz.	M1	M2	M3	M4	M5	M5a	M5b	M5c	M5d	M5e	M5f	M5g	M5h	M5i	M5j	M5k
Frauen (allgemein)	104	22	13	19	37	87	26	33	4	13	2	27	8	9	2	10	20
Mädchen	25	3	4	3	8	22	13	8	2	2	0	7	1	3	0	2	3
(interessierte) Öffentlichkeit	22	1	1	0	6	21	2	5	0	1	2	5	0	0	7	5	15
Migrantinnen	18	1	2	4	2	17	6	4	1	5	1	10	1	2	0	2	3
von Gewalt Betroffene	15	0	0	0	0	15	0	0	0	2	0	15	0	0	0	0	0
(Frauen und) Männer	13	3	3	3	7	11	1	4	0	1	0	1	2	3	0	1	4
SchülerInnen	13	0	0	1	4	13	9	5	0	1	0	4	0	1	1	0	0
MitarbeiterInnen von ...	11	4	3	4	5	10	1	4	0	2	0	2	0	1	1	0	5
Mütter und/od. Väter	11	9	3	0	7	10	5	6	0	0	1	0	5	0	0	0	1
Ältere Frauen/Alter	11	7	0	7	2	8	2	5	0	3	0	2	2	0	0	0	2
MultiplikatorInnen	10	3	3	2	4	9	2	3	1	2	0	4	1	1	4	1	2
Arbeitslose/Arbeitsuchende	7	2	2	0	3	5	4	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Berufstätige	7	7	2	1	7	7	3	5	0	0	0	0	6	0	0	0	0
Pflege	5	2	0	4	1	2	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1
Eltern (von SchülerInnen)	5	0	0	0	2	5	3	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Behinderte	3	0	0	2	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeitnehmerinnen	2	0	0	1	1	2	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)



## Evaluierung der Maßnahmen

**Tabelle 10 Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme**

	Anz.	LEG	BER	SUB	FOR	ÖFF	SON
Frauen (allgemein)	104	9	40	21	3	45	22
Mädchen	25	2	15	4	1	15	4
(interessierte) Öffentlichkeit	22	2	1	3	1	19	7
Migrantinnen	18	0	10	6	0	4	4
von Gewalt Betroffene	15	1	2	6	1	7	2
(Frauen und) Männer	13	1	2	1	0	9	1
SchülerInnen	13	3	9	2	1	8	1
MitarbeiterInnen von ...	11	3	5	0	0	4	2
Mütter und/od. Väter	11	4	4	6	0	1	1
Ältere Frauen/Alter	11	4	7	1	0	3	2
MultiplikatorInnen	10	0	7	2	0	6	0
Arbeitslose/Arbeitssuchende	7	0	4	0	0	0	2
Berufstätige	7	1	2	4	0	3	0
Pflege	5	3	3	0	0	1	2
Eltern (von SchülerInnen)	5	1	2	2	0	4	0
Behinderte	3	0	2	0	0	0	1
Arbeitnehmerinnen	2	1	0	0	0	0	0

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

### 1.3 Analyse der Maßnahmen

In diesem Teil des Berichts soll nun im Detail auf die von den Ministerien in den Jahren 2011 und 2012 gesetzten EXTERNEN MAßNAHMEN UND IHRE EFFEKTE eingegangen werden.

Die Analyse erfolgt anhand der im theoretischen Teil in Anhang 1 dargestellten Wirkungsketten. Dabei soll sowohl auf die nationale als auch die internationale Ebene der Benachteiligungen von Frauen und den Abbau dieser Benachteiligungssituationen eingegangen werden. Wie beschrieben, werden die von den Ministerien gesetzten externen Maßnahmen verschiedenen Benachteiligungsfeldern zugeordnet und dann entsprechende Indikatoren zur Darstellung des Abbaus der Benachteiligungen von Frauen - sowohl zur Lage und Entwicklung in Österreich als auch im Vergleich zu anderen europäischen Ländern - herangezogen (= STATUS QUO).

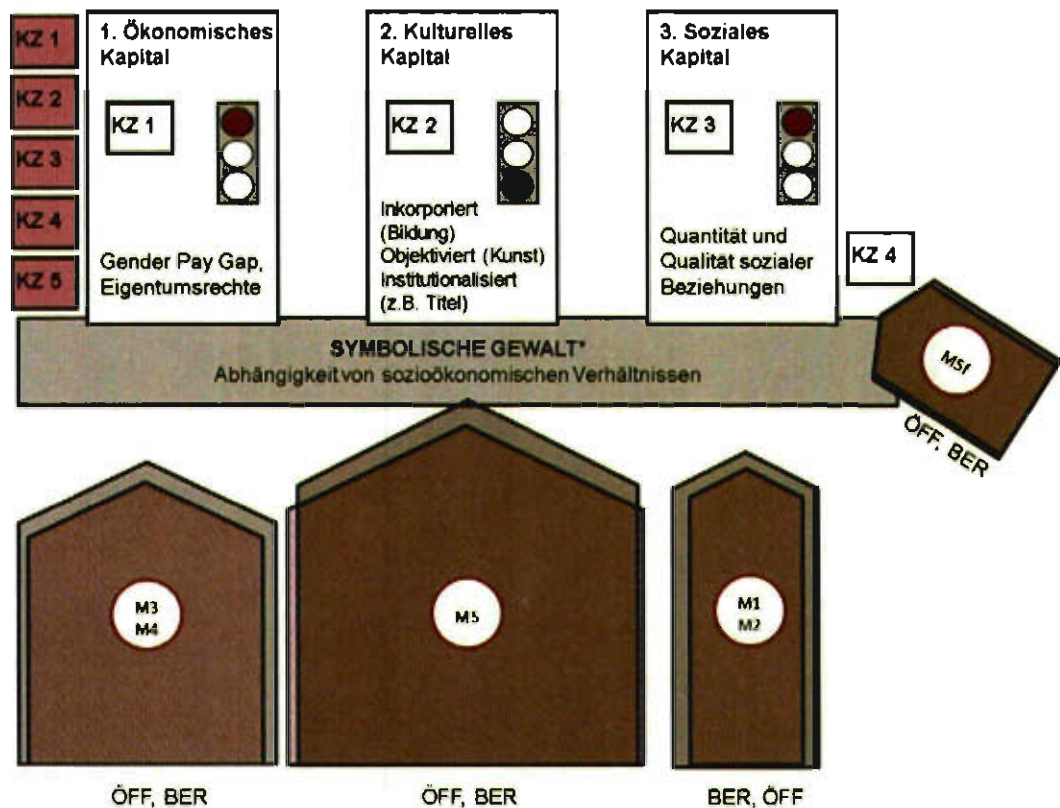
Die Analyse wird mit Gender Balanced Score Cards zur Bewertung der Maßnahmeneffekte ergänzt. Diese Vorgehensweise erlaubt eine Verknüpfung von gesetzten Maßnahmen (= STRATEGIE), theoretisch ermittelten Wirkungsketten und messbaren (bzw. aus anderen Studien ableitbaren) Effekten. Es werden positive Entwicklungen bzw. ein Verlangsamen von negativen Tendenzen (also Hinweise auf eine positive Wirkung existierender Maßnahmen) aufgezeigt. Im

Fälle negativer Entwicklungen kann anhand der theoriefundierten Wirkungsketten Handlungsbedarf geortet werden sowie Lücken oder Inkompatibilitäten aufgezeigt werden.

Die Bildelemente der Wirkungsketten werden in Anhang 1 erklärt.

### 1.3.1 Kapitalien nach Bourdieu und die nachhaltigen Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen

**Abbildung 9 Kette 1: Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen**



Quelle: IHS

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMABNAHMEN  
 ALLGEMEINE KZ (ROT) KZ1-KZ5: EINKOMMENSITUATION. SPEZIELLE Kz (WEISS) KZ1: EINKOMMENSITUATION, KZ2:  
 BILDUNG, KZ3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT; KZ4: GEWALT IM NAHBEREICH  
 EINE ERKLÄRUNG ZUM BEGRIFF DER SYMBOLISCHEN GEWALT FINDET SICH IN ANHANG 1.E.

In Abbildung 9 wird die allgemeine Darstellung "Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von Genderstrukturen" (vgl. dazu Abbildung 40) um die von den Ministerien für die Jahre 2011 und 2012 gemeldeten externen Maßnahmen und ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt. Die Maßnahmen werden über die Gender Balanced Scorecards zu der Größe der Pfeile aufgespannt. Die Pfeilbreite entspricht der Anzahl der Maßnahmen, die anderen vier Dimensionen (ausgewiesene Mittel, Intensität, Innovation,

---

 Evaluierung der Maßnahmen
 

---

Veränderungspotential) werden auf die Pfeilhöhe umgelegt. Schließlich wird noch die spezifische Kennzahl zu Gewalt im persönlichen Nahbereich von Frauen (Kennzahl 4) aufgezeigt (M5f).

Aus Abbildung 10 wird somit deutlich, dass die österreichische Bundesregierung auch im Beobachtungszeitraum 2011 und 2012 sehr viel geleistet hat, um den Status Quo von Frauen im Bereich des kulturellen Kapitals zu heben, was – wie die grüne Ampel belegt – auch sehr gut gelungen ist. (Die Kennzahlen, die dies ausweisen sind insbesondere auf den Bildungsbereich orientiert.) Im Vergleich zur Vorperiode des Berichts werden hier etwas weniger, aber wirksamere Maßnahmen gesetzt. (Pfeil ist etwas schmaler, aber länger.) Sehr viel wird auch zur Stärkung der ökonomischen Position von Frauen unternommen. Aber der seit rund 10 Jahren stagnierende, im EU Vergleich fast auf Rekordhöhe rangierende, Gender Pay Gap (siehe auch Kette 3) löst hier immer noch eine rote Ampel aus. Denn die Maßnahmen sind im Vergleich zur Vorperiode fast gleich geblieben. Hier wird erwartet, dass die Maßnahmen des Gender Budgeting mittelfristig Wirkung zeigen werden. An dritter Stelle rangieren die Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit und soziale Sicherheit im privaten Umfeld. Diese können jedoch sehr rigide Problematiken wie Frauenarmut sowie Doppel- und Mehrfachbelastungen kaum auffangen, deshalb steht auch hier die Ampel auf rot. Hier wurden in der neuen Berichtsperiode mehr und auch wirksamere Maßnahmen gesetzt. Schließlich zeigt der Pfeil der Maßnahmengruppe M5f auf, wie viel gegen geschlechtsbezogene Gewalt getan wird.

In diesem Bereich wird deutlich, dass trotz kontinuierlich gesetzter Maßnahmen der Bundesregierung manche Bereiche sehr hartnäckig gegen Veränderungen resistent sind. Die Gewalt im Nahbereich als auch der Gender Pay Gap sind Phänomene, die trotz aller Bemühungen wenig positive Veränderung zeigen. Es scheint empfehlenswert, hier auf internationale Best Practises zurückzugreifen und in diesen Bereichen erfolgreiche Länder und deren Strategien und Strukturen zu analysieren und wo möglich auf Österreich umzulegen, um ineffizienten Ressourceneinsatz und unbefriedigenden Output zu korrigieren.

In Folge werden die Kennzahlen, sowie die Balanced Score Card zur Konstruktion von Abbildung 10 im Detail dargestellt:

## KENNZAHLEN

Als Indikatoren für diese Wirkungskette kommen folgende spezifische Kennzahlen (weisse Vierecke) zusätzlich zu den in Abbildung 8 eingeführten Kennzahlen 1-5 zur Einkommenssituation (rote Vierecke) zum Einsatz:

KENNZAHLEN 1: Indikatoren zur Einkommenssituation (Ökonomisches Kapital) (siehe Kette 4)

KENNZAHLEN 2: zur Bildung (Kulturelles Kapital) (siehe Ketten 4 und 5)

KENNZAHLEN 3: zum Arbeitsmarkt und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Soziales Kapital); siehe dazu Ketten "Beschäftigungsziele und Care Paradox", "Gläserne Decke" und "Horizontale Segregation"

KENNZAHLEN 4: Indikatoren zu geschlechtsbezogener Gewalt im Nahbereich

Da die KENNZAHLEN ZU EINKOMMENSITUATION, BILDUNG UND ARBEITSMARKT in den folgenden Wirkungsketten detailliert dargestellt werden, sollen an dieser Stelle nur Kennzahlen zur Gewalt gegen Frauen diskutiert werden.

KENNZAHLEN 4: Daten zu Gewalt gegen Frauen im persönlichen Nahraum:

Aus dem Länderbericht zur Beschreibung der Gewalt gegen Frauen in Europäischen Ländern (WAVE 2012)<sup>23</sup> geht hervor, dass Gewalt gegen Frauen ein ernstzunehmendes Problem in Österreich darstellt. Weder angezeigte Gewalttaten in Beziehungen oder Familien, noch Beziehungsmorde oder Morde in Familien werden nach Geschlecht, Alter oder Beziehungsstatus disaggregiert ausgewiesen, was auf eine Datenlücke hinweist, die dringend geschlossen werden sollte.

Im Jahr 2012 wurden 15.800 Klient/innen von den Gewaltschutzzentren/der Interventionsstelle Wien betreut. 2012 haben die Mitarbeiterinnen der kostenlosen 24/7 Frauenhelpline gegen Männergewalt 6.583 Beratungsgespräche mit Frauen und Mädchen geführt. Es gab 7.748 Wegweisungen/Betreuungsverbote im Jahr 2012. Somit stieg im Vergleich zu den Vorjahren die Zahl der in entsprechenden Einrichtungen betreuten Personen kontinuierlich an. Zum Vergleich: In den Gewaltschutzzentren bzw. der Interventionsstelle Wien wurden 2006 11.148 Personen betreut, 2008 14.059 und 2010 14.938. (Gewaltschutzzentren, Interventionsstelle Wien, Statistiken online)

Für die 30 Frauenhäuser Österreichs wird im WAVE Länderbericht 2012 von Überbelegung bzw. zu geringem Angebot berichtet. Hier standen 2011 knapp 800 Plätze zur Verfügung, die zwischen 80 und 90% staatlich finanziert sind. Ein weiterer Bedarf von 80 Plätzen wurde hier ausgemacht. Im Jahr 2012 wurden insgesamt 3.502 Personen (1.735 Frauen und deren 1.767 Kinder) in den 19 Frauenhäusern, die im Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser (AÖF) vernetzt sind, betreut. (AÖF Tätigkeitsbericht 2012)

Die Gewalt im persönlichen Nahbereich ist nicht nur in Österreich ein gravierendes Problem, dem zwar in den letzten Jahrzehnten mit mehr Hilfsangeboten begegnet wurde, das aber als systemisches, gesellschaftliches Phänomen nicht gelöst oder auch nur vermindert werden konnte. Aufgrund sehr unterschiedlicher Datenerhebung ist es auch schwer möglich erfolgreiche Länder oder Best Practises auszumachen, die für Österreich hilfreich wären.

#### MAßNAHMEN (IM BEREICH GEWALT)

Die von den Ministerien für 2011-2012 gemeldeten Maßnahmen des Fokusbereichs M5f rangieren von *Förderungen für Hilfsangebote, Weiterbildungen für MultiplikatorInnen, internationalen und bundesweiten Fachtagungen, Veranstaltungsreihen, Umfragen, Kampagnen, Awards, Studien, bis zu Broschüren und anderen Einzelprojekten.*

Auf die Maßnahmen M1-M5 (Arbeitsmarkt, Familie, Bildung) soll hier nicht näher eingegangen werden, sie sind Thema der anderen Kettenschaubilder.

---

<sup>23</sup> <http://www.wave-network.org/sites/default/files/WAVE%20COUNTRY%20REPORT%202012.pdf>

## Evaluierung der Maßnahmen

## BALANCED SCORE CARD

Bezüglich der Evaluierung der dieser Kette zugeordneten Maßnahmengruppen lehnen wir uns hier an das im Bereich Anhang 1 besprochene Konzept der Balanced Score Card an.

Die Eigenschaften der Maßnahmen wurden "aufgespannt", um einen graphischen Überblick über die Ansatzpunkte und Effekte geben zu können.

Dabei wird hier nicht von den "wirksamsten" oder "stärksten" sondern den "dichtesten" Maßnahmen gesprochen, die das Bündel der in der Balanced Score Card für Kette 1 erfassten Eigenschaften (Maßnahmenanzahl, finanzielle Mittel<sup>24</sup>, Reichweite, Intensität<sup>25</sup>, Veränderungspotential anhand der Kennzahlen-Entwicklung in jüngster Vergangenheit dx/dy) reflektiert.

**Tabelle 11 Gender Balanced Score Card (in Schulnoten) zu Kette 1**

Kette 1		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl**	Ausgewiesene Mittel*	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy***	Schwerpunkt
M1 und M2	58	1	1	2	2	4	BER, ÖFF
M3 und M4	103	1	2	2	1	5	ÖFF, BER
M5 ohne M5f	136	1	1	1	1	2	BER, ÖFF
M5f	42	3	1	1	1	5	ÖFF, BER

Quelle: IHS

\* HIER WURDE BERÜCKSICHTIGT, DASS MANCHE MAßNAHMEN IN RESSORTEIGENEN BUDGETS VERRECHNET UND DAHER NICHT SPEZIFISCH AUSGEWIESEN WURDEN

\*\* EIN UND DIESELBE MAßNAHME KANN UNTER MEHREREN THEMENFELDERN KLASSIFIZIERT WERDEN

\*\*\* DX/DY BESCHREIBT DIE VERÄNDERUNG DER RELEVANTEN KENNZAHLEN ÜBER DEN ZEITVERLAUF

Für das Maßnahmenfeld M1 und M2 ergibt sich wieder eine höhere Anzahl der Maßnahmen im Vergleich zum Vorbericht (58:45). Die ausgewiesenen Mittel sind in der höchsten Kategorie, die Reichweite erstreckt sich über Frauen und Männer in ganz Österreich. Die Maßnahmenintensität ergibt sich mit der Schulnote 4 aus dem Mittel der Vielzahl der Maßnahmen und im Vergleich zum Vorjahr konnte auch die Innovation der Maßnahmen gesteigert werden. Das Veränderungspotential ergibt sich aus den Kennzahlen Kz im institutionellen Bereich (z.B. für den Anstieg der Kinderbetreuungsleistungen ist hier mindestens die Schulnote 3 zu vergeben; im privaten Bereich haben sich die Genderrollen noch wenig geändert, z.B. Kindergeldbezieher). Die meisten Maßnahmen sind im Bereich BER (23) und im Bereich ÖFF (21).

<sup>24</sup> Eingeschränkt, da oft innerhalb den Budgets der Ressorts verbucht oder nicht näher bekannt.

<sup>25</sup> Die Intensität reflektiert die Stundenanzahl bzw. Bedeutsamkeit für die angesprochenen Zielgruppen.

Für das Maßnahmenfeld M3 und M4 ergeben sich heuer etwas gleich viele Maßnahmen wie im letzten Bericht (103:106). Die ausgewiesenen Mittel und die Reichweite sind sehr hoch. Durchschnittlich beträgt der Gender Pay Gap in Österreich brutto 40% und netto rund 32% der Männereinkommen im Jahr 2011. Dieser Wert (insbesondere brutto) hat sich in den letzten zehn 10 Jahren kaum verändert. Beim Arbeitslosengeld (Abbildung 50) und besonders der Notstandshilfe (Abbildung 52) hat sich der Gap 2011 merkbar verringert, kaum jedoch bei den Pensionen (Abbildung 54). Obwohl sich innerhalb Österreichs der Gap in manchen Bereichen sehr langsam verbessert, bringt die Tendenz der Stagnation im internationalen Vergleich den vorletzten Platz vor Estland (Eurostat 2013)<sup>26</sup>. Schwerpunktbereiche der Maßnahmen sind ÖFF und BER (jeweils 209).

Die Maßnahmen M5 (ohne M5f) sind ebenfalls etwa gleich viele geblieben (136:142) und somit immer noch die maßnahmenstärkste Gruppe von M5. Auch hier wird viel investiert, Reichweite, Intensität und Innovation sind gleich geblieben. Über das konkrete Veränderungspotential lässt sich im Bereich kulturelles Kapital nur schwer eine Aussage treffen.

Für das Maßnahmenfeld M5f ergibt sich ebenfalls eine leicht zurückgegangene Maßnahmenzahl (42:46), ausgewiesene Mittel sind in der Stufe 3, die Reichweite ist ebenfalls österreichweit und insbesondere gut auf alle Altersstufen aufgegliedert. Intensität und Innovation der Maßnahmen sind mit 2 zu bewerten. Leider ergibt sich aus den Kennzahlen ein zumindest temporärer Anstieg von interfamiliärer Gewalt, der auch mit gegenwärtig verstärktem Bewusstsein und Offenlegung erklärt werden kann, somit Schulnote 5. Die Maßnahmen lagen schwerpunktmäßig in den Bereichen ÖFF (21) und BER (12).

### 1.3.2 Demokratische Wirksamkeit

In Abbildung 10 wird die bereits bekannte Darstellung der "demokratischen Wirksamkeit" (vgl. dazu Abbildung 41) um die von den Ministerien für die Jahre 2011 und 2012 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt. Während die Betrachtung hier auf den Politikbereich fokussiert bleiben soll, werden die ökonomischen Aspekte in den folgenden drei Schaubildern (Abbildungen 11, 12 und 13) detailliert aufgearbeitet. Auch auf die Maßnahmen im Bereich des demokratischen Outputs (Arbeitsmarkt, Familie, Bildung, d.h. M1, M2, M4 und M5a) soll hier deshalb nicht näher eingegangen werden. Sie sind Thema der anderen Kettenschaubilder, daher sind sie strichliert dargestellt. Der Fokus liegt hier auf der demokratischen Inputseite und der Barriere zwischen Withinput und Output.

Zwar zeigt sich, dass der Anteil an Politikerinnen in Österreich in manchen Teilbereichen auch im internationalen Vergleich recht hoch ist, doch ist zu beobachten, dass die reale Wirkungsmacht der Bereiche, wo Frauen eingesetzt werden, vergleichsweise klein ist (z.B. im Bundesrat). Relevanter ist aber die Frage nach der Agenda der PolitikerInnen, die aufzeigt, dass in diesem Bereich nicht das Geschlecht, sondern die Solidarität gegen

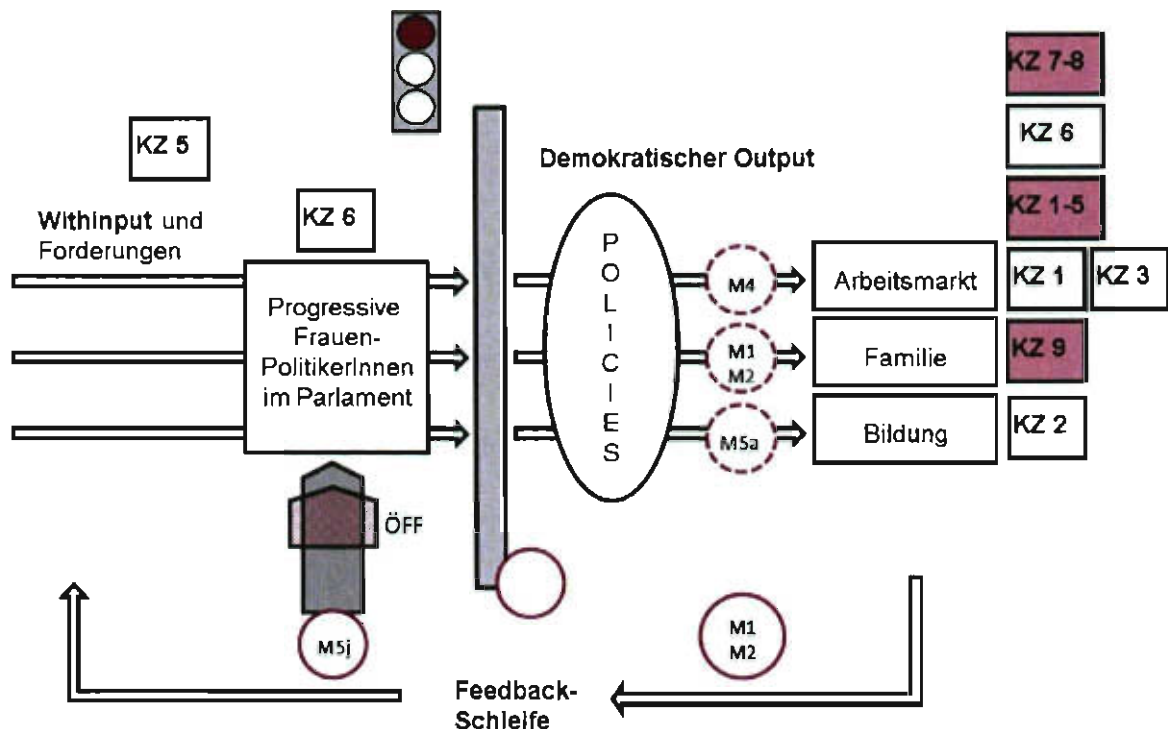
---

<sup>26</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=0&language=de&pcode=tsdsc340>

## Evaluierung der Maßnahmen

geschlechtsbezogene Diskriminierung wichtig ist. Obwohl Critical Mass Studien betonen, dass ein gewisser Anteil einer bestimmten Gruppe in Entscheidungsstrukturen ausreicht, um einen Wandel einzuleiten, sei darauf hingewiesen, dass neuere Studien dies bereits widerlegt haben (Politics and Gender, 2006, siehe Details dazu in BKA 2011, Fussnote 31). In einem von symbolischer Gewalt und Gouvernementalität geprägten System ist Geschlechtszugehörigkeit keine ausreichende Bedingung, um progressive Frauenpolitik zu initiieren und zu tragen (siehe Butler Gender Trouble, Yuval-Davis 1997, Harrington 2013).

**Abbildung 10 Kette: 2: Demokratische Wirksamkeit**



Quelle: SCHÖNPFLUG, KLAPEER (2008, S. 12)

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;

M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMÄßNAHMEN

ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5 EINKOMMENSITUATION UND KZ 7-9 VEREINBARKEIT:

SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG, Kz3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT;

Kz5: POLITIKERINNEN, Kz6: FRAUENPOLITIKERINNEN IN DER POLITIK

Im Vergleich zum letzten Bericht fällt auf, dass in der neuen Berichtsperiode zwar weniger Massnahmen (schmälerer Pfeil) aber mit verstärktem Mitteleinsatz und höher zu bewertender Reichweite eingesetzt wurden.

#### KENNZAHLEN

Als Indikatoren für die Wirkungskette "demokratische Wirksamkeit" kamen die folgenden Kennzahlen zum Einsatz, welche (im Zeitverlauf und Vergleich zu anderen EU-Ländern) in Folge näher beleuchtet werden sollen:

**1. SPEZIELLE (WEIßE) KENNZAHLEN 5: Anteil an Politikerinnen**

KZ 5 A: Anteil der Frauen im Parlament in Österreich (2004-2011, Tabelle 12) und in den Parlamenten der EU 27 (2010, Abbildung 11) )

KZ 5 B: Anteil der Ministerinnen in den EU 27-Ländern (2010), (Abbildung 12, siehe auch Kette "Gläserne Decke", Abbildung 21)

KZ 5 C: Der Anteil der Politikerinnen auf lokaler Ebene hat eine andere Bedeutung für die Gesetzgebung als der Anteil von Frauen im Parlament, ist jedoch ein wichtiger Demokratieindikator (Abbildung 13).

**2. SPEZIELLE (WEIßE) KENNZAHL 6: Kennzahlen zu Barrieren zwischen demokratischem Input und Output (z.B. spezifisch für Belange von Gender Equity) sind aktuell nicht verfügbar. Interessanter als der FRAUENANTEIL IN DER POLITIK wäre in diesem Bereich jedenfalls der schwer messbare ANTEIL DER FRAUENPOLITIKERINNEN IN DER POLITIK (siehe Anhang 1.e).****3. SPEZIELLE (WEIßE) KENNZAHLEN 1, 2 UND 3, SOWIE ALLGEMEINE KZ 7-8 UND 9: Indikatoren im Einkommens-, Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Reproduktionsbereich (siehe dazu die Ketten "Beschäftigungsziele und Care Paradox", "Gläserne Decke" und "Horizontale Segregation"). Indikatoren in den genannten Bereichen zeichnen das Resultat (Output, d.h. Verabschiedung von Gesetzen) des demokratischen Inputs auf. Sie werden in den folgenden Ketten detailliert dargestellt.****FRAUENANTEIL IN DER POLITIK**

In den Jahren 2004 bis 2013 belief sich der Frauenanteil im österreichischen National- und Bundesrat jeweils auf unveränderlich rund 30%. Im EU-Vergleich wird deutlich, dass der FRAUENANTEIL IM NATIONALRAT des österreichischen Parlamentes 2013 etwas über dem EU 27-Durchschnitt lag (Abbildung 11). Der Frauenanteil von Finnland und Schweden liegt mit über 43% am höchsten, in Ungarn beträgt er nicht einmal 10%.

Im EU-PARLAMENT liegt Österreich mit 32 Prozent oder sechs seiner 19 Abgeordneten etwas unter dem Schnitt der 27 EU-Länder, der bei 35% liegt. Finnland führt hier den Ländervergleich mit einem Frauenanteil von 62% an, Malta hat keine einzige Abgeordnete im EU-Parlament<sup>27</sup>.

Der Frauenanteil bei den Mitgliedern der NATIONALEN REGIERUNGEN (MINISTERINNEN) lag in Österreich im Jahr 2013 bei 33% (Abbildung 12). Das sind 10% weniger als 2010, aber mehr als der EU 27 Durchschnitt von 24%. Hier ist aber anzumerken, dass eine geschlechtsspezifische Segregation nach Bereichen existiert: Frauen werden tendenziell eher Verantwortungspositionen in „weichen“ Ressorts zugesprochen als in Ministerien mit wichtigen Wirtschaftsbelangen (European Commission 2010, S. 7), obwohl gerade in Österreich das Finanz- und das Innenressort in weiblicher Hand liegen.

<sup>27</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=774&langId=en&intPagelId=655>



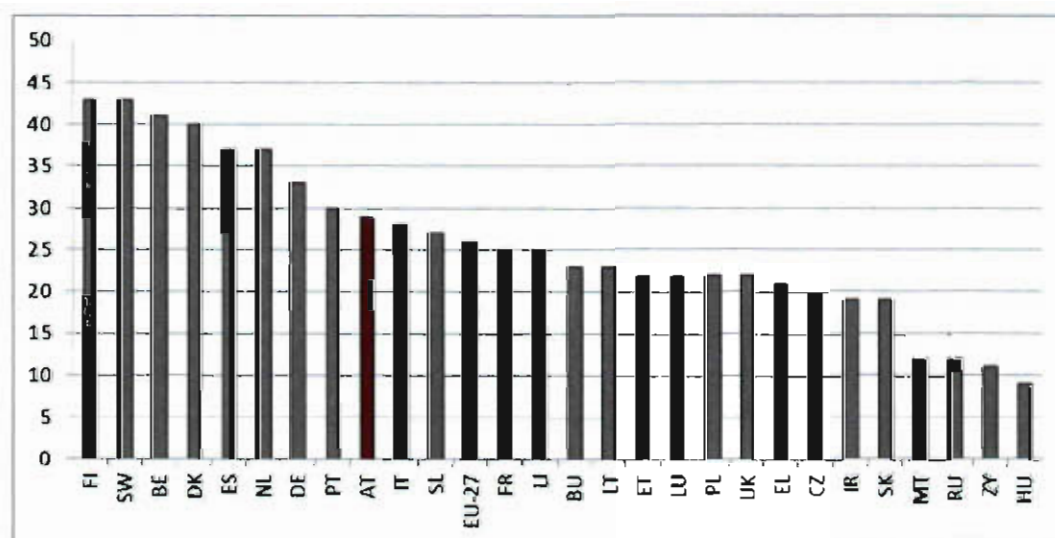
## Evaluierung der Maßnahmen

**Tabelle 12 Kennzahl 5a: Anteil der Frauen im Parlament, (%), Österreich, 2004-2013**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nationalrat	32	33	31	32	31	27	28	27	28	29
Bundesrat	26	27	30	27	26	26	31	33	31	29

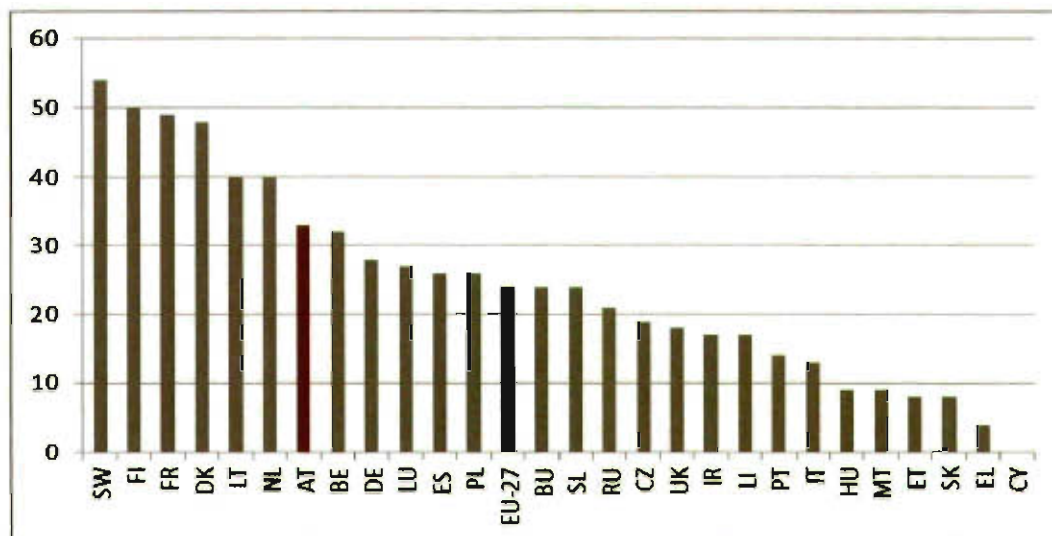
Quelle: IHS BASIEREND AUF [WWW.PARLAMENT.GV.AT](http://WWW.PARLAMENT.GV.AT)

Anmk.: Mitglieder (Frauen und Männer) des Nationalrates = 100%; gleiches gilt für den Bundesrat.

**Abbildung 11 Kennzahl 5a: Anteil der Frauen im Parlament (Ober und Unterhaus/Nationalrat<sup>28</sup>), (%), EU 27, 2013, Q1**

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2013), DG EMPL, DATENBANK ÜBER FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN. ZUGRIFF AM 04.04.2013 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/JUSTICE/GENDER-EQUALITY/GENDER-DECISION-MAKING/DATABASE/POLITICS/NATIONAL-PARLIAMENTS/INDEX\\_DE.HTM](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/national-parliaments/index_de.htm)

<sup>28</sup> Anmerkung: Mitglieder (Frauen und Männer) der Nationalräte = 100%.

**Abbildung 12 Kennzahl 5b: Anteil der Ministerinnen<sup>29</sup>, (%), EU 27, 2013, Q1**

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2013), DG EMPL, DATENBANK ÜBER FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN. ZUGRIFF AM 04.04.2013 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/JUSTICE/GENDER-EQUALITY/GENDER-DECISION-MAKING/DATABASE/POLITICS/NATIONAL-PARLIAMENTS/INDEX\\_DE.HTM](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/national-parliaments/index_de.htm)

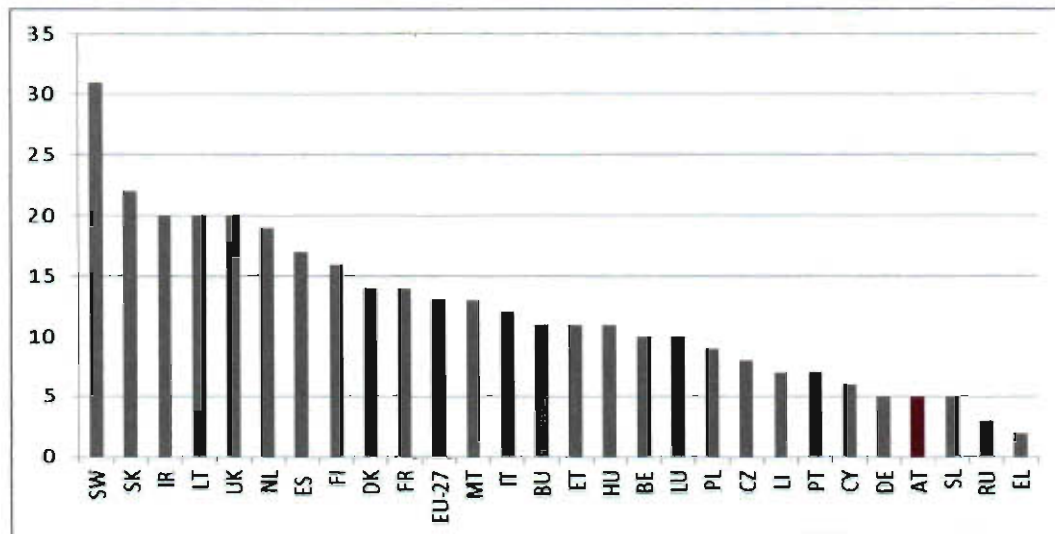
**Spezifische Kennzahl 5c:** Für die Analyse lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil normalerweise umso höher liegt, je höher, komplexer und indirekter der Wahlprozess und die Abstraktionsebene der politischen Vertretung ist. "Wo die Politik dem Leben räumlich am nächsten ist, nämlich in den Gemeinden, sind Frauen schwächer repräsentiert als im nationalen Parlament" (Pelinka, Rosenberger 2003, S. 214). Dementsprechend sind 2010 bundesweit unter den 2.357 BürgermeisterInnen Österreichs nur 115 weiblich, das ist ein Anteil von 5% mehr als in der Vorberichtsperiode. Im internationalen Vergleich liegt Österreich hier auf dem viertletzten Platz vor Slowenien, Rumänien und Estland (Abbildung 13). Der Frauenbericht 2010 weist hier auf Begründungen hin wie die Vereinbarkeit von politischem Engagement und traditionellen Rollenbildern, die Rolle der etablierten Parteien und die gesellschaftliche Verankerung in Vereinen, d.h. auf einerseits geschlechtsspezifische Rollenerwartungen und andererseits geschlossene Politiknetzwerke. (BKA 2010a: 367)

Im Frauenbericht von 2010 wurde auch auf die Verbindung von Verhältniswahlssystem, gesetzlichen oder freiwilligen Quoten und das sogenannte Reißverschlussprinzip aus ineinandergreifenden Listen, die abwechselnd mit Frauen und Männern besetzt sind, als Schlüsselfaktoren zur Erhöhung des Frauenanteils in nationalen Parlamenten hingewiesen. (BKA 2010a: 358). (Im Frauenbericht wird detailliert auf die Frauenbeteiligung in europäischen und österreichischen politischen Institutionen, Parteien und Verbänden eingegangen.) Nach Sassen kann dem allerdings hinzugefügt werden, dass es Tendenzen gibt, dass sich allgemein Entscheidungsstrukturen bei einem höheren Frauenanteil in offiziellen Gremien hin zu informellen

<sup>29</sup> Anmerkung: MinisterInnen Männer und Frauen = 100%.

Entscheidungsstrukturen (z.B. in Netzwerken) verschieben, was Frauenquoten letztlich wieder aushebeln kann (siehe z.B. Sassen 2008).

**Abbildung 13 Kennzahl 5c: Anteil der Bürgermeisterinnen, (%), EU 27, 2013, Q1**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2013), DG EMPL, DATENBANK ÜBER FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN. ZUGRIFF AM 04.04.2013 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/JUSTICE/GENDER-EQUALITY/GENDER-DECISION-MAKING/DATABASE/POLITICS/NATIONAL-PARLIAMENTS/INDEX\\_DE.HTM](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/national-parliaments/index_de.htm)

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass auf nationaler Ebene zwar Schritte Richtung mehr Frauenbeteiligung auf den Repräsentationsebenen der Politik gesetzt werden; das Niveau der weibliche Nationalratsabgeordneten stagniert aber seit 2004 bei rund 30%, die Anzahl der Ministerinnen ging seit dem letzten Bericht um 10% (auf 33 %) zurück und die Anzahl der Frauen an der Spitze auf Gemeindeebene ist im internationalen Vergleich mit nur 5% gering.

#### MAßNAHMEN (IM BEREICH DEMOKRATISCHE WIRKSAMKEIT)

Maßnahmen mit dem Schwerpunkt Frauen in der Politik wiesen entweder Politikerinnen als Zielgruppe für bestimmte umzusetzende Inhalte auf (z.B. *Informationsveranstaltung für AufsichtsrätInnen; Tagungen zum Erfahrungsaustausch zw. Politik, Verwaltung und NGOs*), versuchten Frauen vermehrt in die Politik einzubinden (z.B. *Jährliche Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Frauentages im Büro der Frauenministerin*) oder waren generell Empowermentprojekten zuzuordnen (z.B. *Projekt: WIDE Fokus 2012-2014; Erstellung und Publikation eines Toolkits im Rahmen der Kampagne Frauen und Globalisierung: decent work for ALL!, Verein Frauensolidarität*).

## Evaluierung der Maßnahmen

## BALANCED SCORE CARD

Im Bereich der politikbezogenen Maßnahmen wurden im Betrachtungszeitraum 2011-2012 20 für die betrachtete Wirkungskette genderrelevante Aktivitäten festgestellt<sup>30</sup> und für die SCORECARD Bewertung aufbereitet.

**Tabelle 13 Gender Balanced Score Card zu Kette 2**

Kette 2		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl**	Ausgewiesene Mittel*	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy***	Schwerpunkt
M5j	20	3	3	3	2	4	ÖFF

Quelle: IHS

\* HIER WURDE BERÜCKSICHTIGT, DASS MANCHE MAßNAHMEN IN RESSORTEEIGENEN BUDGETS VERRECHNET WURDEN UND DAHER NICHT SPEZIFISCH AUSGEWIESEN WURDEN

\*\* EIN UND DIESELBE MAßNAHME KANN UNTER MEHREREN THEMENFELDERN KLASSIFIZIERT WERDEN

\*\*\* DX/DY BESCHREIBT DIE VERÄNDERUNG DER RELEVANTEN KENNZAH(L)EN ÜBER DEN ZEITVERLAUF

Im Schaubild zur demokratischen Wirksamkeit (Abbildung 10) sind eine Gesamtbetrachtung der Kennzahlen im Zeitverlauf (Trends) sowie der politikrelevanten Maßnahmen der österreichischen Ministerien in den Jahren 2011 und 2012 inkludiert.

Aus der Analyse wird deutlich, dass von Seiten der Ministerien in den Jahren 2011-2012 eine um fast ein Drittel reduzierte Zahl an Maßnahmen M5j (Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich Politik) im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum gemeldet wurden (20). Weiters gibt es unter den gemeldeten 20 Maßnahmen große Unterschiede hinsichtlich der Relevanz für politisches Empowerment bzw. zielen nur wenige direkt auf eine Stärkung des Faktors "Frauen in der Politik" ab. Etliche Maßnahmen wurden als für diesen Bereich weniger relevant in der Balanced Score Card zurückgestuft. Es wurden nur begrenzt Fördermittel in diesem Bereich eingesetzt (Schulnote 4). Die Feedbackschleife zeigt zwar, dass Maßnahmen aus dem Outputbereich, welche (in den drei folgenden Schaubildern genauer verdeutlicht werden sollen) die ökonomische Situation von Frauen beeinflussen, dennoch auf das Politikfeld rückwirken können, aber auch aus dieser Richtung hat wenig die Repräsentation von Frauen in der Politik gefördert.

Eine Maßnahmenlücke besteht weiterhin im Bereich von Ansätzen, die direkt zum Abbau der Barriere zwischen Input und Output beitragen sollen. Weiters zeigt die Ampel, die den Status Quo bzw. die Situation in jüngster Vergangenheit der KZ 5a (Anteil Frauen im Parlament) repräsentiert auf "rot", was bedeutet, dass dieser Bereich in der Bewertung ungünstig ab-

<sup>30</sup> Wie erwähnt bleibt die Betrachtung hier ausschließlich auf den Politikbereich fokussiert. Ökonomische Aspekte betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen werden in den folgenden drei Schaubildern detailliert aufgearbeitet.

schneidet: Gründe sind einerseits dass auf nationaler Ebene zwar kleine Schritte Richtung mehr Frauenbeteiligung auf den Repräsentationsebenen der Politik stattfinden; dass das Niveau der Nationalratsabgeordneten aber seit 2004 bei rund 30% stagniert, dass die Anzahl der Ministerinnen seit dem letzten Bericht um 10% (auf 33 %) zurückging und dass vor allem die Anzahl der Frauen an der Spitze auf Gemeindeebene im internationalen Vergleich bei nur 5% besonders gering ist. Andererseits und viel wichtiger zu bewerten ist der Mangel an progressiver Frauenpolitik (unabhängig vom Geschlecht der MandatarInnen), was sich daran zeigt, dass große paradigmatische Veränderungen nur sehr schwer und bruchstückhaft - wenn überhaupt - durchsetzbar sind.

### 1.3.3 EU Beschäftigungsziele und Care Paradox

Seit den Lissabon Zielen und weiters mit der EU 2020 Strategie verfolgt die europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik Ziele der erweiterten Beschäftigung von Männern, Frauen und älteren Personen. War der Lissabon-Schlüssel 70:60:50 ist das EU 2020 Ziel nun eine Beschäftigungsquote von 75% insgesamt bis 2020.

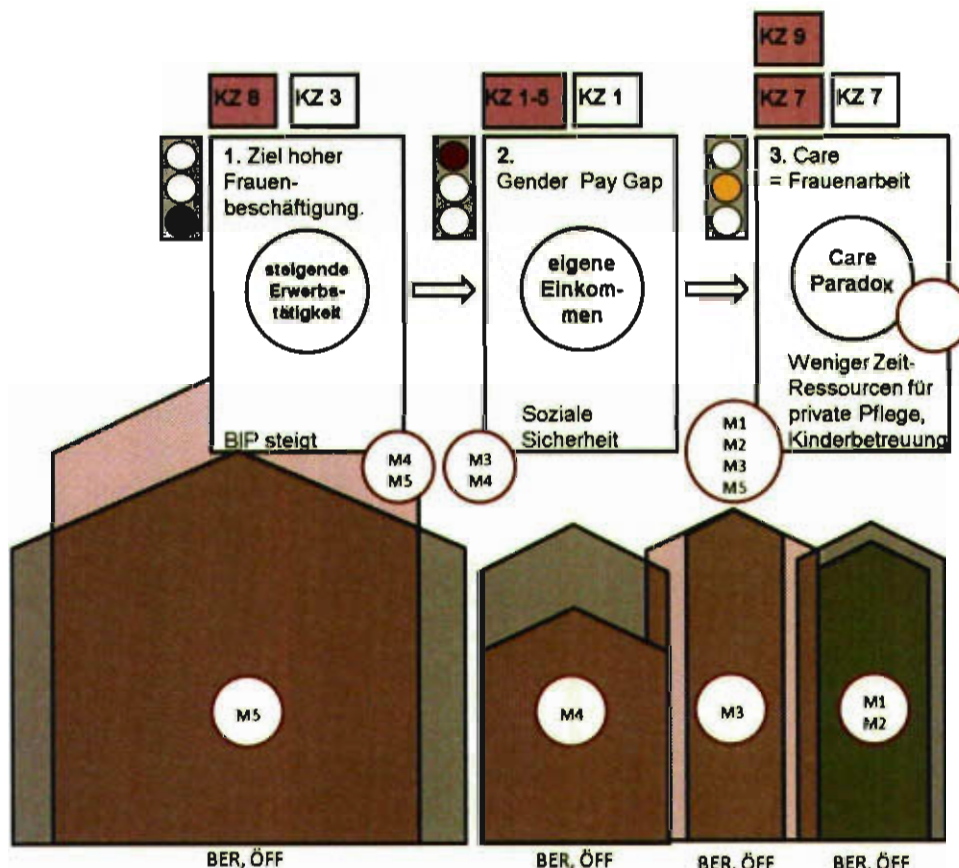
In Abbildung 14 wird die Darstellung "Beschäftigungsziele und Care Paradox" (vgl. Abbildung 42) um die von den Ministerien in den Jahren 2011 und 2012 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt.

Das Schaubild zur Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“ zeigt, dass die österreichische Bundesregierung besonders viel im Rahmen der aktiven Frauenförderung M5 leistet und in dieser Berichtsperiode noch mehr Maßnahmen gesetzt hat. Sie wirkt insbesondere im Bereich der Steigerung der Erwerbsbeteiligung, aber auch im Rahmen des Care Paradox, insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Wohnen. Die Maßnahmenbereiche M4: Gleichbehandlung, M1: Vereinbarung gemeinsam mit M2: Beendigung der Benachteiligung im Rahmen der (potentiellen) Mutterschaft und M3: Maßnahmen zur Existenzsicherung sind etwa gleich hoch gezeichnet, wenn auch aus einer unterschiedlichen Maßnahmenzahl bestehend zusammengesetzt.

Jedoch wird ebenso deutlich, dass in den drei Teilabschnitten ganz unterschiedliche Ausgangssituationen und Vorgeschichten (Status Quo) bestehen: Die Beschäftigungsziele sind längst erreicht ("grüne" Ampel), die soziale Sicherheit von Frauen durch Generierung unabhängiger Einkommen bleibt problematisch ("rote" Ampel) und die Lage bezüglich des Care Paradox ist ambivalent ("gelbe" Ampel), da die Maßnahmen teilweise kontradiktorisch wirken: Einerseits werden hier Frauen (mit dem Ziel der finanziellen Eigenständigkeit und dem Erwerb von Pensionsjahren) in Beschäftigung gebracht. Andererseits können sich diese Frauen die (vormals unbezahlt verrichtete) Care Arbeit im privaten Bereich aufgrund zu geringer Einkommen oftmals nicht auf dem Markt zukaufen. So muss die öffentliche Hand diesen Bereich übernehmen (z.B. mit der Einrichtung von Gratis-Kindergärten). Allerdings sei hier auf positive Mitnahmeeffekte verwiesen (z.B. Bildungseffekte für die Kinder, mögliche Weiterbildung im Beruf, aber auch Arbeitsmarkteffekte durch das Schaffen neuer Stellen im Betreuungsbereich), die teilweise schwer monetär bewertbar sind, aber dennoch auf eine gesamtwirtschaftliche Effizienzsteigerung hinweisen könnten. Graphisch wird diese

Ambivalenz durch den leeren Kreis rechts neben dem Problemfeld „Care Paradox“ angedeutet.

**Abbildung 14 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox**



Quelle: IHS

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN  
 ALLGEMEINE KZ (ROT) KZ1-KZ5: EINKOMMENSITUATION, KZ6-KZ9 ZEITKONTEN  
 SPEZIELLE KZ (WEISS) KZ1: EINKOMMENSITUATION, KZ3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT;  
 KZ7: CARE PARADOX

#### KENNZAHLEN

Als Indikatoren für das Ziel einer hohen Frauenbeschäftigung und das (daraus resultierende) Care Paradox kamen die folgenden Kennzahlen zum Einsatz:

#### 1. KENNZAHLEN 3 (WEIß) FRAUENBESCHÄFTIGUNG:

KZ 3A: Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich nach Altersgruppen

KZ 3B: Gender Gap in der Beschäftigung (1999-2012)

#### 2. KENNZAHLEN 1 (WEIß) EINKOMMEN: Gender Pay Gap in den Bruttostundenverdiensten (1999-2009 in Österreich sowie 2009 in den EU 27); Gender Pay Gap in den mittleren Brut-

to- und Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten (2001-2011). Siehe dazu die allgemeinen Kennzahlen 1 und 2, sowie die spezifischen Kennzahlen 1 in Abbildung 46 und Abbildung 48 im Anhang; sowie Abbildung 25

### 3. KENNZAHLEN 7 (WEIß) CARE PARADOX:

KZ 7A: Differenz der Beschäftigung von Frauen u. Männern mit u. ohne Kindern (2012)

KZ 7B: Frauenbeschäftigung u. Teilzeitquote nach Alter des jüngsten Kindes (2006-11)

KZ 7C: Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen (1995-2011)

KZ 7D: Unterstützung durch den Partner: durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand für Beschäftigung sowie Familien- und Hausarbeit (2008/9)

KZ 7E: Kennzahlen zu Optionen zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten

KZ 7F: Engpässe bei der Kinderbetreuung und Betreuung älterer Angehöriger (2010). Frauenteilzeitquote und Gender Gap bei Teilzeit (2001-2011), siehe Abbildung 56 und Abbildung 57 im Anhang

Im Folgenden sollen (im Zeitverlauf und Vergleich zu anderen EU Ländern) die Work-Care Problematik, also das Spannungsfeld zwischen Beschäftigung und Betreuungstätigkeiten, für Österreich näher beleuchtet werden.

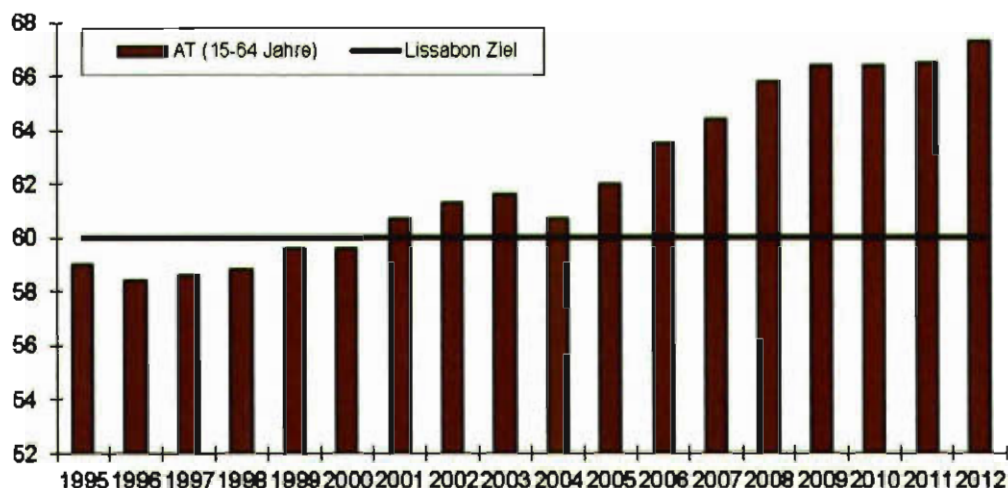
#### BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN

Die Beschäftigung von Frauen in Österreich ist seit dem Jahr 1995 deutlich gestiegen und überschreitet seit dem Jahr 2001 die (Lissabon) Beschäftigungsziele bezüglich der Frauenbeschäftigung (Abbildung 15). Eine Beobachtung der Beschäftigung nach Altersgruppen zeigt ein sehr unterschiedliches Erwerbsverhalten von Frauen in den verschiedenen Lebensabschnitten (Abbildung 16). Bei Frauen im Haupterwerbsalter von 25-54 Jahren war ein Beschäftigungsanstieg zu beobachten. Seit 2005 zeigten auch ältere Arbeitnehmerinnen (55-64 Jahre) eine starke Zunahme der Erwerbstätigkeit. Ein kleiner Rückgang im Jahr 2011 konnte bereits 2012 wieder aufgeholt werden, was auf eine relativ veränderliche Erwerbsneigung in dieser Altersgruppe hindeuten könnte. Bei den jüngeren Arbeitnehmerinnen (15-24 Jahre) gibt es kein einheitliches Bild: Der vergleichsweise hohe Wert von 1995 wird seit Jahren nicht mehr erreicht und seit 2002 gibt es immer wieder Zu- aber auch Abnahmen der Beschäftigung

Mit der Zunahme der Erwerbstätigkeit der Frauen bei relativ konstanter Männerbeschäftigungsquote ist der Gender Gap bei der Beschäftigungsquote entsprechend gesunken (Abbildung 17).

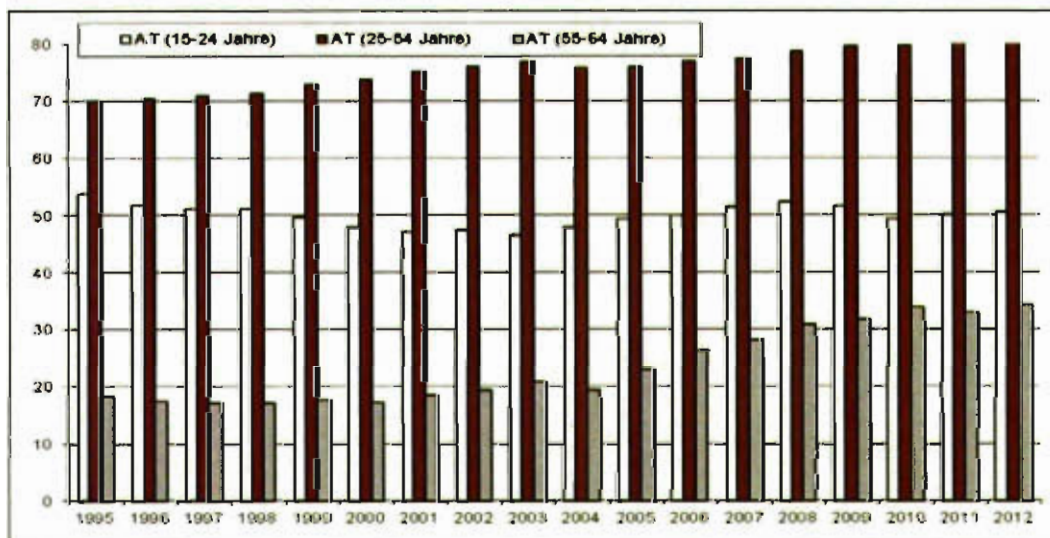
Evaluierung der Maßnahmen

**Abbildung 15 Kennzahl 3a: Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich (%)**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 06.04.2013. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE FRAUEN (15-64 JAHRE) IN PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBEN ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBREHUNG IM JAHR 2004; JAHRES DURCHSCHNITTE - BEREINIGTE ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG/AKE - REIHE.

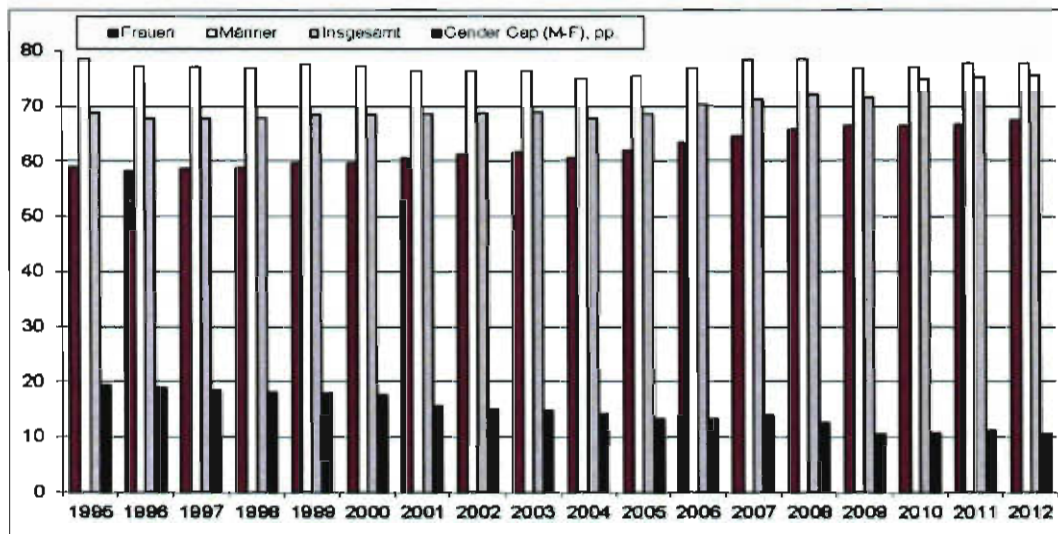
**Abbildung 16 Kennzahl 3a: Beschäftigungsquote der Frauen nach Altersgruppen in Österreich, (%)**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 06.04.2013. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE IN DER ALTERSGRUPPE IN PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBEN ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBREHUNG IM JAHR 2004; JAHRES DURCHSCHNITTE - BEREINIGTE AKE - REIHE.



**Abbildung 17 Kennzahl 3b: Beschäftigungsquoten der Frauen, Männer und Gender Gap in Österreich, Altersgruppe (15-64 Jahre), (%)**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 04.04.2013. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE IN DER ALTERSGRUPPE IN PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBEN ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBREHUNG IM JAHR 2004; JAHRES DURCHSCHNITTE - BEREINIGTE AKE - REIHE.

Begleitet wurde diese an sich positive Entwicklung des Anstiegs der Frauenbeschäftigung von einer starken Zunahme der weiblichen Teilzeitbeschäftigung (Abbildung 19) und der Etablierung von "frauendominierten" Berufen und Wirtschaftszweigen (siehe auch die Kette "horizontale Segregation", Abbildung 29). Dies beeinflusst einerseits die Arbeitsbedingungen und andererseits die Einkommen der Frauen.

#### EINKOMMEN

Die zunehmende weibliche Erwerbstätigkeit ist mit dem Erlangen eines eigenständigen Einkommens verbunden. Die Höhe der Frauenverdienste blieb aber deutlich unter jenen der Männer, sodass in Österreich nach wie vor ein Gender Pay Gap besteht, wenngleich es auch eine leicht abnehmende Tendenz gibt (siehe dazu die allgemeinen Kennzahlen 1 und 2, sowie die spezifischen Kennzahlen 1 in Abbildung 46 und Abbildung 48 im Anhang; sowie Abbildung 25 in Kapitel 1.3.4). Durchschnittlich beträgt der Gender Pay Gap in Österreich brutto 40% und netto rund 32% im Jahr 2011. Dieser Wert hat sich in den letzten 10 Jahren wenig verändert was dazu führt, dass Österreich derzeit im internationalen Vergleich den vorletzten Platz vor Estland einnimmt (Eurostat 2013)<sup>31</sup>. Der Gender Pay Gap ist in fast allen Berufen und Wirtschaftszweigen zu beobachten, wobei er in bestimmten Bereichen (wie z.B. im Management) besonders hoch ist (siehe dazu Abbildung 30). Beim Arbeitslosengeld und

<sup>31</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=0&language=de&pcode=tsdsc340>

---

 Evaluierung der Maßnahmen
 

---

besonders der Notstandshilfe hat sich der Gap 2011 merkbar verringert, kaum jedoch bei den Pensionen (siehe Abbildung 54 im Anhang).

**CARE PARADOX: ERWERBSTÄTIGKEIT VS. BETREUUNGS-, FAMILIEN UND HAUSARBEIT**

Obwohl Frauen im Alter von 25 bis 54 Jahren zunehmend arbeiten, ändert sich das weibliche Erwerbsverhalten mit der Geburt von Kindern deutlich. Die Beschäftigungsquoten für Frauen und Männer variieren in verschiedener Weise je nachdem ob sie Kinder haben oder nicht. Die Beschäftigungsquote für Frauen zwischen 25 und 54 Jahren sinkt mit steigender Kinderzahl, während dieses Muster für Männer derselben Altersgruppe nahezu umgekehrt ist. In der EU27 betrug die Beschäftigungsquote im Jahr 2012 für Frauen zwischen 25 und 54 Jahren ohne Kinder 77,1% (Österreich 85,1%), während die Quote für Frauen mit einem Kind 71,6% (Österreich 83,7%) betrug, gegenüber 69,5% (Österreich 79,7%) für diejenigen mit zwei Kindern und 54,8% (Österreich 63%) für diejenigen mit drei oder mehr Kindern. Für Männer derselben Altersgruppe ohne Kinder lag die Beschäftigungsquote bei 78,9%, (Österreich: 87,4%) während sie für diejenigen mit einem Kind 86,5% (Österreich: 93,4%) betrug, für diejenigen mit zwei Kindern 89,9% (Österreich: 94,5) und für diejenigen mit drei oder mehr Kindern 84,7% (Österreich: 89,7%) (siehe Tabelle 14). Bis zum dritten Lebensjahr des Kindes arbeiten Frauen vergleichsweise weniger; der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist deutlich höher und nahm in den letzten Jahren noch zu (Abbildung 18; Abbildung 19). Es wird jedoch deutlich, dass die Beschäftigung von Frauen mit Kindern aller Altersgruppen steigend ist.

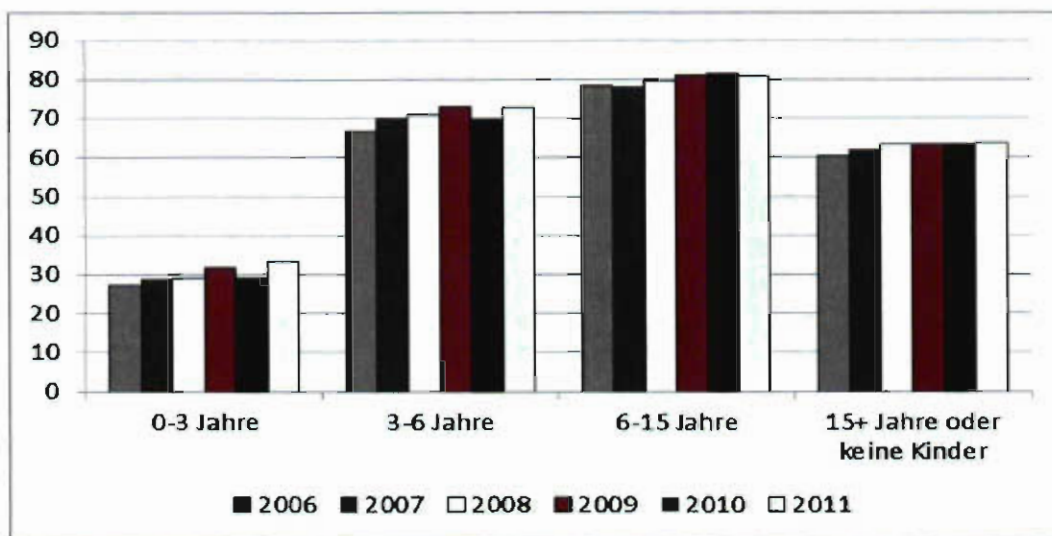
**Tabelle 14 Kennzahl 7a: Beschäftigung von Frauen und Männern (25-49 J.) 2012 nach Anzahl der Kinder (%)**

	Österreich	EU27
Frauen ohne Kinder	85,1	77,1
Frauen mit einem Kind	83,7	71,6
Frauen mit zwei Kindern	79,7	69,5
Frauen mit drei oder mehr Kindern	63,0	54,8
Männer ohne Kinder	87,4	78,9
Männer mit einem Kind	93,4	86,5
Männer mit zwei Kindern	94,5	89,9
Männer mit drei oder mehr Kindern	89,7	84,7

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT DATENBANK, ABFRAGE 2013

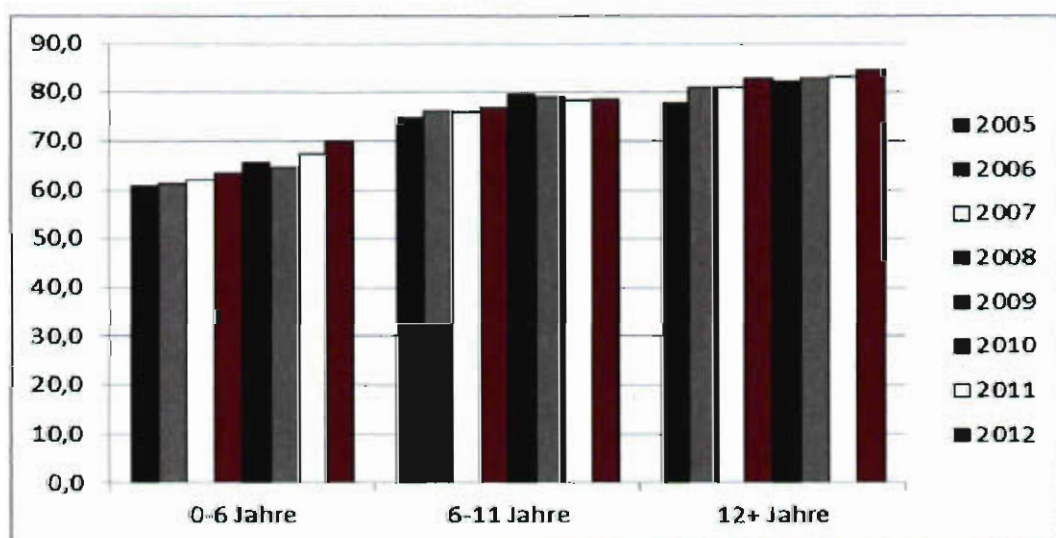
Evaluierung der Maßnahmen

**Abbildung 18 Kennzahl 7b: Beschäftigungsquoten\* der Frauen (15-64 Jahre) nach Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%)**

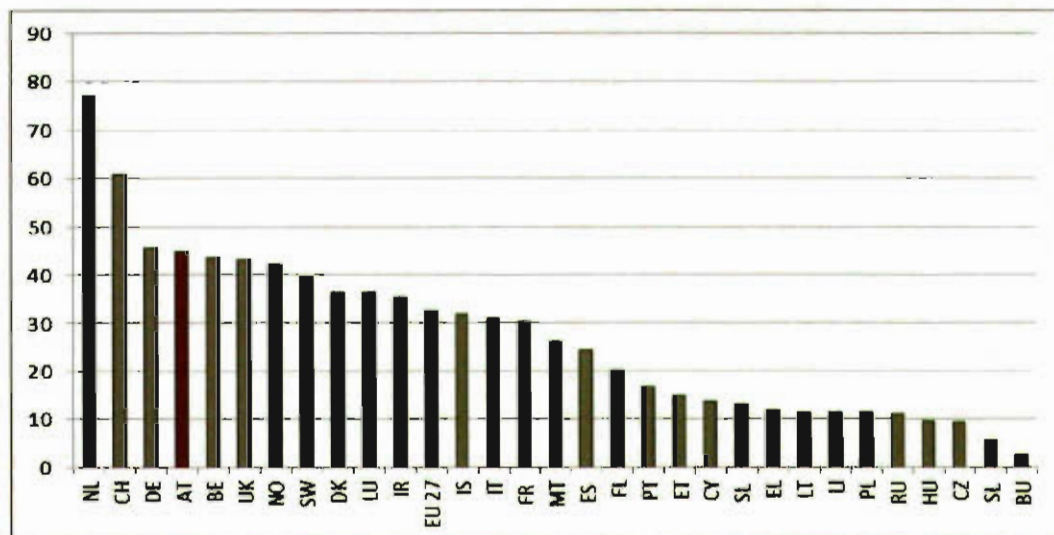


Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, FAMILIEN UND HAUSHALTSSTATISTIK (2011), TABELLE 38.  
ANMK.: \* OHNE ELTERNKARENZ

**Abbildung 19 Kennzahl 7b: Teilzeitbeschäftigung\* von Frauen (15-64 Jahre) mit Kindern nach dem Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%)**



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, FAMILIEN UND HAUSHALTSSTATISTIK (2011), TABELLE 38.  
ANMK.: \* UNSELBSTÄNDIGE OHNE FRAUEN IN ELTERNKARENZ.

**Abbildung 20 Kennzahl 7b: Teilzeitbeschäftigung\* von Frauen international 2012 (%)**

QUELLE: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, FAMILIEN UND HAUSHALTSSTATISTIK (2011).

ANMK.: \* UNSELBSTÄNDIGE OHNE FRAUEN IN ELTERNKARENZ.

Angesichts der steigenden Bedeutung der Erwerbstätigkeit für Frauen ist die Unterstützung der öffentlichen Hand (Staat, Gemeinden), der Unternehmen und des Partners/der Partnerin, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, umso wichtiger. Denn von den insgesamt 445.300 Teilzeiterwerbstätigen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren waren 411.100 Frauen. Das zeigt, dass die Hauptlast der Vereinbarkeit nach wie vor bei den Frauen liegt.

Auch bei der Zahl der Eltern, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, ist der Männer-Anteil nach wie vor gering und je nach gewählter Variante tlw. sogar stagnierend bis rückläufig (Tabelle 40 und Abbildung 61; Abbildung 62). Er stieg von nur knapp unter 1% im Jahr 1997 auf fast 5% im Dezember 2009, und nahm dann wieder leicht ab. Männer gehen im Regelfall kürzer in Karenz und dies verhältnismäßig öfter bei den Kurzvarianten. Fragt man, wie viele Männer sich im Laufe der Gesamtdauer des Kinderbetreuungsgeldbezugs (abgeschlossene Fälle) auch nur für kurze Zeit beteiligt haben, errechnen sich Werte zwischen 12 und 30 % (Statistik Väterbeteiligung des BMWFJ).<sup>32</sup>

Die Kinderbetreuungsquoten in institutioneller Kinderbetreuung nach Altersgruppen in Österreich sind seit dem Jahr 1995 deutlich gestiegen. Die Quote für Kinder unter 3 Jahren belief sich im Jahr 2011 auf 19,7 % was immer noch unter dem Barcelona-Ziel von 33 % liegt, allerdings aber auch um 15,1 Prozentpunkte höher als noch 1995 (Tabelle 15).

<sup>32</sup> Siehe dazu auch [http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/AB/AB\\_14015/fname\\_305116.pdf](http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/AB/AB_14015/fname_305116.pdf) sowie <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/FinanzielleUnterstuetzungen/Kinderbetreuungsgeld/Seiten/StatistikVäterbeteiligung.aspx> und [http://www.statistik.gv.at/web\\_de/statistiken/soziales/sozialleistungen\\_auf\\_bundesebene/familienleistungen/058447.html](http://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/familienleistungen/058447.html)

## Evaluierung der Maßnahmen

**Tabelle 15 Kennzahl 7c: Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen in Österreich, 1995-2011 (%)**

	0-2 jährige Kinder	3-5 jährige Kinder	5-6 jährige Kinder
1995	4,6	70,6	7,0
1996	5,0	71,1	7,1
1997	5,4	73,2	7,7
1998	6,3	74,7	7,8
1999	7,1	76,1	7,8
2000	7,7	77,6	8,4
2001	8,4	79,0	8,8
2002	8,7	80,7	9,4
2003	8,5	81,8	10,1
2004	9,2	82,1	11,1
2005	10,2	82,7	11,9
2006	10,8	83,5	12,9
2007	11,8	84,9	13,8
2008	14,0	86,5	14,5
2009	15,8	88,5	15,4
2010	17,1	90,7	16,3
2011	19,7	90,3	16,0

Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, KINDERTAGESHEIMSTATISTIK, LETZTER ZUGRIFF AM 06.04.2013 UNTER [WWW.STATISTIK.AT](http://WWW.STATISTIK.AT);

ANMK.: ANTEIL DER KINDER IN INSTITUTIONELLER KINDERBETREUUNG; ZUSÄTZLICH GIBT ES EIN REGIONAL UNTERSCHIEDLICHES ANGEBOT AN NICHT-INSTITUTIONELLER BETREUUNG DURCH TAGESELTERN (2% DER 0-2-JÄHRIGEN UND 1,7% DER 3-5-JÄHRIGE KINDER)

**Spezifische Kennzahlen 7d:** Laut der jüngsten Zeitverwendungserhebung 2008/09 verrichteten im Schnitt 92% der Frauen und 74% der Männer Arbeiten rund um den Haushalt. Damit hat sich der Anteil jener Männer, die sich an Hausarbeiten beteiligen, seit Anfang der 80er Jahre von nicht einmal einem Viertel auf beinahe drei Viertel erhöht. Der Zeitaufwand ist bei Männern allerdings in etwa gleich geblieben, bei Frauen hat er sich etwas reduziert: Heute wenden Frauen rund 4 Stunden täglich für Kochen, Waschen, Putzen und Einkaufen auf, bei Männern sind es beinahe 1 ½ Stunden weniger (Statistik Austria 2011).

**Spezifische Kennzahlen 7e:** Laut Arbeitskräfteerhebungsmodul zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Statistik Austria 2010) galt folgendes:

- Im Jahr 2010 hatte der überwiegende Teil der unselbständig Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren (2.164.100 Personen bzw. 61,5%) feste Beginn- und Endzeiten der täglichen Arbeitszeit. Männer hatten etwas häufiger Gleitzeitregelungen als Frauen (Männer: 21,4%; Frauen: 18,0%), Frauen hatten hingegen geringfügig öfter feste Beginn und Endzeiten (Frauen: 62,5%; Männer: 60,5%). Für mehr als zwei Drittel der unselbständig Erwerbstätigen (2.379.900 Personen bzw. 67,6%) bestand die Möglichkeit,

den täglichen Beginn oder das Ende der Arbeitszeit aus familiären Gründen um mindestens eine Stunde zu verschieben.

- Im Vergleich zum Jahr 2006, wo es nur 57% der Erwerbstätigen offen stand, gaben 2010 drei Viertel der unselbständig Erwerbstätigen (2.663.000 Personen bzw. 75,7%) an, aus familiären Gründen ganze Arbeitstage frei nehmen zu können, ohne dafür Urlaub nehmen zu müssen (z.B. durch Inanspruchnahme von Pflegefreistellung, Gleittagen, Tauschen des Dienstes etc.). Für 13,7% der unselbständig Erwerbstätigen (482.600 Personen) war das kaum und für 10,6% (373.100 Personen) gar nicht möglich.
- Die häufigste Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist aber sicher bei weitem die Elternteilzeit. Wie viele der Teilzeitbeschäftigten davon Gebrauch machen, kann nicht statistisch nachvollzogen werden, da es sich dabei um einen Rechtsanspruch handelt. Es ist aber davon auszugehen, dass alle Eltern von Kindern bis zum 7. Lebensjahr, die Teilzeit arbeiten, darunter fallen.

#### BETREUUNG ÄLTERER ANGEHÖRIGER UND PFLEGE ALS ERWERBSTÄTIGKEIT (CARING LABOR)

2011 wurden in Österreich rund 140.200 Personen im Rahmen mobiler Dienste und 74.800 Personen in stationären Einrichtungen mit finanzieller Unterstützung der Sozialhilfe bzw. der Mindestsicherung der Länder und Gemeinden betreut. 5.500 Personen erhielten eine Kurzzeitpflege in stationären Einrichtungen. Teilstationäre Dienste wurden von 5.100, alternative Wohnformen von 11.000 Personen in Anspruch genommen. 66.000 Personen konnte im Rahmen des Case- und Caremanagements eine Unterstützung gegeben werden. In den stationären Einrichtungen waren mit rund 30.600 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) die meisten Pflege- und Betreuungspersonen beschäftigt (Ende 2011). Die mobilen Dienste hatten zu diesem Zeitpunkt österreichweit 11.900 Personen (VZÄ) im Einsatz. Die Bruttoausgaben für alle Pflege- und Betreuungsdienste lagen 2011 bei rund 2,9 Mrd. Euro, das entsprach knapp 1% des Bruttoinlandsprodukts. Mit 2,2 Mrd. Euro entfielen mehr als drei Viertel der Ausgaben auf die stationären Dienste. Die Nettoausgaben betragen insgesamt 1,6 Mrd. Euro, womit 54% der Bruttoausgaben von den Ländern und Gemeinden getragen wurden und die restlichen 46% durch Einnahmen (vor allem aus Beiträgen und Ersätzen der betreuten Personen) gedeckt waren (mit Einnahmen in der Höhe von 1,0 Mrd. Euro entfiel der Großteil auf den stationären Bereich). In den stationären Diensten wurden 52%, in den mobilen Diensten 65% der Ausgaben aus Sozialhilfe- bzw. Mindestsicherungsmitteln getragen. (Statistik Austria<sup>33</sup>)

Zur privaten Pflege, welche von Angehörigen und/oder informell erbracht wird, zu den geleisteten Arbeitsstunden und deren Anteil an der Wertschöpfung in Österreich, gibt es, wie es auch insgesamt für den Care Bereich gilt, wenig verfügbaren Daten. Die Gesamtzahl der pflegenden Angehörigen betrug laut Mikrozensus 2002 281.900 Frauen und 144.000 Männer. Das Durchschnittsalter der pflegenden Angehörigen beträgt [...] 2005 58 Jahre. Von dieser

33

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/sozialleistungen\\_auf\\_landesebene/pflege\\_und\\_betreuungsdienste/](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/sozialleistungen_auf_landesebene/pflege_und_betreuungsdienste/)

Gruppe der pflegenden Angehörigen betreuen ca. 38.900 Personen sogar zwei und mehrere Familienangehörige/ Bekannte. Die Pflege der Eltern steht hier im Vordergrund, und an erster Stelle mit 30% die der Mutter (gefolgt von der Pflege der Schwiegermutter mit 11%, des Vaters mit nur 9%, des Schwiegervaters mit 3%). Ehe- oder LebenspartnerInnen werden von Angehörigen zu 18% gepflegt und Bekannte bzw. Freunde zu 7%. Weiters – so gibt der Mikrozensus an – pflegen über 60% der Töchter ihre Mütter. Ein geschlechtsspezifischer Befund vor allem bei der Pflege von Bekannten und Freunden verdeutlicht die Rolle der Frauen in der häuslichen Versorgung: Hier sind es ca. 83% Frauen, die unentgeltliche Pflege leisten. (Frauengesundheitsbericht 2010/2011: 427) Insgesamt betreuen 7,7% der Erwerbsbevölkerung hilfsbedürftige Menschen über 15 Jahren (Statistik Austria 2011).

Im Frauengesundheitsbericht 2010/2011 und in der Reformarbeitsgruppe Pflege<sup>34</sup> wurden frauenpolitischen Empfehlungen aufgenommen, die ab 2013 umgesetzt werden (dazu gehört z.B. die Novelle des Pflegefondsgesetzes bzgl. Care- & Casemanagement; Hospiz & Palliative-Care usw.). Pflegenden Angehörigen werden hier verstärkt durch Angebote zur Kurzzeitpflege oder den Ausbau von Tageszentren etc. entlastet.

**Spezifische Kennzahlen 7f:** Das Modul der Arbeitskräfteerhebung "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (Statistik Austria 2010) berichtet von folgenden Engpässen bezüglich des Bedarfs an Betreuungsangeboten für ältere Menschen und Kinder:

- Unter den Vollzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten für Erwachsene stuften 24.200 bzw. 12% die Vereinbarkeit der Betreuungspflichten mit ihrer Erwerbstätigkeit als schwierig ein. Die Hauptprobleme waren für diese Personengruppe das Fehlen von Betreuungsangeboten (32,8%), die hohen Kosten (30,1%) und die mangelnde Qualität der Betreuungseinrichtungen (10,6%). Gut ein Viertel (26,5%) der Betroffenen nannte andere Probleme in Zusammenhang mit den Betreuungseinrichtungen.
- Hatte von den betreuenden Männern nur über ein Drittel (38,3%) Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, war es bei den Frauen die Hälfte (50,2%), was möglicherweise auf den unterschiedlichen zeitlichen Umfang der Betreuung hinweist oder den unterschiedlichen Zeitpunkt im Lebensverlauf, zudem Pflegebedarf auftritt (noch während der Erwerbstätigkeit oder erst in höherem Alter)
- Von den insgesamt 1.732.900 Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren hatten 208.700 Personen bzw. 12% Probleme mit Kinderbetreuungsangeboten. Das Hauptproblem stellten meistens fehlende Angebote dar (für 121.900 bzw. 58,4%), für jeweils rund 43.000 bis 44.000 Personen waren ein zu hoher Preis (21,1%) bzw. andere Probleme (20,5%) wie etwa mangelnde Qualität das Hauptproblem. Die nach wie vor zu niedrige Abdeckung mit Betreuungsplätzen macht sich v.a. im ländlichen Raum bemerkbar. Hinzu kommen häufig nicht ausreichende Öffnungszeiten: In einigen Bundesländern haben die

---

34

[http://www.bmask.gv.at/site/Startseite/News/Hundstorfer\\_und\\_Laender\\_praesentieren>Weiterentwicklung\\_der\\_Pflege](http://www.bmask.gv.at/site/Startseite/News/Hundstorfer_und_Laender_praesentieren>Weiterentwicklung_der_Pflege)

---

 Evaluierung der Maßnahmen
 

---

Betreuungseinrichtungen 9 Wochen im Jahr geschlossen, Ganztagesangebote mit durchgehendem Betrieb auch über die Mittagszeit sind nicht in allen Regionen üblich.

#### MAßNAHMEN (IM BEREICH " BESCHÄFTIGUNGSZIELE UND CARE PARADOX")

Für das MAßNAHMENFELD M1 UND M2 (Maßnahmen zB. *Kampagne "Echte Männer gehen in Karenz", Vol. II, 2012; Veranstaltungsreihe der Frauen- und Gleichstellungsministerin "frauen.steuern.wirtschaft"; Kinderbetreuungsgeld*) ergibt sich eine etwas höhere Anzahl der Maßnahmen im Vergleich zum Vorbericht (58:45), die ausgewiesenen Mittel sind in der höchsten Kategorie, die Reichweite erstreckt sich über Frauen und Männer in ganz Österreich, die Maßnahmenintensität ergibt sich mit der Schulnote 2 aus dem Mittel der Vielzahl der Maßnahmen. Das Veränderungspotential ergibt sich aus den Kennzahlen im institutionellen Bereich (z.B. für den Anstieg der institutionellen Kinderbetreuung; im privaten Bereich haben sich die Genderrollen noch wenig geändert, z.B. bzgl KindergeldbezieherInnen). Die meisten Maßnahmen sind im Bereich BER (23) und ÖFF (21).

Etwas verminderte Maßnahmen aus dem BEREICH M3 (28:38 im Vorbericht) scheinen an zwei Stellen in der Graphik auf, erstmals bei der Bestrebung, es Frauen zu ermöglichen, unabhängige Einkommen zu generieren und zweitens beim Abfedern von Notlagen. Es sind Maßnahmen zur sozialen Sicherheit von (1) Müttern/Eltern, (2) Frauen/Mädchen mit (psycho-) sozialen Problemen (Scheidung, Wiedereinstieg), Frauen in Notlagen und Alleinerzieherinnen (siehe auch M5a), (3) älteren oder langfristig arbeitslosen Frauen (siehe auch M5a, M5b) und arbeitssuchenden Frauen/Mädchen mit fehlender oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation (siehe auch M5a, M5b), (4) älteren Menschen und deren Betreuung (siehe auch M1) und zur (5) Reduktion des Gender Pay Gap durch Gender Budgeting. Maßnahmen sind z.B. *Ergänzungsbetrag zur Notstandshilfe; 50% des Arbeitsmarktförderbudgets für Frauen; Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der pflegebedürftigen Menschen und ihrer betreuenden Angehörigen; Familienhärteausgleichsfonds*. Für die Maßnahmen M3 wird sehr viel ausgegeben (Note 1), sie sind von sehr großer Reichweite und Intensität, wenngleich mittelmäßig innovativ und eher systemimmanent wirksam. Die meisten Maßnahmen sind im Bereich BER (13) und ÖFF (9).

Maßnahmen der GRUPPE M4 (75 zu 78 im Vorbericht) wirken ebenso an zwei Stellen der Kette, bei der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und dem Bestreben unabhängige Einkommen zu generieren. Sie umfassen: *Lohn- und Gehaltsrechner, Kampagne „gleich=fair“; Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2010-2011; Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungen“; Frauenbarometer; Charta "Vereinbarkeit von Familie und Beruf"*. Die Ausgaben für die Maßnahmen M4 liegen in der gleichen Ausgabenklasse wie in der letzten Berichtsperiode. Die Maßnahmen der Gruppe M4 sind innovativ, leider ist hier das Veränderungspotential, wie aus den Kennzahlen ableitbar, sehr gering. Der Schwerpunkt liegt hier in der Beratung (31) und der Öffentlichkeitsarbeit (30).

Maßnahmen der GRUPPE M5 (179 zu 188 im Vorbericht) wirken ebenfalls zweifach und beinhalten

- a) M5A: BILDUNG (57 MAßNAHMEN): Frauenprojektförderung/Beratung von (1) älteren und langfristig arbeitslosen Frauen (siehe auch M3, M5b); (2) Frauen mit (psycho-) sozialen



## Evaluierung der Maßnahmen

Problemen (Scheidung, Wiedereinstieg), Frauen in Notlage, Alleinerzieherinnen (siehe auch M3); für die (3) Qualifizierung und berufliche Neuorientierung (arbeitsuchende Frauen/Mädchen mit fehlender oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation; siehe auch M3, M5b; Gründerinnen/Jungunternehmerinnen, siehe auch M5b); z.B. *Projekt „reflect - Genderkompetenz durch Reflexive Koedukation. Ein Train-the-Trainer Projekt zur nachhaltigen Verankerung in der LehrerInnenbildung“; Erleichterter Zugang zur Bildungskareenz; Förder-, Vernetzungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an den HTL (Höhere technische, gewerbliche und kunstgewerbliche Lehranstalten); Bildungsmaßnahmen für Frauen mit dem Schwerpunkt IT-Kompetenzen.*

- b) M5B: FRAUENFORDERUNG IM ARBEITSMARKT (67 MAßNAHMEN): (1) von älteren/langfristig arbeitslosen Frauen, siehe auch M3, M5b); (2) Frauenförderung in österreichischen Unternehmen; (3) Förderung von Unternehmerinnen/Gründerinnen (siehe auch M5a); (4) Aktivierung am Arbeitsmarkt (arbeitsuchende Frauen/Mädchen mit fehlender oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation; siehe auch M3, M5a); (5) Beschäftigungsförderung/Wiedereinstieg von Frauen mit Problemstellungen (siehe auch M1, M2). Maßnahmen zur aktiven Frauenförderung am Arbeitsmarkt in bestimmten Berufen und Sektoren, z.B. Wissenschaft, Technik, Industrie: Spitzenpositionen in Sport, Kunst, Wissenschaft, Medizin - siehe dazu Kette 5 und Kette 4.
- c) M5C: WOHNEN (4 MAßNAHMEN): Verbesserung der Wohnsituation von Frauen in Österreich (z.B. *im Rahmen der Haftentlassenenhilfe*), siehe auch M3, M1.

GENDER BALANCED SCORE CARD<sup>35</sup>

**Tabelle 16 Gender Balanced Score Card der Kette 3**

Kette 3		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl**	Ausgewiesene Mittel*	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy***	Schwerpunkt
M1 und M2	58	1	1	2	3	2	BER, ÖFF
M3	28	1	1	1	3	3	BER, ÖFF
M4	75	1	2	2	1	4	BER, ÖFF
M5	179	1	1	1	1	1	BER, ÖFF

Quelle: IHS

\* HIER WURDE BERÜCKSICHTIGT, DASS MANCHE MAßNAHMEN IN RESSORTEEIGENEN BUDGETS VERRECHNET WURDEN UND DAHER NICHT SPEZIFISCH AUSGEWIESEN WURDEN

\*\* EIN UND DIESELBE MAßNAHME KANN UNTER MEHREREN THEMENFELDERN KLASSIFIZIERT WERDEN

\*\*\* DX/DY BESCHREIBT DIE VERÄNDERUNG DER RELEVANTEN KENNZAHLEN ÜBER DEN ZEITVERLAUF

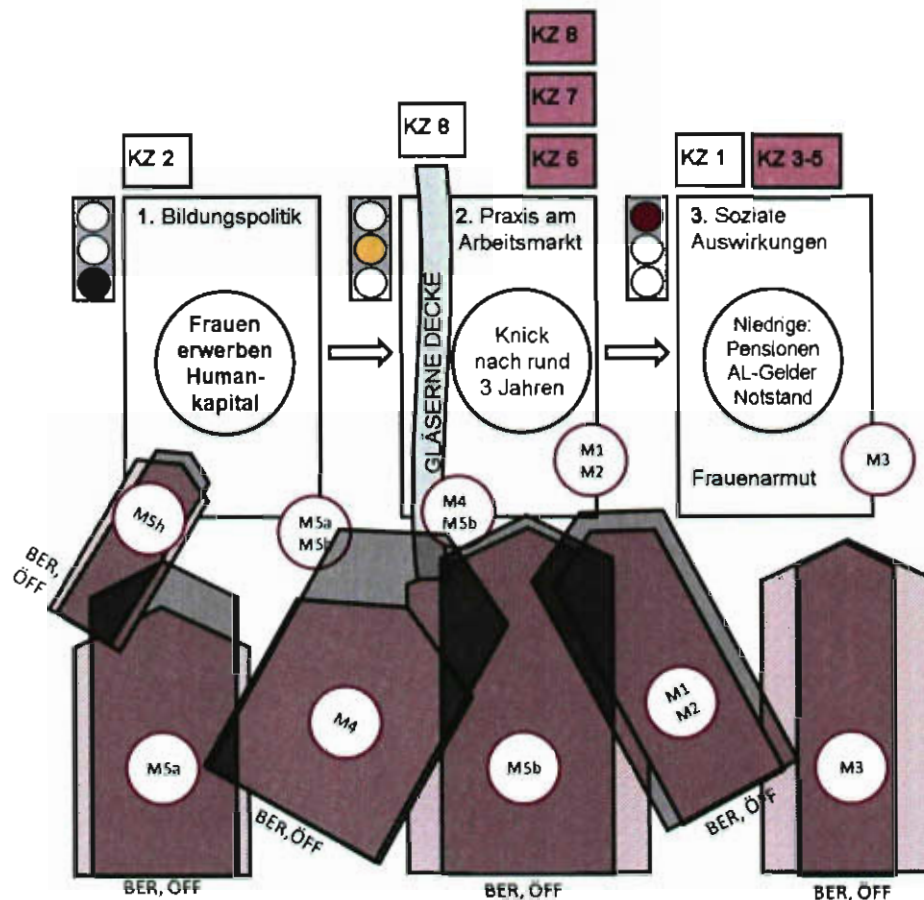
<sup>35</sup> Siehe hierzu Anhang 1. d.

### **1.3.4 Gläserne Decke: Ineffiziente Ausschöpfung des Humankapital durch strukturelle Benachteiligung**

In Abbildung 21 wird die Darstellung "Gläserne Decke" (Benachteiligungen von Frauen bei Berufsaufstieg und Einkommen trotz hohen Bildungsniveaus, siehe Abbildung 43) um die von den Ministerien für die Jahre 2011 und 2012 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt.

Die österreichische Bundesregierung setzt große Bemühungen in den Aufbau von GENDER EQUALITY IM ARBEITSMARKT. Bezüglich des Humankapitalaufbaus stehen Österreichs Frauen ihren männlichen Kollegen um nichts mehr nach ("grüne" Ampel), sondern haben sie, insbesondere im Bereich der Hochschulbildung längst überholt. Problematisch ist jedoch die immer noch gegenderte Berufswahl (siehe Kette 5). Maßnahmen zur Behebung sozialer Missstände sind in dieser Berichtsperiode etwas weniger oft gemeldet als jene der Bildungsförderung. Ein verstärktes Maßnahmenbündel (M5a, M4) versucht Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben und im Umfeld der "Gläsernen Decke" zu verringern. Die gelbe Ampel signalisiert, dass noch mehr Anstrengungen insbesondere von Seiten der Wirtschaft nötig sind, um das gestiegene Humankapital von Frauen auch effizient einzusetzen und damit einen entsprechenden Beitrag zum Wirtschaftswachstum leisten zu können.

Abbildung 21 Kette 4: Gläserne Decke



Quelle: IHS

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN  
 ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION  
 SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG; Kz8: VERTIKALE SEGREGATION

## KENNZAHLEN

Als Indikatoren für eine nicht ausreichende Maßnahmenwirkung, d.h. die Existenz einer Aufstiegsbarriere trotz vorhandenem Humankapital (Kette "Gläserne Decke"), kamen die folgenden Kennzahlen zum Einsatz:

1. KENNZAHLEN 2: BILDUNG: Hochschulabschlüsse nach Geschlecht, Altersgruppe der 30-34jährigen, EU 27, 2012 (Abbildung 22)
2. KENNZAHLEN 8: VERTIKALE BERUFSSEGREGATION/GLÄSERNE DECKE: Anteil der Frauen (in %) in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management in den EU 27 (2010) (Abbildung 23)
3. KENNZAHLEN 1: EINKOMMENSUNTERSCHIEDE: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (in %) in den EU 27 (2009; Abbildung

## Evaluierung der Maßnahmen

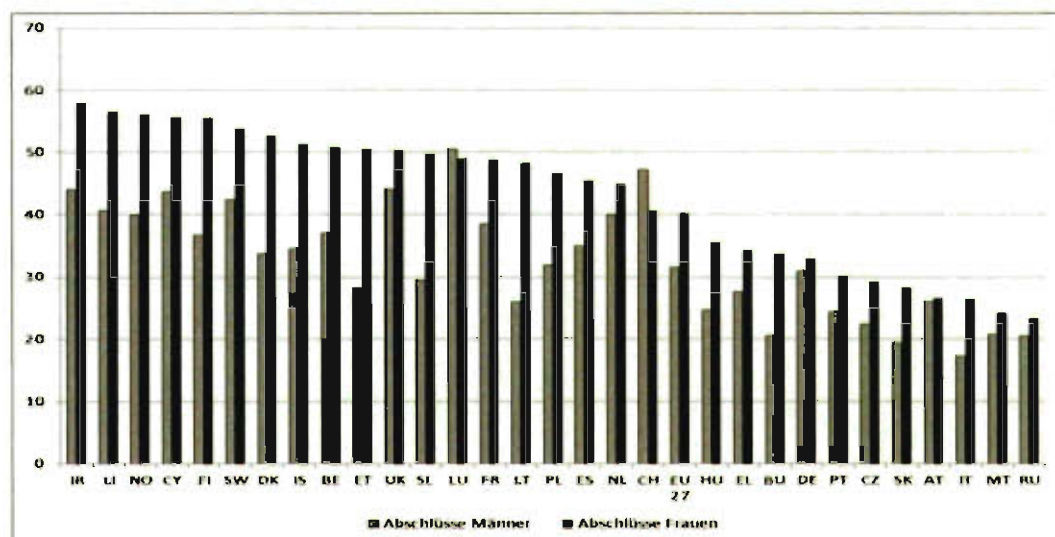
25); GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE BEZÜGLICH SOZIALE SICHERHEIT: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Pension in Österreich (1993-2007) (Abbildung 54), Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (1997-2007) (Abbildung 50 und Abbildung 52)

Im Folgenden werden (im Zeitverlauf und Vergleich zu anderen EU Ländern) Gegensätze zwischen Bildungsniveau und Berufsaufstieg von Frauen in Österreich näher beleuchtet und resultierende geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede dargestellt.

## BILDUNGSNIVEAU

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Post-Sekundar- und Tertiärbereich könn(t)en ein Indikator für divergentes Humankapital von Frauen und Männern sein und unterschiedliche Berufsaufstiegchancen von Frauen und Männer begründen. Hier sei exemplarisch auf den Hochschulbereich eingegangen:

**Abbildung 22 Kennzahl 2: Hochschulabschlüsse nach Geschlecht, Altersgruppe der 30-34jährigen, EU 27, 2012**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. ZUGRIFF AM 05.04.2013

In Abbildung 22 zeigt sich die Anzahl der Hochschulabschlüsse von Frauen für das Jahr 2012 im internationalen Vergleich. In Irland gibt es die meisten Abschlüsse, in Rumänien die wenigsten, Österreich liegt im unteren Bereich.

Seit dem Jahr 2001 überschreitet die Zahl der weiblichen Hochschulabsolventinnen in Österreich jene der männlichen und auch im Post-Sekundarbereich überwiegen deutlich (und seit 1998 mit stark steigender Tendenz) weibliche Abschlüsse (siehe BKA 2009). Ähnlich ist die Situation in fast allen europäischen Ländern, außer der Schweiz und Luxemburg, wo Männer etwas mehr Abschlüsse haben. Während der Bildungsunterschied der Geschlechter in Österreich, Deutschland und den Niederlanden im internationalen Vergleich sehr ausgeglichen

ist, haben Frauen in Lettland fast doppelt so oft einen Hochschulabschluss wie Männer und in Dänemark 1,5-mal so oft.

Aufgrund ihrer Ausbildung sollten Frauen laut Humankapitaltheorie<sup>36</sup> ZUMINDEST GLEICHE (WENN NICHT BESSERE) CHANCEN für Berufsrealisierung und –aufstieg haben. Allenfalls könnte die (hier nicht näher dargestellte aber doch gender-divergente) Wahl der Studienrichtung die real möglichen Aufstiegschancen (in den verschiedenen Berufsfeldern) beeinflussen. Die Problematik gegendeter Humankapitalbildung wird in der Kette "Horizontale Segregation" im Detail dargestellt. Hier bleibt noch darauf hinzuweisen, dass die Bildungswahl nicht nur im Hochschulbereich sondern auch auf den anderen Bildungsstufen relevant für gleiche Chancen im Berufsleben ist.

#### VERTIKALE BERUFSSSEGREGATION/GLÄSERNE DECKE

Wie erfolgreich sind Frauen in Österreich vor dem Hintergrund vergleichsweise hoher und zunehmender Bildung beim Erreichen von Führungspositionen?

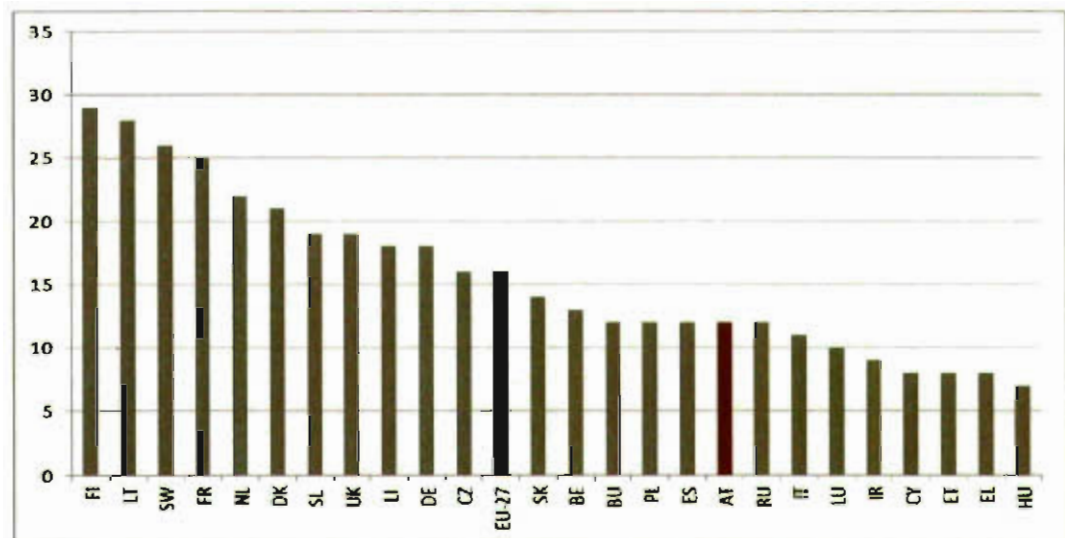
Der Anteil der Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen (Aufsichtsrat) der größten, börsennotierten Unternehmen des Landes belief sich im Jahr 2012 auf 12%, was auch im internationalen Vergleich sehr niedrig ist, auch wenn Finnland, das diesbezüglich erfolgreichste Land auch nicht einmal ein Drittel Frauenbeteiligung aufweist. (Abbildung 23).

Ein EU-Vergleich der Anteile der Frauen in Führungspositionen und an der Gesamtbeschäftigung (Abbildung 24) erlaubt weitere Rückschlüsse auf den geschlechtsspezifischen Berufsaufstieg. Eine mögliche Erklärung für den im Vergleich mit insbesondere den nordischen Ländern niedrigen Anteil an Frauen in Österreich in Führungspositionen ist der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung (Abbildung 20), da Teilzeit oft mit einer Führungsposition als nicht vereinbar betrachtet wird.

---

<sup>36</sup> Der Grundgedanke der Humankapitaltheorie nach Gary Becker besagt, dass das relative Merkmal für erstens die Höhe des Einkommens und zweitens die Beschäftigungschancen eines Individuums sein/ihr Humankapital ist. (Unter Humankapital wird die Summe der Bildungs- und Ausbildungsinvestitionen sowie die Berufserfahrung eines Individuums verstanden.) Politikimplikationen der Humankapitaltheorie sind für die Aufhebung der Benachteiligung von Frauen insofern relevant, als die Ausweitung schulischer und beruflicher Bildung als der zentrale Hebel erscheint, um gleichwertige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen für alle (also Frauen und Männer ) zu eröffnen (siehe BKA 2009).

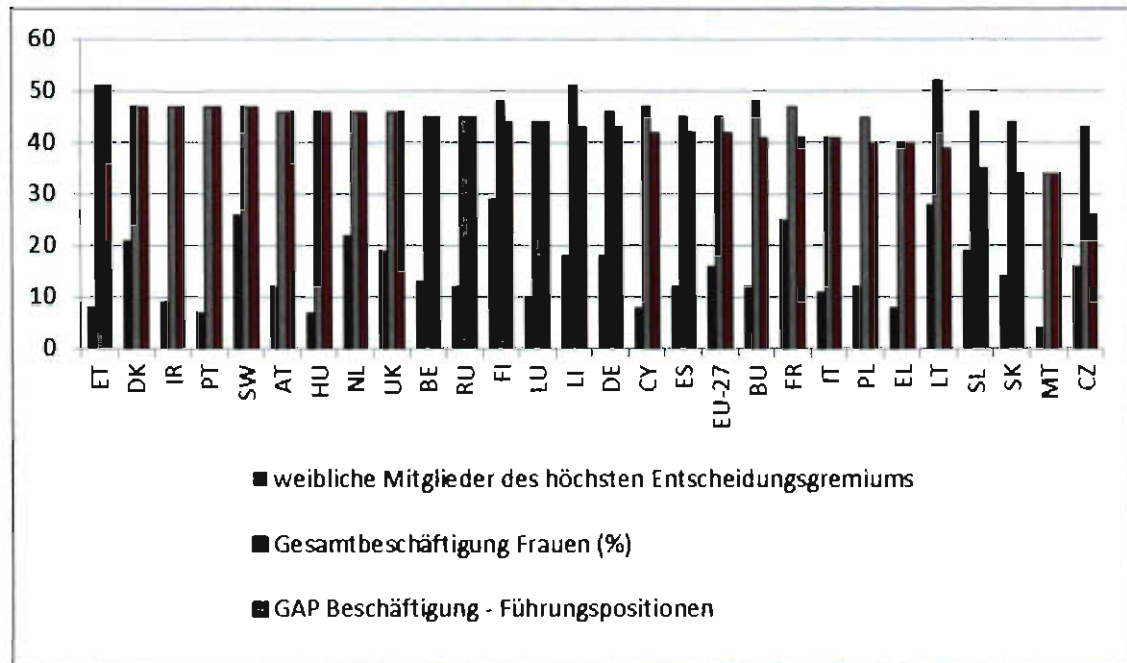
**Abbildung 23 Kennzahl 8: Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management  
(%), EU 27 2012**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2013), DG EMPL DATENBANK, FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN, BASIEREND AUF DATEN AUS EUROSTAT, LFS; ANMERKUNGEN: DIE GRÖßTEN BÖRSENNOTIERTEN UNTERNEHMEN JEDES LANDES WERDEN IN EINEM BÖRSENLEITINDEX DER UMSATZSTÄRKSTEN AKTIEN (MAX. 50) ZUSAMMENGEFASST. NUR UNTERNEHMEN, DIE IM JEWEILIGEN LAND (DEM ISIN-CODE ENTSPRECHEND) REGISTRIERT SIND, WERDEN BERÜCKSICHTIGT. AUFGEZEIGT SIND SIND ALLE MITGLIEDER DES HÖCHSTEN ENTSCHEIDUNGSGREMIUMS (BEI TRENUNG VON KONTROLL- UND MANAGEMENTFUNKTIONEN: MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS), EINSCHLIEßLICH ARBEITNEHMERVERTEPETERINNEN. ZÄHLUNG BEINHÄLTET PRÄSIDENT/-IN. ZUGRIFF AM 04.05.2013 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/JUSTICE/GENDER-EQUALITY/GENDER-DECISION-MAKING/DATABASE/BUSINESS-FINANCE/SUPERVISORY-BOARD-BOARD-DIRECTORS/INDEX\\_DE.HTM](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm)

## Evaluierung der Maßnahmen

**Abbildung 24 Kennzahl 8: Frauen in Beschäftigung und in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%) EU 27, 2012**



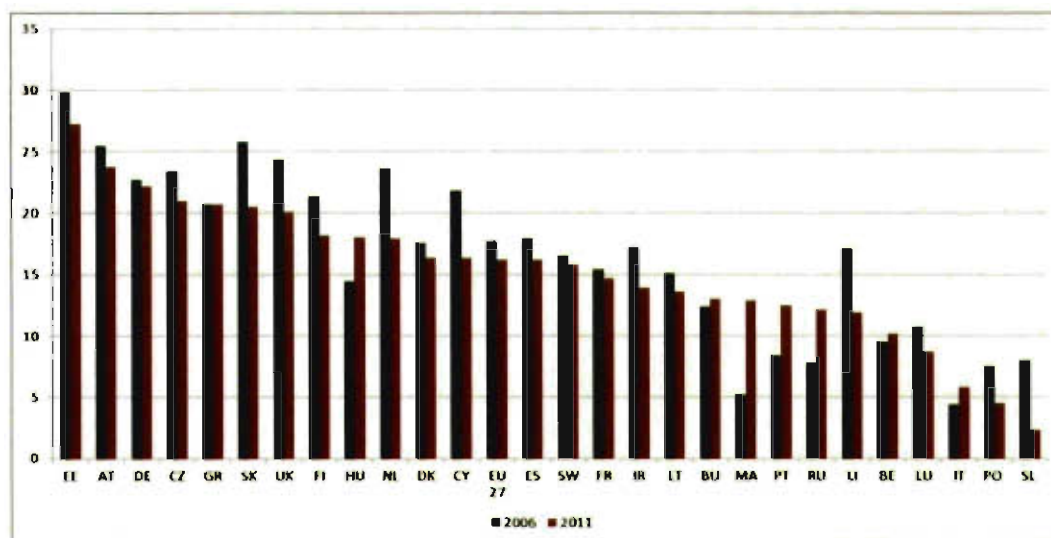
Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2013), DG EMPL DATENBANK, FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN, BASIEREND AUF DATEN AUS EUROSTAT, LFS; ANMERKUNGEN: DIE GRÖßTEN BÖRSENNOTIERTEN UNTERNEHMEN JEDES LANDES WERDEN IN EINEM BÖRSENLEITINDEX DER UMSATZSTÄRKSTEN AKTIEN (MAX. 50) ZUSAMMENGEFASST. NUR UNTERNEHMEN, DIE IM JEWEILIGEN LAND (DEM ISIN-CODE ENTSPRECHEND) REGISTRIERT SIND, WERDEN BERÜCKSICHTIGT. AUFGEZEIGT SIND SIND ALLE MITGLIEDER DES HÖCHSTEN ENTSCHEIDUNGSGREMIUMS (BEI TRENnung VON KONTROLL- UND MANAGEMENTFUNKTIONEN: MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS), EINSCHLIEßLICH ARBEITNEHMERVERTRETERINNEN. ZÄHLUNG BEINHÄLTET PRÄSIDENT/-IN. ZUGRIFF AM 04.05.2013 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/JUSTICE/GENDER-EQUALITY/GENDER-DECISION-MAKING/DATABASE/BUSINESS-FINANCE/SUPERVISORY-BOARD-BOARD-DIRECTORS/INDEX\\_DE.HTM](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm)

Frauen sind in fast allen EU Ländern im Hochschulbereich besser gebildet als Männer. Auch trotz hoher Beschäftigungsbeteiligung erreichen sie in Österreich aber nur 12 % der Führungspositionen. Die Teilzeitbeschäftigung ist dabei sicherlich ein Hauptgrund, Österreich liegt hier international an dritter Stelle.

## EINKOMMENSUNTERSCHIEDE

Der Gender Pay Gap (GPG)<sup>37</sup> beträgt in Österreich laut Eurostat mehr als 20% und liegt damit deutlich über dem EU-Durchschnitt (Abbildung 25), was im EU-Vergleich sogar den zweitletzten Platz nach der Estland bedeutet.

**Abbildung 25 Kennzahl 1: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle\* (Gender Pay Gap), 2011 ohne Anpassungen (%), EU 27, 2011**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT DATENBANK. ES WERDEN BRUTTOSTUNDENLÖHNE VERGLEICHEN.

Im internationalen Vergleich zeigt sich zwar, dass Österreich schneller als andere Länder (z.B. Deutschland) den Gender Pay Gap gesenkt hat, allerdings ausgehend von einem sehr hohen Niveau. Die Europäische Kommission nennt hier vier Gründe für die Verringerung des Gender Pay Gaps in der EU: 1) Der Bildungsvorsprung von Frauen macht sich langsam bezahlt. 2) Die Verschiebung der Produktion im Zuge der Finanzkrise („The Great Mancession“) führte zu einer Begünstigung von Sektoren in denen Frauen beschäftigt sind. 3) Die Verkürzung von Männerlöhnen, insbesondere durch das Zurückfahren von Überstunden hat den Gender Pay Gap reduziert. 4) Die Gleichstellungspolitiken auf nationalen und der EU Ebene zeigen Wirkung. (Europäische Kommission 2013) Eine genauere Betrachtung des Gender Pay Gap nach Wirtschaftssektoren wird in der Analyse der Kette „Horizontale Segregation“ vorgenommen. Geschlechtsspezifische Unterschiede beobachtet man in Folge auch in der Pension und in den einkommensabhängigen Transferleistungen wie Arbeitslosengeld und Notstandshilfe. Sie hängen von der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsbeteiligung, der

<sup>37</sup> Dieser in EU-Vergleichen angewandten Indikator (GPG ohne Anpassungen) bezeichnet den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der männlichen und der weiblichen Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der männlichen Beschäftigten für die Zielgruppe (16-64 Jahre), die 15+ Stunden pro Woche arbeiten. Allerdings gibt es mögliche Definitions- und sektorale Deckungsunterschiede des Indikators zwischen den Ländern aufgrund unterschiedlicher Datenquellen.



## Evaluierung der Maßnahmen

Einkommenshöhe und von den Auswirkungen der Arbeitsmarktentwicklung auf die Beschäftigung der Frauen und Männer ab.

## MAßNAHMEN (IM BEREICH SOZIALE SICHERHEIT)

Im Bereich der Maßnahmen wurden im Betrachtungszeitraum 2011-2012 folgende für die betrachtete Wirkungskette "Soziale Sicherheit" relevante Aktivitäten festgestellt:

1. M3: Soziale Sicherheit: Maßnahmen wie in Kette 3: (1) für Frauen mit (psycho-) sozialen Problemen (Scheidung, Arbeitslosigkeit, Wiedereinstieg), Frauen in Notlage, Alleinerzieherinnen; (2) Frauen und Mädchen mit fehlender oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation (28 Maßnahmen statt 38 im Vorbericht)
2. M4: Gleichbehandlung im Arbeitsleben: (1) Förderung von Frauen in Führungspositionen; (2) Gendergerechtigkeit bei Vergabe von Aufträge/Stellenausschreibungen; (3) Gutachten zu Gleichbehandlung im Arbeitswelt; (4) Antidiskriminierung Workshop; (5) Förderung von Frauen in zukunftsorientierten Berufen/Sektoren (Wissenschaft und Technik, derzeit männerdominiert); (6) Förderung von Frauen in Spitzenpositionen im Sport; (7) Maßnahmen zum Abbau des GPG durch Gender Budgeting; (8) Gleichbehandlung und Karriereentwicklung (in den Universitäten; in der Wissenschaft) (75 Maßnahmen statt 78)
3. M5A: Bildungsmaßnahmen: (1) Bildung/Weiterbildung/Schulungen - Frauen in Führungspositionen/Unternehmerinnen; (2) Schlüsselqualifikationen; (3) Maßnahmen gegen gegenderte Ausbildungswahl (siehe auch Kette 5 und M5b), die zur Gläsernen Decke führen kann; z.B. *Expertinnendatenbank; Trainingsmaßnahme für Gremienmitglieder und Vorsitzende von Gremien an Universitäten.* (57 statt 68 Maßnahmen)
4. M5B: Frauenförderung am Arbeitsmarkt: (1) Maßnahmen zum Abbau der gegenderten Berufswahl (Berufe/Sektoren), meistens aufgrund der gegenderten Ausbildungswahl (siehe Kette 5 und M5a), die zur gläserne Decke führen kann; (2) Förderung von Frauen in Führungspositionen/Unternehmerinnen, Gründerinnen, Equal Pay; Netzwerke und Karriere-Unterstützung. Beispiele sind z.B. *Kampagne "gleich=fair"- Lohn- und Gehaltsrechner; Pilotprojekt "Anonymisierte Bewerbungen".* (67 statt 94 Maßnahmen)
5. M5H: Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Karriereentwicklung (in den Universitäten; in der Wissenschaft, siehe auch M4) Beispiele sind *Verleihung des Johanna Dohnal Förderpreises; Verleihung des Käthe Leichter Staatspreises; Maßnahmen im Rahmen der Feministisch entwicklungspolitische Informations- und Bildungsarbeit 2012-2014 (Aufbau der C3 Bibliothek); FEMtech Expertinnendatenbank und Expertin des Monats.* (24 statt 32 Maßnahmen)

## BALANCED SCORE CARD

Eine Einordnung der Seitens der Ministerien für die Jahre 2011-2012 gemeldeten Maßnahmen in die Balanced Score Ansicht ergibt folgendes:

## Evaluierung der Maßnahmen

**Tabelle 17 Kette 4 Maßnahmen und Gender Balanced Score**

Kette 4		Balanced Score in Schulnoten						
M Themenfeld	Anzahl**	Ausgewiesene Mittel*	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy***	Schwerpunkt	
M3	28	1	1	1	3	3	BER, ÖFF	
M4	75	1	2,5	2	2	3	BER, ÖFF	
M5a	57	1	2	2	1	3	BER, ÖFF	
M5b	67	1	2	2	1	3	BER, ÖFF	
M5h	24	3	1	2	1	3	BER, ÖFF	

Quelle: IHS

\* HIER WURDE BERÜCKSICHTIGT, DASS MANCHE MAßNAHMEN IN RESSORTEEIGENEN BUDGETS VERRECHNET WURDEN UND DAHER NICHT SPEZIFISCH AUSGEWIESEN WURDEN

\*\* EIN UND DIESELBE MAßNAHME KANN UNTER MEHREREN THEMENFELDERN KLASSIFIZIERT WERDEN

\*\*\* DX/DY BESCHREIBT DIE VERÄNDERUNG DER RELEVANTEN KENNZAHLEN ÜBER DEN ZEITVERLAUF

### 1.3.5 Horizontale Segregation: Bildungs- und Berufswahlverhalten

In Abbildung 26 wird die Darstellung der horizontalen Segregation - geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerb von Humankapital (Bildungs- und Berufswahlverhalten, vgl. dazu Abbildung 44), welche in gegenderten Arbeitsmärkten und Einkommensunterschieden resultiert - um die von den Ministerien in den Jahren 2011 und 2012 gesetzten Maßnahmen, (neue) Kennzahlen und die Maßnahmenevaluierung ergänzt.

Aus Kette 5 ergibt sich folgendes Bild: Die österreichische Bundesregierung hat in dieser Berichtsperiode noch mehr Maßnahmen gesetzt, um das gegenderte Berufswahlverhalten von Frauen hinsichtlich Gender Equity<sup>38</sup> zu verändern. Sehr dichte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- und Bildungsförderung von Frauen ebenso Forschungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsplätzen wurden gesetzt. Jedoch zeigt sich, dass zwar das Bildungsniveau von Frauen jenem von Männern entspricht, dass jedoch weniger Wirkungen auf die gegenderte Berufswahl und den Verbleib in gegenderten Segmenten auf dem Arbeitsmarkt vermeldet werden können (erste "rote Ampel"). "Gelbe Ampel": Die leere Blase angedockt an das Feld „Insider/Outsider Technologien“ deutet an, dass zwar möglicherweise langfristig das Arbeitsangebot der Individuen hin zu mehr Geschlechterausgewogenheit verändert werden kann, dass jedoch die Idealstandards der Arbeitsmärkte wenig verändert werden, und die Durchlässigkeit bezüglich Geschlecht (auch aufgrund von Familien- und Betreuungspflichten) weiterhin schwierig bleiben wird. Die Teilzeitquoten der Frauen (und Männer) in den "frauendominierten" Berufen (Bürokräfte, Dienstleistungsberufe und Verkauf,

<sup>38</sup> Siehe Fußnote 48.

Hilfskräfte) sind beispielsweise höher als im Bundesschnitt, was auf unterschiedliche Arbeitsorganisationsformen hinweist. Hier sind die Unternehmen gefordert, ein Umdenken verstärkt auch in traditionellen „Männerberufen“ umzusetzen. Im letzten Berichtszeitraum wurde deutlich, dass bezüglich der Ausbildungswahl ein Ausgleich von Frauen und Männern in den einzelnen Ausbildungsfeldern weiterhin ein Fokus der Gleichstellungspolitik bleiben muss. Auch die Berufssegregation hat sich in den letzten Jahren noch nicht ausreichend aufgelöst.

#### KENNZAHLEN

Als Indikatoren für die Kette "Horizontale Segregation" kamen die folgenden Kennzahlen zum Einsatz:

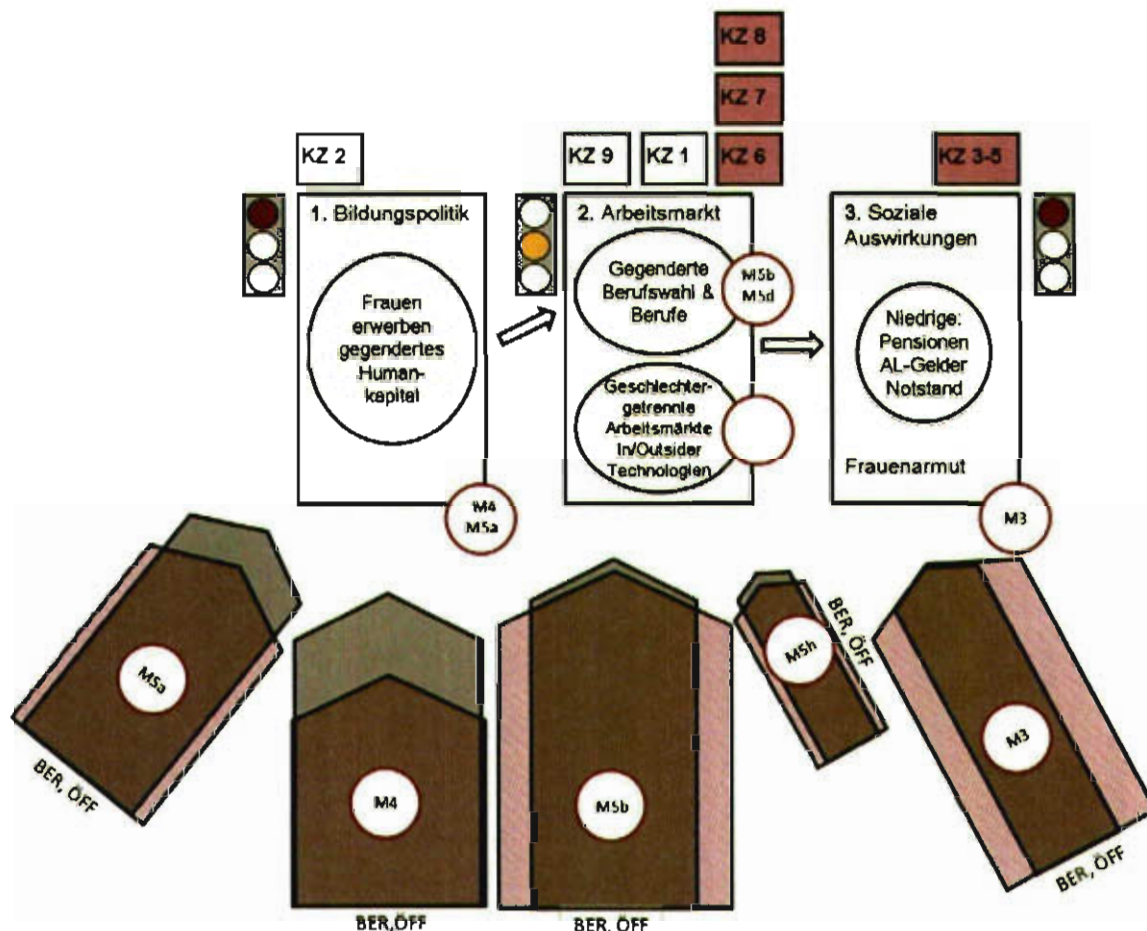
- 1. KENNZAHLEN 2: GEGENDERTES HUMANKAPITAL: AbsolventInnen nach Ausbildungsfeld in Österreich (2007 und 2011)**
- 2. KENNZAHLEN 9: KENNZAHLEN ZUR HORIZONTALEN SEGREGATION**
  - KZ 9A: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFSSEGREGATION: Geschlechtsspezifische Berufssegregation (in Österreich 2009); nach einzelnen Berufen
  - KZ 9B: OUTSIDER TECHNOLOGIEN: Teilzeitquoten nach Berufen, Österreich 2011
- 3. KENNZAHLEN 1: GENDER PAY GAP IN BERUFEN (2010)**

Hier sollen (im Zeitverlauf und Vergleich zu anderen EU-Ländern) geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Ausbildungsfelder, der resultierenden Differenzen der Frauen- und Männeranteile in diversen Berufen und Wirtschaftszweigen und der geschlechtsspezifischen Arbeitszeit untersucht werden. Die so ermittelten "gegenderten Arbeitsmärkte" werden um eine Betrachtung der Einkommensunterschiede nach Berufen und Wirtschaftssektoren ergänzt, um die von geschlechtsspezifischer Benachteiligung stark betroffenen Bereiche aufzuzeigen.

#### GEGENDERTES HUMANKAPITAL

In den Arbeitskräfteerhebungsdaten aus dem Jahr 2011 zeigen sich deutliche Unterschiede in den von österreichischen Frauen und Männern gewählten Ausbildungsfeldern, und zwar nicht nur bei den Hochgebildeten sondern auf allen Ausbildungsebenen. Vergleicht man das Verhältnis Frauen zu Männer der Abschlüsse im Jahr 2011 mit dem Jahr 2007, so wird deutlich, dass sich die traditionelle Geschlechteraufteilung in den letzten Jahren wenig verändert hat (Landwirtschaft, Informatik, Ingenieurwesen). Obwohl in fast allen Studienbereichen heute mehr Absolventinnen vorzufinden sind und auch der Anteil der Absolventinnen in den männlich dominierten ("technischen") Bereichen gestiegen ist, sind die Zunahmen in den weiblich dominierten Studienbereichen höher.

Abbildung 26 Kette 5: Horizontale Segregation



Quelle: IHS

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;

M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMASNAHMEN

ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION

SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG Kz9: HORIZONTALE SEGREGATION

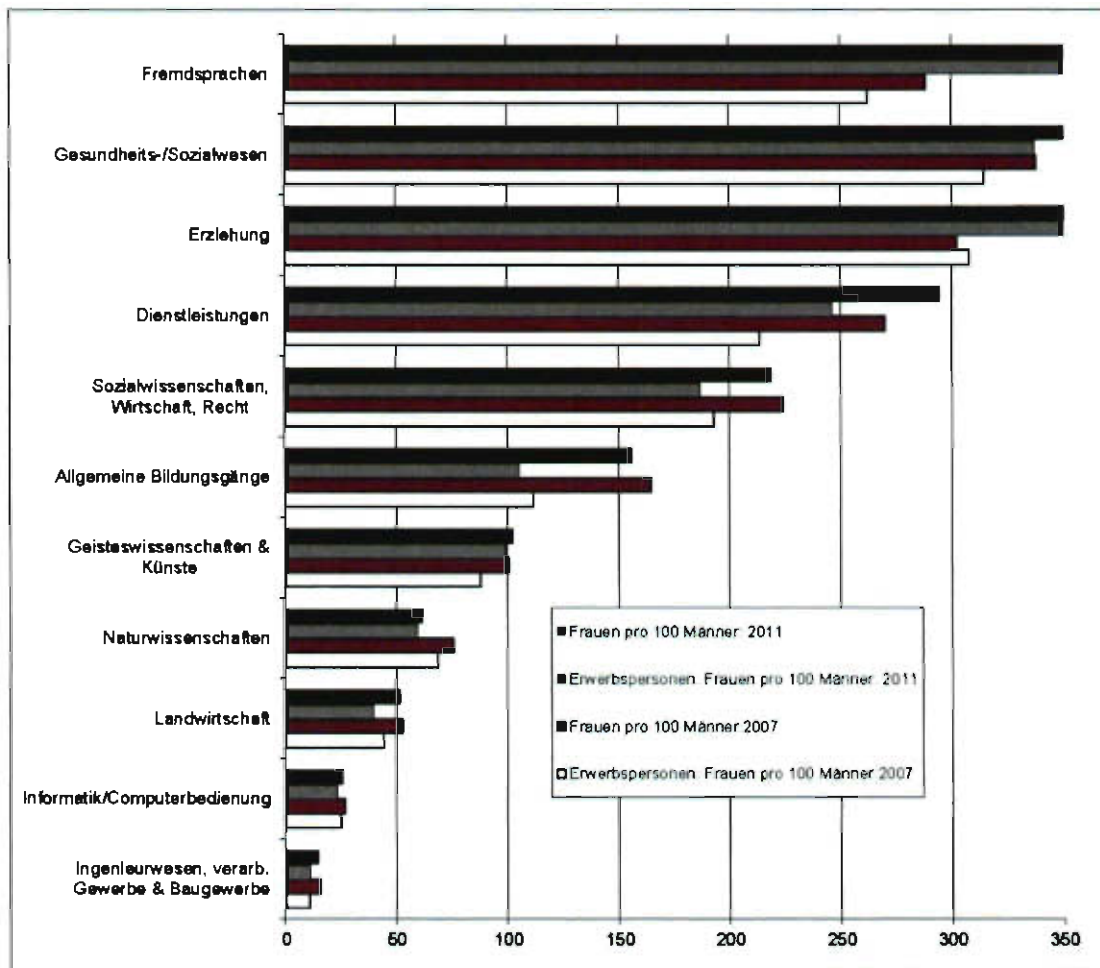
Wie in Abbildung 27 ersichtlich, gilt für den höchsten abgeschlossenen Ausbildungsstand der über 15jährigen Bevölkerung in den Jahren 2007 und 2011 folgendes:

- In den Bereichen Fremdsprachen, Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen, Dienstleistungen, Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht schließen mehr Frauen als Männer ihre Ausbildung ab. Im Bereich Geisteswissenschaften und Künste stimmt die Zahl der Frauen und Männer ungefähr überein.

## Evaluierung der Maßnahmen

- In den Bereichen Naturwissenschaft, Landwirtschaft, Informatik und Computerbedienung sowie im Ingenieurwesen haben deutlich weniger Frauen Abschlüsse als Männer.

**Abbildung 27 Kennzahl 2: Frauen und Männer ab 15 Jahren, nach Ausbildungsfeld der höchsten abgeschlossenen Schulbildung in Österreich, 2007 und 2011**

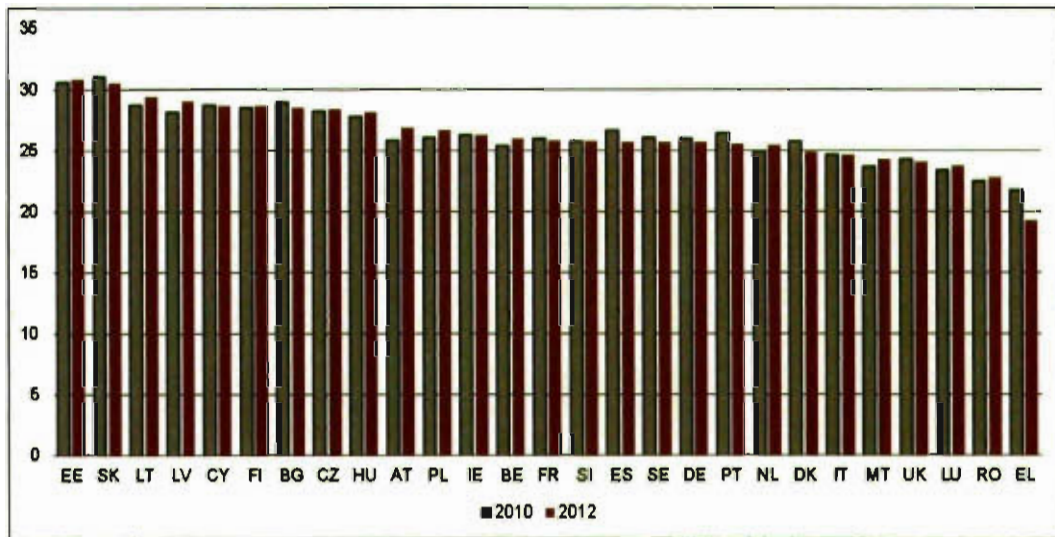


Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2010): ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG 2012. ERGEBNISSE DES MIKROZENSUS IN: [HTTP://WWW.STATISTIK.AT/WEB\\_DE/SERVICES/PUBLIKATIONEN/3/INDEX.HTML](http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html)  
FRAUEN PRO 100 MÄNNER: EIGENE BERECHNUNG;

#### GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFSSEGREGATION

Aufgrund des deutlich gegenderten Erwerbs von Humankapital kommt es auch am Arbeitsmarkt zu einer geschlechtsspezifischen horizontalen Segregation, welche an der unterschiedlichen Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in den diversen Berufen und Wirtschaftssektoren erkennbar ist. Abbildung 28 zeigt hier den internationalen Vergleich, wo Österreich, gleich hinter Dänemark in der erfolgreicheren Hälfte jener Länder aufzufinden ist, wo die Segregation weniger ausgeprägt ist.

**Abbildung 28 Kennzahl 9a: Geschlechtsspezifische Berufssegregation in den EU 27, 2010 und 2012**

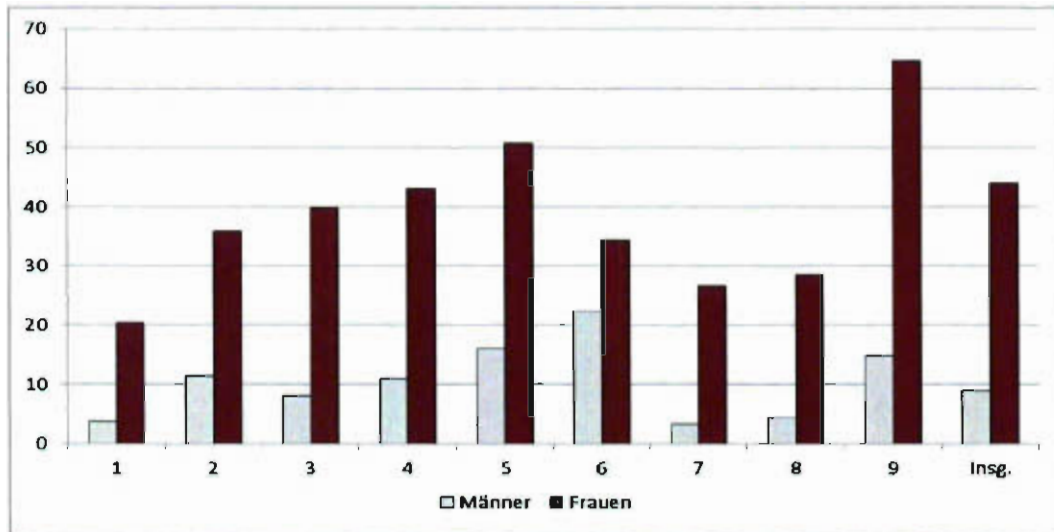


Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPEAN COMMISSION (2012 S. 43); EUROSTAT/AKE DATEN; BERUFE NACH ISCO KLASSIFIKATION. EUROPEAN COMMISSION (2011): REPORT ON PROGRESS ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN IN 2011. LUXEMBOURG: OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES 2011, IN: [HTTP://EC.EUROPA.EU/SOCIAL/MAIN.JSP?CATID=418&LANGID=DE.](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=418&langid=de)

#### GEGENDERTE ARBEITSMÄRKTE DURCH OUTSIDER TECHNOLOGIEN/GEGENDERTE ARBEITSZEIT

Wie bereits dargestellt, arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer Teilzeit, die als eine Form der atypischen Beschäftigung oder "Outsider Technologie" bezeichnet wird. Wie sich anhand von Eurostat Daten feststellen lässt (Abbildung 29), waren grundsätzlich die Teilzeitquoten der Frauen (und Männer) in den "frauendominierten" Berufen (Bürokräfte, Dienstleistungsberufe und Verkauf, Hilfskräfte) höher als im Bundesschnitt. Die Teilzeitquoten nahmen in den Jahren 1997 bis 2011 noch zu. Das deutet darauf hin, dass männerdominierte Branchen immer noch mit Arbeitsprinzipien wie Vollzeitarbeit operieren und somit weiterhin auf Insider Technologien setzten, die Menschen mit Betreuungspflichten ausgrenzen.

**Abbildung 29 Kennzahl 9b: Teilzeitquoten der erwerbstätigen Männer und Frauen ab 15 Jahren. nach Beruf, Österreich, 2011, (%)**



QUELLE: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA (2010): ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG 2009. ERGEBNISSE DES MIKROZENSUS, TABELLE E9, S. 204. WIEN. IN:

[HTTP://WWW.STATISTIK.AT/WEB\\_DE/SERVICES/PUBLIKATIONEN/3/INDEX.HTML](http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html)

DIE ZAHLEN 1-9 (X-ACHSE) ENTSPRECHEN DER BERUFSKLASSIFIKATION NACH ISCO KATEGORIEN<sup>39</sup>

#### GESCHLECHTSSPEZIFISCHE EINKOMMENSUNTERSCHIEDE NACH BERUFEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN

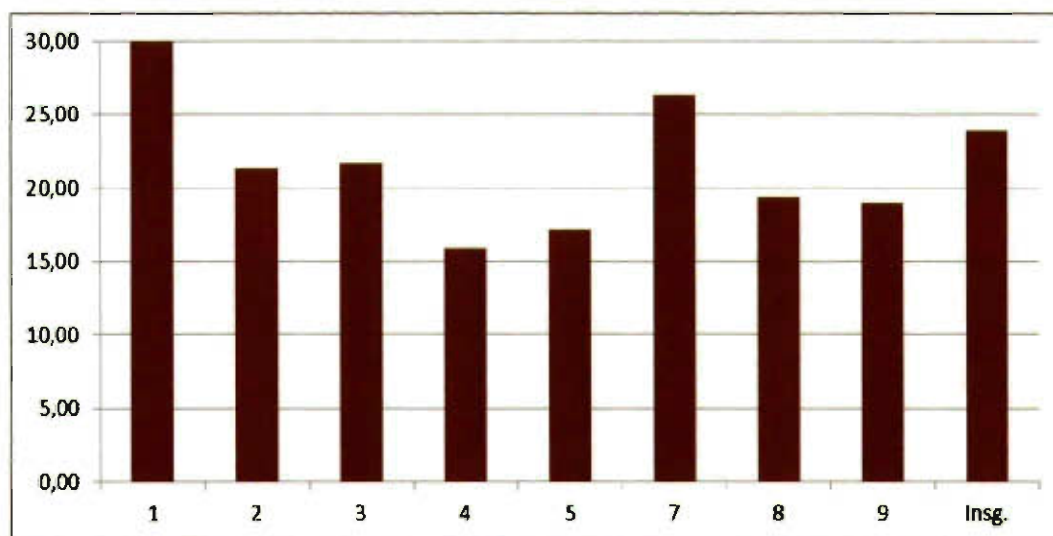
Grundsätzlich ist zu sagen, dass das geschlechtsbedingte Verdienstgefälle in Österreich mit 23,7% (2011) auch im EU-Schnitt an zweithöchster Stelle liegt.

Laut den nach Berufsfeldern erfassten Daten aus Eurostat (Abbildung 30) war das höchste geschlechtsspezifische Verdienstgefälle (Gender Pay Gap, GPG) auch 2010 in Managementberufen (ISCO 1) zu verzeichnen (30%). Der Gender Pay Gap war auch in typisch männlichen Berufen, wie Handwerks- und verwandten Berufen (ISCO 7), vergleichsweise hoch. Dies könnte bedeuten, dass Frauen in diesen Berufsfeldern niedrige Positionen und entsprechend niedrige Einkommen haben oder dass gerade dort die Einkommensdiskriminierung besonders hoch ist. "Frauendominierte" Berufe wie Dienstleistungsberufe, Verkaufspersonal in Geschäften und Märkten (ISCO 5) sowie

<sup>39</sup> 0: Angehörige der regulären Streitkräfte, 1:Führungskräfte, 2: Akademische Berufe, 3: Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe, 4: Bürokräfte und verwandte Berufe, 5: Dienstleistungsberufe und Verkäufer, 6: Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, 7: Handwerks- und verwandte Berufe, 8: Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe, 9: Hilfsarbeitskräfte

Bürokräfte und kaufmännische Angestellte (ISCO 4) lagen mit einem Gender Pay Gap von unter 20% 2010 schon besser als in den Vorjahren.

**Abbildung 30 Kennzahl 1: Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Berufen in Österreich, ohne Anpassungen (%)**



Quelle: IHS HS BASIEREND AUF EUROSTAT/VERDIENSTSTRUKTURERHEBUNG 2010, DURCHSCHNITTLICHER STUNDENVERDIENST NACH GESCHLECHT UND NACH BERUF (ISCO 08), GPG: EIGENE BRECHUNG NACH EUROSTAT-DEFINITION; LETZTER ZUGRIFF AM 08.04.2009. ANMK.: DIE ZAHLEN 1-9 (X-ACHSE) ENTSPRECHEN DER BERUFSKLASSIFIKATION NACH ISCO KATEGORIEN<sup>40</sup>.

Abschließend muss daher darauf verwiesen werden, dass die Analyse nur von eingeschränkter Aussage ist, da erstens die Daten nur für die allgemeinen Kategorien (einstellig) der Berufe und der Wirtschaftszweige nach ISCO vorhanden sind. Zweitens zeigen die vorhandenen Daten keine Änderungen im Zeitablauf auf, die einerseits aus Änderungen im Pay Gap, andererseits aber auch aus veränderten Zusammensetzungen der Beschäftigten (und ihres Humankapitals) resultieren können.

#### MAßNAHMEN (IM BEREICH DER HORIZONTALEN SEGREGATION)

Im Betrachtungszeitraum 2009-2010 wurden folgende für die betrachtete Wirkungskette "Horizontale Segregation" relevante Aktivitäten gemeldet:

1. M3: Soziale Sicherheit: (1) des Personals (Frauenmehrheit) in Pflegeheimen; (2) von Frauen/Mädchen mit (psycho-) sozialen Problemen (Scheidung, Wiedereinstieg), Frauen in Notlagen, Alleinerzieherinnen (siehe auch Kette 3, Kette 4); (3) von Frauen mit atypischen

<sup>40</sup> Siehe Fußnote 36



Arbeitsbedingungen; (4) bzw. Arbeitsschutz bei geschlechtsspezifischer Belastungen in Berufen/Sektoren; z.B. *Zukunftskonferenz der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen; Veranstaltungen "Open Space - Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt"; Einrichtung von Frauenberufszentren; Programm für Regionale Fachkräfte*. Im Vergleich zum Vorbericht setzen hier 38 (statt 4) Maßnahmen an.

2. M4: Gleichbehandlung im Arbeitsleben: (1) Chancengleichheit für Mädchen und Buben; (2) von Frauen mit atypischen Arbeitsbedingungen; (3) Förderung von Frauen in männerdominierten Bereichen/gegen die traditionelle geschlechtsbezogene Berufswahl: z.B. *Website - Frauen in Spitzenpositionen; Projekt BF 106/06: Betriebsleiterinnen auf land- und forstwirtschaftlichen Betrieben - eine explorative Analyse; w-f-FORTE/Laura Bassi Centres of Expertise*.
3. M5A: Bildungsmaßnahmen zum Abbau der gegenderten Ausbildungswahl (siehe auch M5b, Kette 4); z.B. *Förderung von Frauen in FIT; FEMtech Praktika für Studierende; FIT - Frauen in Handwerk und Technik; Projekt Fit4 Integration des Vereins VTEÖ; Programm Wiedereinstieg mit Zukunft*.
4. M5B: Frauenförderung im Arbeitsmarkt: Maßnahmen zum Abbau der gegenderten Berufswahl (Berufe/Sektoren), meistens aufgrund der gegenderten Ausbildungswahl (siehe M5a, Kette 4)
5. M5D: Gesundheit bezüglich Arbeitsbedingungen in frauendominierten und männerdominierten Berufen/geschlechtsspezifische Belastungen in Berufen/Sektoren; Förderung von Frauen im Sport; z.B. *Gesund arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe - Prävention von psychosozialen und ergonomischen Belastungen. Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz 2011-2012*. In diesem Bereich setzen 19 Maßnahmen an (zuletzt 22). Aufgrund der Anzahl der Maßnahmen unter dem Grenzwert von 20 werden die Maßnahmen M5d nicht im Bericht graphisch erschlossen.
6. M5H: Förderung von Frauen in der Wissenschaft; (siehe Kette 4) z.B. *40% Frauenquote bei universitären Gremien. FEMtech Expertinnendatenbank und Expertin des Monats, FEMTech Karriere, oder das Projekt Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch die Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation*.

BALANCED SCORE CARD

## Evaluierung der Maßnahmen

Tabelle 18 Balanced Score Card für Kette 5

Kette 5		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl**	Ausgewiesene Mittel*	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy***	Schwerpunkt
M3	28	1	1	1	3	3	BER, ÖFF
M4	75	1	2	2	1	4	BER, ÖFF
M5a	57	1	2,5	2	2	3	BER, ÖFF
M5b	67	1	2	2	1	3	BER, ÖFF
M5h	24	3	1	2	1	3	BER, ÖFF

Quelle: IHS

\* HIER WURDE BERÜCKSICHTIGT, DASS MANCHE MAßNAHMEN IN RESSORTEIGENEN BUDGETS VERRECHNET WURDEN UND DAHER NICHT SPEZIFISCH AUSGEWIESEN WURDEN

\*\* EIN UND DIESELBE MAßNAHME KANN UNTER MEHREREN THEMENFELDERN KLASSIFIZIERT WERDEN

\*\*\* DX/DY BESCHREIBT DIE VERÄNDERUNG DER RELEVANTEN KENNZAH(L)EN ÜBER DEN ZEITVERLAUF

## 2 Fokusbereich Gender Budgeting

### Zusammenfassung:

In diesem Kapitel wird der diesjährige Berichtsschwerpunkt Gender Budgeting dargestellt. Neben einer Listung der in der Pilotphase (bis Ende 2012) gesetzten und für 2013 geplanten, bereits laufenden und/oder in Vorbereitung befindlichen Maßnahmen, wird eine Verknüpfung mit dem aus Abschnitt 1 bekannten Reporting Tool (Bewertung der gesetzten Maßnahmen in Ketten) hergestellt. Dabei werden die Maßnahmen des Berichtsjahres 2013 theoretisch verortet und ihre potentielle Wirkung – insbesondere hinsichtlich eines Abbaus von Benachteiligungen von Frauen – abgeschätzt.

Zusätzlich zur allgemeinen Auswertung betreffend den Abbau der Benachteiligungen von Frauen werden im heurigen Bericht MINISTERIELLE MAßNAHMEN IM SCHWERPUNKTTHEMA GENDER BUDGETING genauer analysiert.

Der Projektschwerpunkt zu Gender Budgeting fällt mit der zweiten Etappe der österreichischen Haushaltsrechtsreform, der Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung für den Bund seit 1. JÄNNER 2013 zusammen, wobei auch die historische Entwicklung vor 2013 und insbesondere die der gesetzlichen Verpflichtung vorausgehende Pilotphase (2011/12) kurz in diesen Bericht einbezogen werden. (Die Verankerung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Haushaltsführung in der Österreichischen Bundesverfassung war bereits 2009 erfolgt.)

Die Vorgehensweise zur Aufarbeitung des Berichtsschwerpunkts wurde – der Struktur der grundlegenden Dokumente zu Gender Budgeting folgend – wie folgt festgelegt:

(a) Im Rahmen der Ende 2012 bis Anfang 2013 durchgeführten FRAGEBOGENERHEBUNG zum Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen wurde ein extra Blatt zur Erhebung aktueller und künftig geplanter Gender Budgeting Maßnahmen ausgesandt.

(b) Die von den Ministerien für 2013 gemeldeten Maßnahmen wurden gesammelt und – soweit relevant - anhand der im Bundesfinanzgesetz BFG 2013 enthaltenen Gliederung strukturiert. Im BUNDESFINANZGESETZ 2013 (Anlage 1 Bundesvoranschlag) werden die für 2013 geplanten Maßnahmen aller Ministerien zu Gender Budgeting gelistet. Die GENDER BUDGETING LANDKARTE des Budgetdienstes der Parlamentsdirektion fasst die auf dem BFG 2013 beruhenden Gender Budgeting Maßnahmen tabellarisch noch einmal kurz zusammen.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> <http://www.parlament.gv.at/PAKT/BUDG/PRODUKTE/ANALYSEN/index.shtml>

(c) Gleichzeitig war es möglich, alle für 2013 gemeldeten Maßnahmen mit den aus dem REGIERUNGSPROGRAMM 2008-13 ABGELEITETEN WIRKUNGS- UND GLEICHSTELLUNGSZIELEN<sup>42</sup> zu vergleichen. Hier ergibt sich auch eine Vernetzung mit dem Bericht 837/1992 (siehe Kapitel 1), welche alle relevanten Maßnahmen der Ministerien abbildet und so eine gute Erfassung ihrer Gesamttätigkeit zulässt.

(d) Weiters wurden alle von den Ministerien für 2013 gemeldeten Maßnahmen statistisch aufbereitet, BEWERTET UND IN DER WISSENSCHAFTLICHEN BERICHTSSTRUKTUR VERORTET. Die Ergebnisse der Gender Budgeting Evaluierung werden hier als eigenes Kapitel dargestellt und so gut als möglich in diesen integriert, d.h. im theoretischen Systemschaubild verortet, in die Wirkungsketten eingebaut und im Gesamtgefüge dargestellt.

## 2.1 Gender Budgeting in Österreich - historische Entwicklung und Pilotphase vor 2013

Das Budget ist die in Zahlen gegossene Politik, und Gender Budgeting die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetprozess. Gender Mainstreaming als Strategie wurde in den Vereinten Nationen im Zusammenhang mit der Annahme der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW), die 1982 von Österreich ratifiziert wurde, begründet. 1995 - nach der Weltfrauenkonferenz in Peking - übernahm die EU den Grundsatz des Gender Mainstreamings und verankerte die Gleichstellungsförderung von Frauen und Männern 1999 im Vertrag von Amsterdam. Im Zuge des Gender Mainstreaming Gedankens entstanden die ersten Gender Budgeting Projekte, hier gibt es einige Staaten, die bereits vor Österreich Gender Budgeting Initiativen gestartet haben, dazu gehören z.B. Australien (bereits 1984), Südafrika und Großbritannien. (siehe u.a. Mader 2010; Beuter 2003; Schratzenstaller 2012, Klatzer und Stiegler 2011) Die internationalen Beispiele für die Umsetzung sind vielfältig: Großbritannien operiert beispielsweise mit einem Monitoring durch die Zivilgesellschaft und Südafrika mit einer Kooperation zwischen Regierung und Zivilgesellschaft. Eine progressive Regierung in Australien ermöglichte bereits in den frühen 1980er Jahren ein Gender Budgeting im Rahmen des Regierungsprogrammes, die fehlende gesetzliche Verankerung bedingte jedoch eine sehr stark abgeschwächte Initiative mit einem Regierungswechsel. Österreich hat sich als erstes Land der Welt dazu entschlossen, Gender Budgeting in der Verfassung zu verankern um so der von der Zivilgesellschaft angeregten Initiative Beständigkeit zuzusichern.

Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Haushaltsführung ist seit 2009 in der Österreichischen Bundesverfassung verankert, was mit der Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung 2013 auf Bundesebene noch verstärkt worden ist. Die von allen Ressorts zu formulierenden (bis zu fünf) Wirkungsziele müssen zumindest ein Gleichstellungsziel enthalten. Zur Umsetzung der Wirkungsziele sind maximal fünf Maßnah-

---

<sup>42</sup> BKA, Beispielskatalog Gleichstellungsziele im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung, online unter [http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/6/6/7/CH0561/CMS1260460443479/beispiel\\_katalog\\_gleichstellungsziele.pdf](http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/6/6/7/CH0561/CMS1260460443479/beispiel_katalog_gleichstellungsziele.pdf)

men einschließlich einer Gleichstellungsmaßnahme festzulegen und geeignete Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung anzugeben. Die einzelnen Budgetunterlagen, in denen Gender Budgeting dargestellt ist, sind der Strategiebericht, der Bundesvoranschlag (Anlage 1 des BFG) und die Teilhefte zum Bundesvoranschlag.

## **Bundesfinanzgesetz 2013 und Regierungsprogramm**

Aktuell lassen sich die im Bereich Gender Budgeting gesetzten Maßnahmen einerseits sehr gut anhand des Bundesvoranschlags im BUNDESFINANZGESETZ 2013 (BFG 2013) und andererseits anhand des REGIERUNGSPROGRAMMS 2008-13 analysieren. Auch die in obiger Betrachtung der Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen gewählten ANALYSEMASTER (nach Zielgruppe, Stichwortsuche im Titel, Thema, Art der Maßnahme, zeitlicher Dauer, etc.) tragen zu einem klareren Bild der gesetzten Aktivitäten bei.

Während das Bundesfinanzgesetz 2013 die Wirkungsziele NACH UNTERGLIEDERUNGSEBNE auflistet und je ein bis fünf konkret geplante MAßNAHMEN AUF UNTERGLIEDERUNG- UND GLOBALBUDGETEBENE anführt, ist die aus dem Regierungsprogramm re THEMATISCHE Maßnahmenliste nach Themen und Subthemen geordnet. Dabei ist zu beachten, dass das Regierungsprogramm auf fünf und das Budget auf ein Jahr angelegt ist. Darüber hinaus deckt sich die Gliederung des Regierungsprogramms nicht mit jener des Bundesvoranschlags.

## **Gender Budgeting Maßnahmen vor 2013 (Pilotphase)**

Im dritten Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004 wurde die Basis für die Implementierung von Gender Budgeting gelegt, indem erstmals die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen festgeschrieben wurde. Besonderes Augenmerk wird seitdem auf die geschlechtergerechte Haushaltsführung gelegt. In der Folge wurde ein eigenes Genderkapitel in die Budgetunterlagen aufgenommen. Die entsprechenden Erläuterungen der Ressorts enthielten vor allem allgemeine Beschreibungen von Programmen, aber auch Analysen von Politiken und Budgets. Daher wurden bereits in den Jahren vor Einführung der gesetzlichen Verpflichtung von Seiten der österreichischen Ministerien Maßnahmen zur Durchführung von Gender Budgeting gesetzt. Basierend auf der Ende 2012 bis Anfang 2013 durchgeführten Fragebogenerhebung lassen sich für die Zeit VOR 2011 INSGESAMT 43 MAßNAHMEN und die PILOTPHASE (2011/12) INSGESAMT 79 MAßNAHMEN zu Gender Budgeting feststellen.

Während die Maßnahmen vor 2011 hauptsächlich THEMATISCHE SCHWERPUNKTE setzen, finden sich unter jenen der Pilotphase auch viele, welche ganz GEZIELT AUF DIE DURCHFÜHRUNG DER GESETZLICHEN VERPFLICHTUNG AB 2013 HINARBEITEN bzw. diese durch das Erarbeiten und zur Verfügung stellen von Information, vorbereitender Hintergrundinformation und Leitfäden erleichtern. Derartige Maßnahmen umfassen z.B. das Erstellen einer "Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung", eines "Folder Gender Budgeting" oder des "Handbuch Wirkungsfolgenabschätzung".

Auffällig ist auch, dass viele der bereits 2011/12 gesetzten Maßnahmen (wenn auch manchmal mit leichten thematischen Verschiebungen) auch 2013 weitergeführt werden bzw. ihre Beibehaltung auch für die folgenden Jahre geplant/gesichert ist. Diese KONTINUITÄT VON MAßNAHMEN deutet auf die Wichtigkeit des Themas hin, wie auch die Bedeutung von dauerhafter Zurverfügungstellung von Leistungen bzw. fortlaufender Diskussion und Weiterentwicklung der Materie.

#### ERSTER ALLGEMEINER ÜBERBLICK

Eine Betrachtung ALLER IM RAHMEN DER FRAGEBOGENERHEBUNG GEMELDETEN GENDER BUDGETING MAßNAHMEN gibt einen ersten Überblick über die von ministerieller Seite im Bereich Gender Budgeting in den Jahren 2011, 2011/12 und 2013 gesetzten Maßnahmen.

Die folgende Tabelle umfasst alle Gender Budgeting Meldungen unabhängig von ihrem Umsetzungszeitpunkt. Überlappungen zwischen den genannten Themenfeldern sind aufgrund von Mehrfachnennungen (eine Maßnahme wird mehreren Themenfeldern zugeordnet) möglich.

Über die darüber hinaus von anderer Seite (sehr wahrscheinlich) erfolgten Maßnahmen kann hier keine Auskunft erteilt werden, da zum aktuellen Zeitpunkt keine Informationen zu Maßnahmen Dritter vorliegen.

## Abbildungsverzeichnis

**Tabelle 19 Thematische Zuordnung gemäß Regierungsprogramm 2008-2013 - bislang durchgeführte und aktuelle Gender Budgeting Maßnahmen der Ministerien**

	Themenfeld	Anzahl (alle)
GB1	Arbeitsplätze und Standortpolitik	24
GB1a	Wirtschaft und Außenwirtschaft	2
GB1b	Arbeit	22
GB2	Forschung, Technologie, Innovation	8
GB3	Infrastruktur und Verkehr	5
GB4	Land und Forstwirtschaft, ländlicher Raum	2
GB5	Inneres, Justiz und Landesverteidigung	10
GB5a	Innere Sicherheit	2
GB5b	Justiz	1
GB5c	Sicherheitspolitik, Landesverteidigung	4
GB6	Gesellschaft, Frauen, Familie, Chancenpolitik	44
GB6a	Familienpolitik	16
GB6b	Frauenpolitik	37
GB7	Sport	5
GB8	Soziales und Gesundheit	13
GB8a	Pensionen	0
GB8b	Pflege und Betreuung	1
GB8c	Menschen mit Behinderung	1
GB8d	Armutsbekämpfung	7
GB8e	Gesundheit	9
GB9	Bildung, Wissenschaft, Forschung, Kultur und Medien	25
GB9a	Bildung	15
GB9b	Wissenschaft	14
GB10	Kunst und Kultur	3
GB11	Außen- und Europapolitik	6
GB11a	Außenpolitik	6
GB12	Leistungsfähiger Staat	15
GB13	Sonstiges und zwar:	23

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

Anmerkung: Tabelle umfasst alle Gender Budgeting Meldungen unabhängig von ihrem Umsetzungszeitpunkt (also vor und in 2013). Überlappungen aufgrund Mehrfachnennungen möglich.

Filtert man also ALLE eingegangenen Meldungen zu Gender Budgeting UNABHÄNGIG VON IHREM UMSETZUNGSZEITPUNKT nach den in den Erhebungsbögen angeführten Themenbereichen des Regierungsprogramms 2008-2013 (wobei aufgrund von Mehrfachnennungen im Erhebungsbogen Gruppenüberschneidungen möglich und wahrscheinlich sind), so zeigt sich ein Überwiegen der Themenfelder "Gesellschaft, Frauen, Familie, Chancenpolitik" (44 Maßnahmen), "Bildung, Wissenschaft, Forschung, Kultur und Medien" (25 Maßnahmen) sowie

“Arbeitsplätze und Wirtschaftsstandort“ (24 Maßnahmen). Auch “leistungsfähiger Staat“ (15 Maßnahmen) sowie “Soziales und Gesundheit“ (13 Maßnahmen) wurden oft genannt.

Innerhalb der Subthemen wurden “Frauenpolitik“ (37 Maßnahmen), “Arbeit“ (22 Maßnahmen), “Familienpolitik“ (16 Maßnahmen), “Bildung“ (15 Maßnahmen) und “Wissenschaft“ (14 Maßnahmen) am häufigsten angeführt.

An dieser Stelle soll allerdings ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass die Anzahl der gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen nur ein Indikator für die Wichtigkeit eines Bereiches sein kann, da GRÖÖBE UND UMFANG DER EINZELNEN MAÖßNAHMEN STARK DIVERGIEREN.

## 2.2 Maßnahmen nach Beginn der gesetzlichen Verpflichtung 2013

Das Bundeshaushaltsgesetz 2013 sieht vor, dass Gleichstellung als einzig durchgängige wirkungsorientierte Zielsetzung in den Untergliederungen berücksichtigt werden muss. Wesentliche Problemstellungen betreffen die Einkommensunterschiede, das ungleiche Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitarbeit, den hohen Frauenanteil beim Ausgleichszulagenbezug und die ungleiche Verteilung unbezahlter Arbeit. Eine breite Palette an Zielen mit sehr unterschiedlicher Ausrichtung findet sich im Bundesfinanzgesetzes 2013 (Anlage 1 Bundesvoranschlag) wieder: von der Verringerung des Gender Pay Gap, über die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dem Schutz vor Gewalt, einem gendergerechten ländlichen Raum, gendergerechter Mobilität bis zur Rückfallprävention weiblicher Strafgefangener.

In der Budgetanalyse 2013 des Budgetdienstes der Parlamentsdirektion wird die Verbesserung der Datenlage im Bereich Gleichstellung empfohlen, um die Zielerreichung aber auch Lücken besser abschätzen zu können. Unklar bleibt auch, wie vorgegangen werden soll, wenn Ziele nicht erreicht werden sollten und welche Konsequenzen aus einer Zielverfehlung entstehen sollen. Auch wird darauf hingewiesen, dass in den Zielindikatoren internationale Vergleiche fehlen und der mangelnde Einblick in sämtliche auch nicht im BVA 2013 ausgewiesene Maßnahmen und Indikatoren der einzelnen Ressorts die Vermittlung eines Gesamtbildes erschwert. Zumindest diese Kritik kann etwas mit dem vorliegenden, auf Befragung basierenden Bericht entkräftet werden. Insgesamt beurteilt der Budgetdienst das BFG 2013 dahingehend, dass neue Impulse für Gleichstellung geschaffen werden, aber ein Weiterentwicklungspotential besteht.

### Ergebnisse der Fragebogenerhebung für Gender Budgeting Maßnahmen ab 2013

WAS UMFASST DIE VORLIEGENDE AUSWERTUNG? Die Darstellung der 2013 gesetzten ministeriellen Aktivitäten im Bereich Gender Budgeting umfasst sowohl die im Bundesfinanzgesetz (Anhang 1 Bundesvoranschlag) gelisteten als auch weitere darüber hinaus gemeldeten Maßnahmen der Ressorts.

WIE VIELE GENDER BUDGETING MAÖßNAHMEN WURDEN FÜR DAS JAHR 2013 GEMELDET BZW. EVALUIERT? Im Rahmen der Ende 2012 bis Anfang 2013 durchgeführten Fragebogenerhebung



## Abbildungsverzeichnis

wurden von Seiten der Ministerien insgesamt 96 Maßnahmen gemeldet, wobei 16 davon nur vor 2011 bzw. in der Pilotphase (2011/12) Anwendung fanden. Nach Ausscheiden dieser "periodenfremden" Maßnahmen konnten für die vorliegende Schwerpunktbetrachtung für das Jahr 2013 insgesamt **80 ministerielle Gender Budgeting Maßnahmen** analysiert werden, wobei **45 (+3)<sup>43</sup> im BFG 2013** enthalten sind.

Die Analyse der für 2013 insgesamt gemeldeten 80 Maßnahmen stimmt (abgesehen von der Anzahl) thematisch weitgehend mit jener der 48 Maßnahmen nach BFG 2013 überein. Die folgenden Tabellen listen daher sowohl den Analysesplit der 48 als auch der 80 Maßnahmen, während die Texte – vor dem Hintergrund der Bewertung aller von ministerieller Seite gesetzten Maßnahmen - nur auf die Gesamtzahl der im Jahr 2013 gemeldeten (80) Maßnahmen Bezug nehmen. Diese (80) Maßnahmen bilden dann auch die Basis für die Evaluierung im Schaubild und den Ketten (Theorie dazu in Anhang 1).

## ANALYSE NACH REGIERUNGSPROGRAMM 2008-2013

Filtert man die eingegangenen Meldungen zu Gender Budgeting im Jahr 2013 nach den in den Erhebungsbögen angeführten THEMENBEREICHEN DES REGIERUNGSPROGRAMMS 2008-2013 (wobei aufgrund von Mehrfachnennungen Gruppenüberschneidungen möglich sind), so zeigt sich wie schon in obiger allgemeiner Analyse ein Überwiegen der Themenfelder "Gesellschaft, Frauen, Familie, Chancenpolitik" (36 Maßnahmen), "Arbeitsplätze und Wirtschaftsstandort" (22 Maßnahmen) sowie "Bildung, Wissenschaft, Forschung, Kultur und Medien" (21 Maßnahmen).

---

<sup>43</sup> Drei der planmäßig durchgeführte Maßnahmen lt. Bundesfinanzierungsgesetz 2013, Anhang 1 betrafen Ausländerinnen im Ausland (BMeiA) und wurden daher nicht in die Evaluierung von Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Inland/für Inländerinnen miteinbezogen.

**Tabelle 20 Thematische Zuordnung von Gender Budgeting Maßnahmen im Jahr 2013  
gemäß Regierungsprogramm 2008-2013**

	Themenfeld	Anzahl (2013)
GB1	Arbeitsplätze und Standortpolitik	22
GB1a	Wirtschaft und Außenwirtschaft	2
GB1b	Arbeit	20
GB2	Forschung, Technologie, Innovation	7
GB3	Infrastruktur und Verkehr	4
GB4	Land und Forstwirtschaft, ländlicher Raum	2
GB5	Inneres, Justiz und Landesverteidigung	9
GB5a	Innere Sicherheit	2
GB5b	Justiz	1
GB5c	Sicherheitspolitik, Landesverteidigung	4
GB6	Gesellschaft, Frauen, Familie, Chancenpolitik	36
GB6a	Familienpolitik	14
GB6b	Frauenpolitik	30
GB7	Sport	4
GB8	Soziales und Gesundheit	13
GB8a	Pensionen	0
GB8b	Pflege und Betreuung	1
GB8c	Menschen mit Behinderung	1
GB8d	Armutsbekämpfung	7
GB8e	Gesundheit	9
GB9	Bildung, Wissenschaft, Forschung, Kultur und Medien	21
GB9a	Bildung	14
GB9b	Wissenschaft	11
GB10	Kunst und Kultur	2
GB11	Außen- und Europapolitik	2
GB11a	Außenpolitik	2
GB12	Leistungsfähiger Staat	11
GB13	Sonstiges und zwar:	18

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

Anmerkung: Tabelle umfasst alle für 2013 gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen.

Überlappungen aufgrund Mehrfachnennungen sind möglich.

## ANALYSE NACH BUNDESFINANZGESETZ 2013 (BFG 2013)

Betrachtet man die für 2013 gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen hinsichtlich ihrer Abdeckung der im BFG 2013 (Anlage 1 Bundesvoranschlag) geplanten Maßnahmen so sieht man, dass die meisten der in der Untergliederung des Bundesvoranschlags gelisteten 48 Maßnahmen<sup>44</sup> bereits zum Zeitpunkt der Berichtslegung ABGEDECKT waren bzw. eine (weitere) Umsetzung der geplanten Maßnahmen im Laufe des Jahres AVISIERT wurde.

Es ist allerdings anzumerken, dass einige UNSCHÄRFEN hinsichtlich der Deckung geplanter Maßnahmen durch tatsächlich umgesetzte Maßnahmen bestehen:

- Nicht immer stimmen die gemeldeten Maßnahmen inhaltlich völlig mit den geplanten Maßnahmen überein, wenn auch thematisch deutliche Zusammenhänge bestehen.
- Manchmal deckt eine umgesetzte Maßnahme nach Angaben der Ministerien mehr als eine der BFG 2013 Maßnahmen ab, welche sich um ein zentrales Thema ranken.
- Häufig wurden zu einer BFG 2013 Maßnahme mehrere tatsächliche Maßnahmen (z.B. zu verschiedenen Facetten des Themas) ausgeführt.
- Zum Zeitpunkt der Erhebung (bis Ende März 2013) hatte das Jahr 2013 erst begonnen. Es ist daher möglich, dass im weiteren Verlauf des Jahres noch weitere – der Zielsetzung entsprechende – Maßnahmen umgesetzt werden, welche per Ende März nicht gemeldet werden konnten und daher nicht in diesem Bericht enthalten sind.
- Offenbar bestand nicht immer völlige Klarheit über den zu meldenden/relevanten Tatbestand, was zu teilweise widersprüchlichen oder unklaren Meldungen geführt hat.
- Letztlich ist anzumerken, dass die im Bundesvoranschlag (BFG 2013) enthaltenen Maßnahmen für Ausländerinnen im Ausland (BMeiA) – welche plangemäß durchgeführt werden – für diesen Bericht außer Acht blieben.

Eine LISTE aller im Rahmen der Fragebogenerhebung gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen der Ministerien findet sich im ANHANG, wo die Maßnahmen nach (1) Zugehörigkeit zur Untergliederung des BFG 2013, (2) weitere Gender Budgeting Maßnahmen 2013 bzw. (3) nach Gender Budgeting Maßnahmen vor 2013 (also jene vor 2011 oder im Zeitraum 2011/12) geordnet sind.

Nachstehende Tabelle bietet einen ersten ÜBERBLICK über die im Rahmen des Bundesvoranschlages (BFG 2013) angeführten ministeriellen Maßnahmen und zugeordneten Meldungen. Aus den in der Liste für die Maßnahmen angeführten (von den Berichtsautorinnen erstellten) Kurzbezeichnungen wird bereits die VIELFALT UND DER BREITE ANSATZ der gewählten Maßnahmen sichtbar. Eine Liste der Maßnahmen mit genauen Maßnahmenbezeichnungen ist im Anhang zu finden.

---

<sup>44</sup> Vergleiche dazu auch die Kurzzusammenfassung in der Gender Budgeting Landkarte 2013.

## Abbildungsverzeichnis

**Tabelle 21 Wirkungsbereich und Abdeckung im BFG 2013 (Anlage 1 Bundesvoranschlag) geplanten Maßnahmen**

Ressort	Maßnahme	Kurzbezeichnung	durchgeführt
Bundeskanzleramt	MN 10.1	Zugang Beratung	x
	MN 10.2	Gewalt-Beratung	x
	MN 10.3	NAP Arbeitsmarkt	x
	MN 10.4	Gleichbehandlung	x
	MN 10.5	Gender Controlling/WFA*	x
	MN 10.6	Dienstrechtsnovelle	x
Inneres	MN 11.1	Gewaltprävention	x
	MN 11.2	Risikogruppen Gewalt	(x)
Äußeres	MN 12.1	Sicherheitspolitik	A
	MN 12.2	Genderexpertise	A
	MN 12.3	OEZA-Projekte	A
Justiz	MN 13.1	Haftplätze Frauen	x
militärische Angelegenheiten, Sport	MN 14.1	Genderaspekte	x
	MN 14.2	Personalentwicklung	x
	MN 14.3	diverse NAPs	x
Finanzverwaltung	MN 15.1	Arbeitszeitflexibilisierung	x
	MN 15.2	Fortbildung	x
Öffentliche. Abgaben	MN 16.1	Erwerbsanreize	(x)
Arbeit	MN 20.1	FIT	x
	MN 20.2	Qualifizierung Frauen	x
	MN 20.3	Beratung Arbeitsmarkt	x
Soziales und KS	MN 21.1	Behinderung	x
Sozialversicherung	MN 22.1	Rehabilitation	(x)
	MN 22.2	Genderanalysen	KM
Pensionen	MN 23.1	Vertrauen in PV-Recht	x
Gesundheit	MN 24.1	Herzinfarkt, Krebs	x
	MN 24.2	Brustkrebs	
Familie und Jugend	MN 25.1	Kinderbetreuungsgeld	x
	MN 25.2	Kinderbetreuung §15a	x
Unterricht, Kunst u Kultur	MN 30.1	LehrerInnenbildung	x
	MN 30.2	Musikförderung	x
Wissenschaft und Forschung	MN 31.1	Gremien & Gender	x
	MN 31.2	Geschlechterverhältnis	x
	MN 31.3	Training Gremien	x
	MN 31.4	FH, Privatuniversitäten	x
	MN 31.5	ÖAW Frauenförderung	x
Wirtschaft (Forschung; BMWFJ)	MN 33.1	Frauen in FIT	x
	MN 33.2	Förderprogramme	x

## Abbildungsverzeichnis

Ressort	Maßnahme	Kurzbezeichnung	durchgeführt
	MN 33.3	Vereinbarkeit	x
Verkehr, Innovation, Technik (R&D)	MN 34.1	Frauenanteil in FIT	x
Wirtschaft (BMWFJ)	MN 40.1	Quoten	(x)
	MN 40.2	Führungskräfte	x
	MN 40.3	AR-Datenbank	x
Verkehr, Innovation, Technik	MN 41.1	Genderanalysen	x
Land-, Forst- u Wasserwirtschaft	MN 42.1	Ländliche Entwicklung	x
Umwelt	MN 43.1	Wachstum & Wandel	x
Finanzausgleich	MN 44.1	Vollzug §15a	x
Bundesvermögen	MN 45.1	Quote AR	x

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

Anmerkung: Die Listung der Maßnahmen folgt der auf dem BFG 2013, Anlage 1 Bundesvoranschlag basierenden Gender Budgeting Landkarte 2013

(x) Doppeldeckung bzw. mündlich, KM keine Meldung, A Ausland

\* Wirkungsfolgenabschätzung

Trotz einiger Anlaufschwierigkeiten in der Umsetzung der Gender Budgeting Maßnahmen lässt sich feststellen, dass viele Aktivitäten im Bereich Gender Budgeting gesetzt wurden und werden, was auch gut mit der Vorreiterrolle Österreichs in diesem Bereich zusammenpasst.

Im Folgenden werden daher die für die Evaluierung der für 2013 gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen nach den schon bekannten Kriterien (Zielgruppe, Titel, Themen nach BGBl. 837/1992, Finanzierung, zeitlicher Zuordnung und Art der Maßnahme) analysiert und anschließend theoretisch verortet und hinsichtlich ihrer (potentiellen) Wirkung evaluiert.

#### ANALYSE VON GENDER BUDGETING MAßNAHMEN 2013 NACH ZIELGRUPPEN

Filtert man die für 2013 gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen und jene nach BFG 2013 nach den in den Erhebungsbögen angeführten ZIELGRUPPEN (wobei Gruppenüberschneidungen aufgrund von Mehrfachnennungen möglich sind), so sind Frauen im Allgemeinen (38 Maßnahmen) und nicht unerwartet die am meisten genannte Zielgruppe.

Eine große Anzahl an Maßnahmen richtet sich auch an Personen der öffentlichen Verwaltung (17 Maßnahmen) sowie MitarbeiterInnen diverser Stellen und Organisationen (11 Maßnahmen), alles Personen welche Gender Budgeting Prozesse mitbestimmen oder in Gang setzen könn(t)en. Dabei fällt auf, dass die hier 2013 tatsächlich gemeldeten Maßnahmen deutlich über jene im Bundesvoranschlag (Anhang 1 des BFG 2013) avisierten hinausgehen.

Zu den mehr an Themen orientierten Zielgruppen zählen Personen mit Kindern, Berufstätige und Personen in Wissenschaft und Forschung (je 7 Maßnahmen), sowie Mädchen (6 Maßnahmen), Migrantinnen, Arbeitslose und –suchende und von Gewalt betroffene (je 4 Maßnahmen).

**Tabelle 22 Gender Budgeting 2013 - gewählte Zielgruppen und Anzahl der Maßnahmen**

	Anzahl (2013)	Anzahl (BFG)
Frauen (allgemein)	36	22
öffentliche Verwaltung, Resort, Bundesdienst	17	3
Mitarbeiter/AkteurInnen ...	11	4
Mütter und/oder Väter, mit Kind	7	5
Berufstätige	7	5
in Wissenschaft/Forschung	7	6
Mädchen	6	4
Migrantinnen	4	2
Arbeitslose/Arbeitsuchende	4	0
von Gewalt Betroffene	4	4
SchülerInnen	3	0
MultiplikatorInnen	3	2
(Frauen und) Männer	2	1
Pflege, Betreuung	2	0
Ältere Frauen/Alter	1	0
Behinderte	1	1

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

Anmerkung: Anzahl der insgesamt für 2013 gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen sowie Sub-gruppe der nach BFG 2013 zuordenbaren Maßnahmen.

#### ANALYSE VON GENDER BUDGETING MAßNAHMEN 2013 NACH TITEL

Eine STICHWORTANALYSE IN DEN TITELN der Maßnahmen<sup>45</sup> deutet ebenfalls auf eine Schwerpunktsetzung in den genannten Gruppen hin, gibt aber auch einen ersten Eindruck über die Bandbreite der gesetzten Maßnahmen.

Häufig genannt wurden neben den erwarteten Begriffen wie "Gender bzw. Geschlecht" (24 Maßnahmen) und "Frauen" (22 Maßnahmen), die Begriffe "Bildung" (7 Maßnahmen), "Technik" (6 Maßnahmen), "Gesetz oder Novelle" (5 Maßnahmen) sowie "Beruf" (ebenfalls 5 Maßnahmen). Die Begriffe „Vater“ oder "Männer" wurden nur zwei Mal genannt, was darauf schließen lässt, dass Gender Budgeting immer noch als Frauenförderinstrument und nicht als Gleichstellungsstrategie begriffen wird.

Dabei erklären sich die von obiger Zielgruppenanalyse abweichenden, meist geringeren Nennungen in der Stichwortanalyse im Titel daraus, dass nicht alle der angeführten Begriffe im

<sup>45</sup> im Gegensatz zur Zielgruppenanalyse wurde hier allein auf den Titel der Maßnahmen abgestellt.

## Abbildungsverzeichnis

Titel der Maßnahme "wörtlich" genannt wurden bzw. (nur) unter anderen (ähnlichen) Begriffen Eingang in den Titel gefunden haben.

**Tabelle 23 Gender Budgeting 2013 – Stichwortanalyse im Titel der Maßnahmen**

	Anzahl (2013)	Anzahl (BFG)
Gender/Geschlecht	24	12
Frauen	22	18
Bildung	7	2
Technik, technisch	6	6
Gesetz, Novelle	5	4
Beruf	5	0
Gewalt	3	3
Arbeit	3	2
Väter oder Männer	2	2
Qualifizierung	2	1
Veranstaltung, Ausstellung	1	1
Pflege	1	0
Migrantinnen	1	1
Multiplikator	1	0
Mentoring	1	0
Mädchen	0	0
Behinderte	0	0

QUELLE: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (ABFRAGE: DEZEMBER 2012 BIS MÄRZ 2013)

ANMERKUNG: ANZAHL DER INSGESAMT FÜR 2013 GEMELDETEN GENDER BUDGETING MAßNAHMEN SOWIE SUB-GRUPPE DER NACH BFG 2013 ZUORDENBAREN MAßNAHMEN.

#### ANALYSE DER GENDER BUDGETING MAßNAHMEN 2013 NACH THEMENKREISEN

Zu Beginn des Kapitels wird bereits die auf dem Regierungsprogramm 2008-2013 basierende thematische Zuordnung aller gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen zu den großen Themenblöcken des aktuellen Regierungsprogramms präsentiert.

Zusätzlich kann jede Maßnahme im Erhebungsblatt einem oder mehreren konkret auf die Feststellung einer BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN ABZIELENDEN THEMENKREIS zugeordnet werden. Dabei orientieren sich die angeführten Themenvorschläge an jenen Bereichen, in denen nach gesetzlichem Auftrag ein Abbau der Benachteiligungen von Frauen untersucht werden soll (BGBl. 837/1992).

Eine Zuordnung der Gender Budgeting Maßnahmen des Jahres 2013 erfolgt daher auch zu den dort genannten fünf großen, gerade für die Gleichstellung von Frauen relevanten

Kategorien, und zwar "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1)<sup>46</sup>, "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2), "Soziale Sicherheit (Existenzsicherung)" (M3), "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4) und "Aktive Frauenfördermaßnahmen" (M5). Der letzte Maßnahmenblock weist aufgrund seiner Maßnahmenvielfalt eine weitere Untergliederung in elf verschiedene Teilbereiche auf. Siehe Tabelle 3.

Wie aus der Tabelle 24 ersichtlich, lassen sich die meisten Gender Budgeting Maßnahmen im Jahr 2013 den Themenkreisen "Aktive Frauenförderung" (M5, 74 Maßnahmen) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 40 Maßnahmen) zuordnen. In den Bereichen "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1, ebenfalls 22 Maßnahmen), "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2, 18 Maßnahmen) und "Soziale Sicherheit" (M3, 8 Maßnahmen) wurden ebenfalls viele Gender Budgeting Maßnahmen gemeldet.

Innerhalb der aktiven Frauenförderung (M5) wurden am häufigsten die Felder "Arbeitsmarkt" (M5b, 31 Maßnahmen), "Schulische und berufliche Bildung" (M5a, 27 Maßnahmen) sowie "Wissenschaft" (M5h, 14 Maßnahmen) gemeldet.

An dieser Stelle soll allerdings nochmal darauf hingewiesen werden, dass die Anzahl der gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen nur ein Indikator für die Wichtigkeit eines Bereiches sein kann, da Größe und Umfang der einzelnen Maßnahmen stark divergieren.

---

<sup>46</sup> M1 bedeutet Maßnahme im Themenbereich 1 (Vereinbarkeit); andere Begriffe analog.



## Abbildungsverzeichnis

**Tabelle 24 Gender Budgeting 2013 – Zuordnung der Maßnahmen nach den fünf Themenkreisen lt. BGBI. 837/1992**

	Anzahl (2013)	Anzahl (BFG)
M1 Vereinbarkeit (familiäre Verpflichtungen)	22	15
M2 Benachteiligung (Mütter)	18	11
M3 Soziale Sicherheit (Existenz)	8	3
M4 Gleichbehandlung (Arbeitsleben, +)	40	27
M5 Aktive Frauenfördermaßnahme	74	40
M5a schulische und berufliche Bildung	27	18
M5b Arbeitsmarkt	31	19
M5c Wohnen	3	3
M5d Gesundheit	7	4
(Gesundheit, ohne M5f)	6	3
M5e Mobilität	6	3
M5f Sexismus/Gewalt	8	5
M5g gleichberechtigte Lebensformen	3	2
M5h Wissenschaft	14	13
M5i Kunst	2	1
M5j Politik (+ für Politikerinnen)	6	3
M5k sonstiges	16	5
(nur M5k, keine anderen Maßnahmen)	2	0
<b>M5l öffentlicher Dienst</b>	<b>28</b>	<b>8</b>

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

ANMERKUNG: ANZAHL DER INSGESAMT FÜR 2013 GEMELDETEN GENDER BUDGETING MAßNAHMEN SOWIE SUB-GRUPPE DER NACH BFG 2013 ZUORDENBAREN MAßNAHMEN.

#### ANALYSE DER GENDER BUDGETING MAßNAHMEN 2013 NACH BUDGETUMFANG

Die Kosten (Budgets) der erfassten Gender Budgeting Maßnahmen sind in den Erhebungsbögen oft nur lückenhaft dargestellt bzw. fragmentarisch abgebildet. Mehr als die Hälfte (47) der insgesamt für das Jahr 2013 gemeldeten 80 Gender Budgeting Maßnahmen enthielten keine finanziellen Angaben oder die Angabe "0 Euro" zum Budget. Bei den nach BFG 2013 zugeordneten Maßnahmen waren es 21 von 45.

Grund: Häufig unterbleibt eine Feststellung der tatsächlichen Kosten einer Maßnahme im Alltagsbetrieb, es gibt (nicht näher erfasste) ministerielle Eigenleistungen oder eine teilweise Kostentragung durch Dritte. Daher kann zum jetzigen Zeitpunkt KEIN GESAMTBUDGET aller Gender Budgeting Maßnahmen erstellt werden.

Rückschlüsse auf die GRÖßE UND WICHTIGKEIT EINZELNER GENDER BUDGETING MAßNAHMEN und Bereiche sind allerdings möglich:

- Gender Budgeting 2013 insgesamt: Von den 33 Maßnahmen mit Budgetangaben ist ein knappes Drittel im kleineren (bis 10.000 EURO) bzw. unteren mittleren (bis 100.000

## Abbildungsverzeichnis

EURO) Budgetbereich angesiedelt. Während sich im mittleren Bereich (100.000 bis 1.000.000 EURO) ebenfalls ein Viertel der gemeldeten Maßnahmen finden, fallen immerhin 12 Prozent zwischen eine und zehn Mio. EURO. Deutlich höhere Budgetmittel fallen bei 11 der mit Budgetangaben versehenen Maßnahmen an.

- Subgruppe der Maßnahmen laut BFG 2013 (welche ebenfalls in obiger Gesamtdarstellung enthalten sind): Von den 24 Maßnahmen mit Budgetangaben lag ein Viertel im kleineren (bis 10.000 EURO) bzw. unteren mittleren (bis 100.000 EURO) Budgetbereich. Im mittleren Bereich (von 100.000 bis 1.000.000 EURO) war das zweite Viertel der Maßnahmen zu finden, während immerhin 3 Maßnahmen ein Budget zwischen einer und zehn Mio. EURO hatten. Deutlich höhere Budgetmittel entfielen auf 9 der mit Budgetangaben versehenen Maßnahmen.

## ANALYSE DER GENDER BUDGETING MAßNAHMEN 2013 NACH FINANZIERUNGSFORM

Auch hier erlauben Meldungslücken - zu 20 der 80 Gender Budgeting Maßnahmen gab es keinerlei Angaben zur Finanzierungsform - nur eine teilweise Analyse der Situation. Im Jahr 2013 wurden mehr als die Hälfte (46) der insgesamt gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen ausschließlich aus Eigenmitteln der jeweiligen Ministerien finanziert. Ein Sechstel (13) der Maßnahmen wurden in Ko-Finanzierung mit anderen TrägerInnen (am häufigsten mit Land und/oder Gemeinde) bestritten. Während Privatunternehmen und sonstige öffentliche Mittel auch zur Finanzierung beitrugen, kamen EU-Mittel kaum zum Einsatz.

**Tabelle 25 Gender Budgeting 2013 – Analyse der Maßnahmen nach Finanzierungsform**

	Anzahl (2013)	Anzahl (BFG)
(nur) Eigenmittel	46	22
Ko-Finanzierung durch:	13	12
EU-Mittel	2	1
Land und/oder Gemeinde	5	5
sonstige öffentliche Mittel	4	4
Privatunternehmen	4	4
sonstige (ohne öffentliche)	1	1
keine Angabe	20	11

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

ANMERKUNG: ANZAHL DER INSGESAMT FÜR 2013 GEMELDETEN GENDER BUDGETING MAßNAHMEN SOWIE SUB-GRUPPE DER NACH BFG 2013 ZUORDNBAREN MAßNAHMEN.

## ANALYSE DER GENDER BUDGETING MAßNAHMEN 2013 NACH ZEITLICHER ZUORDNUNG

In zeitlicher Hinsicht lassen sich Gender Budgeting Maßnahmen nach ihrem Startzeitpunkt in neue und laufende Maßnahmen unterscheiden, wobei bei ersteren der Beginn der Maßnahme in den betrachteten Berichtszeitraum (2013) fällt. Es zeigt sich, dass die Maßnahmen zur Hälfte (40) laufende und zur Hälfte (40) neue Maßnahmen sind. Die Analyse nach BFG 2013 zeigt einen leichten Überhang laufender Maßnahmen.

Bezüglich ihrer Laufzeit lässt sich feststellen: Einem Drittel (24) befristeter Maßnahmen standen zwei Drittel unbefristete Gender Budgeting Maßnahmen gegenüber. Sowohl neue als auch laufende Maßnahmen waren somit eher unbefristet.

**Tabelle 26 Gender Budgeting 2013 – Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung**

	Anzahl (2013)	Anzahl (BFG)
neu, unbefristet	24	10
neu, befristet	14	9
neu	40	19
laufend, unbefristet	30	17
laufend, befristet	10	7
laufend	40	24
befristet	24	16
unbefristet	54	27

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

ANMERKUNG: ANZAHL DER INSGESAMT FÜR 2013 GEMELDETEN GENDER BUDGETING MAßNAHMEN SOWIE SUB-GRUPPE DER NACH BFG 2013 ZUORDENBAREN MAßNAHMEN

#### ANALYSE VON GENDER BUDGETING MAßNAHMEN 2013 NACH DER ART DER MAßNAHME

Im Erhebungsblatt wurde auch die Zuordnung der Gender Budgeting Maßnahmen nach der Art der gesetzten Maßnahme abgefragt. Dabei wurde zwischen den Kategorien legislative Maßnahmen (LEG), Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER), Subventionen, Preise, Stipendien (SUB), Forschungsförderung (FOR), Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) und Sonstiges (SON) unterschieden.

Auch hier zeigt sich ein breites Spektrum unterschiedlicher Handlungsbereiche: Ein deutlicher Schwerpunkt liegt in den Bereichen "Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen" (31 Maßnahmen), "Öffentlichkeitsarbeit" (26 Maßnahmen) und „Legislative Maßnahmen" (18). Dies unterstützt die These, dass einerseits bessere Qualifikationen und andererseits ein deutlicheres Problembewusstsein bezüglich der Wichtigkeit von Gender Budgeting sowie geeignete rechtliche Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen können.

**Tabelle 27 Gender Budgeting 2013 - Analyse nach Art der gesetzten Maßnahme**

	Anzahl (2013)	Anzahl (BFG)
<b>LEG = Legislative Maßnahmen</b>	18	8
<b>BER = Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen</b>	31	17
<b>SUB = Subventionen, Preise, Stipendien</b>	7	5
<b>FOR = Forschungsförderung</b>	4	3
<b>ÖFF = Öffentlichkeitsarbeit</b>	26	12
<b>SON = Sonstiges und zwar:</b>	25	16

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

ANMERKUNG: ANZAHL DER INSGESAMT FÜR 2013 GEMELDETEN GENDER BUDGETING MAßNAHMEN SOWIE SUB-GRUPPE DER NACH BFG 2013 ZUORDENBAREN MAßNAHMEN

#### DETAILANALYSE DER GENDER BUDGETING MAßNAHMEN 2013 NACH WICHTIGEN ZIELGRUPPEN

Nach obigen Einzelbetrachtungen der Gender Budgeting Maßnahmen 2013 bezüglich „Zielgruppe“, „Art der Maßnahme“ und „Themenfeld“ lassen sich diese für wichtige Zielgruppen auch IN VERNETZTER FORM näher beleuchten (siehe die folgenden vier Tabellen). Dabei ist für alle 2013 gesetzten Gender Budgeting Maßnahmen festzustellen, dass

- die 36 Gender Budgeting MAßNAHMEN FÜR FRAUEN (ALLGEMEIN) deutlich überwiegend im Bereich "aktive Frauenförderungsmaßnahmen" (M5, 31 Maßnahmen) gesetzt werden, und zwar vorrangig als Maßnahmen zur "schulischen und beruflichen Bildung" (M5a, 18 Maßnahmen) und mit "Arbeitsmarkt"-Relevanz (M5b, 15 Maßnahmen), aber auch im Bereich „Sexismus und Gewalt“ (M5f, 7 Maßnahmen). Mehrere Maßnahmen liegen auch in den Bereichen M5d „Gesundheit“ (4 Maßnahmen) und M5j „Politik“ (4 Maßnahmen) sowie zur "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 20 Maßnahmen), „Vereinbarkeit“ (M1, 12 Maßnahmen) und „Benachteiligung“ (aus Mutterschaft, M2, 8 Maßnahmen). Nach der Art der Maßnahme finden sich insbesondere Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 17 Maßnahmen) und Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 13 Maßnahmen).
- Die 17 Gender Budgeting Maßnahmen für PERSONEN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG umfassen hauptsächlich „aktive Frauenfördermaßnahmen" (M5, 16 Maßnahmen), und je 8 Maßnahmen zur „Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4) und gegen „Benachteiligung aufgrund von Mutterschaft“(M2). Wieder sind es großteils Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 7 Maßnahmen) sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 8 Maßnahmen).
- Ähnlich ist es bei den 11 Gender Budgeting Maßnahmen für MITARBEITERINNEN BZW. AKTEURINNEN von diversen Organisationen und Ressorts. Die Maßnahmen werden hauptsächlich im Bereich „aktive Frauenförderung" (M5, 11 Maßnahmen) gesetzt und umfassen meist Beratungs- und Qualifizierungstätigkeiten (BER, 5 Maßnahmen) sowie Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 3 Maßnahmen).
- Die 7 Gender Budgeting MAßNAHMEN FÜR PERSONEN (MÜTTER BZW. VÄTER) MIT KIND(ERN) fallen hauptsächlich in die Bereiche „Vereinbarkeit“ (M1, 7 Maßnahmen),

„Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ (M4, 5 Maßnahmen) und „aktive Frauenförderung“ (M5, 7 Maßnahmen). Vorrangig werden sie als Maßnahmen zur "schulischen und beruflichen Bildung" (M5a, 3 Maßnahmen) und mit "Arbeitsmarkt"-Relevanz (M5b, 4 Maßnahmen) sowie mit einem Schwerpunkt im logistischen Bereich (LEG, 6 Maßnahmen) gesetzt.

- Die 7 Gender Budgeting Maßnahmen für BERUFSTÄTIGE decken hauptsächlich die Bereiche „aktive Frauenförderung“ (M5, 7 Maßnahmen), „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ (M4, 5 Maßnahmen) und "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1, 4 Maßnahmen) ab. Wieder handelt es sich hauptsächlich um Maßnahmen zur "schulischen und beruflichen Bildung" (M5a) bzw. mit "Arbeitsmarkt"-Relevanz (M5b). Die Art der Maßnahmen ist vielfältig, neben Beratungs- und Qualifizierungstätigkeiten (4 Maßnahmen) kommen Logistik und Öffentlichkeitsarbeit (je 3 Maßnahmen) zum Einsatz.
- Die ebenfalls 7 Gender Budgeting MAßNAHMEN FÜR FORSCHUNG UND WISSENSCHAFT fallen vermehrt in die Bereiche "aktive Frauenförderung" (M5, 7 Maßnahmen) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 4 Maßnahmen). Innerhalb der aktiven Frauenförderung werden Maßnahmen mit „Arbeitsmarkt“-Relevanz (M5b, 4 Maßnahmen) und zum Thema Wissenschaft (M5h, 6 Maßnahmen) genannt. Es handelt sich vorwiegend um Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit.
- Die 6 Gender Budgeting Maßnahmen für MÄDCHEN sind hauptsächlich den Bereichen "aktive Frauenförderung" (M5, 6 Maßnahmen) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 3 Maßnahmen) zuzuordnen. Wieder handelt es sich um Beratungs- und Qualifizierungstätigkeiten und Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, welche in den Bereichen "schulische und berufliche Bildung" (M5a) und mit "Arbeitsmarkt"-Relevanz (M5b) mit je 4 Maßnahmen vertreten sind.

Korrespondierende Zahlen für (1) die MIT WENIGER MAßNAHMEN VERTRETENEN ZIELGRUPPEN sowie (2) die Subgruppe der nach BFG 2013 ZUGEORDNETEN MAßNAHMEN sind den in den FOLGENDEN TABELLEN dargestellten Maßnahmenmatrizen zu entnehmen, welche abwechselnd Tabellen für alle insgesamt (80) für 2013 gemeldeten Gender Budgeting Maßnahmen bzw. nur die nach BFG 2013 zugeordneten (48) Maßnahmen enthalten.

## Abbildungsverzeichnis

**Tabelle 28 Gender Budgeting 2013 - Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern**

	Anz.	M1	M2	M3	M4	M5	M5a	M5b	M5c	M5d	M5e	M5f	M5g	M5h	M5i	M5j	M5k
Frauen (allgemein)	36	12	8	5	20	31	15	18	2	4	3	7	2	5	0	4	3
(öff) Verwaltung, Bundesdienst	17	5	8	3	8	16	4	6	0	2	0	1	0	1	0	1	4
Mitarbeiter/AkteurInnen ...	11	3	3	0	5	11	4	3	0	0	0	0	0	1	0	1	5
Mütter und/od. Väter, mit Kind	7	7	2	0	5	7	3	4	0	0	0	1	1	0	0	1	0
Berufstätige	7	4	3	3	5	7	4	4	1	2	0	1	2	1	0	1	0
in Wissenschaft/Forschung	7	2	0	1	4	7	2	4	0	0	0	0	0	6	0	0	1
Mädchen	6	1	2	1	3	6	4	4	2	2	1	2	2	3	1	2	1
Migrantinnen	4	1	1	1	2	4	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1
Arbeitslose/Arbeitsuchende	4	2	2	1	2	3	3	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0
von Gewalt Betroffene	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
SchülerInnen	3	0	0	0	2	3	2	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0
MultiplikatorInnen	3	1	1	1	3	3	3	2	1	1	0	1	1	1	1	1	0
(Frauen und) Männer	2	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Pflege, Betreuung	2	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Ältere Frauen/Alter	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Behinderte	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

ANMERKUNG: ANZAHL DER INSGESAMT FÜR 2013 GEMELDETEN GENDER BUDGETING MASSNAHMEN.

## Abbildungsverzeichnis

**Tabelle 29 Gender Budgeting 2013 - Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern, nur Maßnahmen nach BFG 2013**

	Anz.	M1	M2	M3	M4	M5	M5a	M5b	M5c	M5d	M5e	M5f	M5g	M5h	M5i	M5j	M5k
Frauen (allgemein)	22	8	6	2	13	17	9	8	2	2	1	5	1	3	0	3	2
(öff) Verwaltung, Bundesdienst	6	3	4	1	6	6	2	3	0	1	0	1	0	1	0	0	1
Mitarbeiter/AkteurInnen ...	4	2	2	0	2	4	2	2	0	0	0	0	0	2	0	0	1
Mütter und/od. Väter, mit Kind	5	5	1	0	5	5	3	2	0	0	0	1	1	0	0	1	0
Berufstätige	5	4	3	1	4	5	4	3	1	1	0	1	2	1	0	1	0
in Wissenschaft/Forschung	6	2	0	0	3	6	2	3	0	0	0	0	0	6	0	0	1
Mädchen	4	1	2	1	2	2	3	4	2	2	1	2	2	3	1	2	1
Migrantinnen	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
Arbeitslose/Arbeitsuchende	0																
von Gewalt Betroffene	4	1	1	1	1	4	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
SchülerInnen	0																
MultiplikatorInnen	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	0
(Frauen und) Männer	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pflege, Betreuung	0																
Ältere Frauen/Alter	0																
Behinderte	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

ANMERKUNG: ANZAHL DER NACH BFG 2013 ZUORDENBAREN MASSNAHMEN

## Abbildungsverzeichnis

**Tabelle 30 Gender Budgeting 2013 - Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme**

	Anz.	LEG	BER	SUB	FOR	ÖFF	SON
<b>Frauen (allgemein)</b>	36	8	17	2	1	13	10
<b>(öff) Verwaltung, Ressort, Bundesdienst</b>	17	3	7	0	1	8	7
<b>Mitarbeiter/AkteurInnen ...</b>	11	3	5	0	1	3	2
<b>Mütter und/oder Väter, mit Kind</b>	7	6	0	1	0	1	2
<b>Berufstätige</b>	7	3	4	2	0	3	0
<b>in Wissenschaft/Forschung</b>	7	0	4	0	2	3	1
<b>Mädchen</b>	6	1	3	2	0	3	1
<b>Migrantinnen</b>	4	0	3	1	0	1	1
<b>Arbeitslose/Arbeitsuchende</b>	4	0	3	0	0	0	1
<b>von Gewalt Betroffene</b>	4	0	1	2	0	2	2
<b>SchülerInnen</b>	3	1	2	1	0	2	0
<b>MultiplikatorInnen</b>	3	1	3	2	0	2	0
<b>(Frauen und) Männer</b>	2	0	1	0	0	0	1
<b>Pflege, Betreuung</b>	2	1	1	0	0	1	0
<b>Ältere Frauen/Alter</b>	1	0	1	0	0	1	0
<b>Behinderte</b>	1	0	0	0	0	0	1

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

ANMERKUNG: ANZAHL DER INSGESAMT FÜR 2013 GEMELDETEN GENDER BUDGETING MAßNAHMEN.



## Abbildungsverzeichnis

**Tabelle 31 Gender Budgeting 2013 - Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme, nur Maßnahmen nach BFG 2013**

	Anz.	LEG	BER	SUB	FOR	ÖFF	SON
Frauen (allgemein)	22	4	8	2	1	8	8
(öff) Verwaltung, Ressort, Bundesdienst	6	1	3	0	0	2	2
Mitarbeiter/AkteurInnen ...	4	1	3	0	1	0	0
Mütter und/oder Väter, mit Kind	5	5	0	1	0	1	0
Berufstätige	5	3	2	2	0	1	0
in Wissenschaft/Forschung	6	0	3	0	2	2	1
Mädchen	4	0	2	1	0	2	1
Migrantinnen	2	0	1	1	0	1	1
Arbeitslose/Arbeitsuchende	0						
von Gewalt Betroffene	4	0	1	2	0	2	2
SchülerInnen	0						
MultiplikatorInnen	2	0	2	2	0	1	0
(Frauen und) Männer	1	0	0	0	0	0	1
Pflege, Betreuung	0						
Ältere Frauen/Alter	0						
Behinderte	1	0	0	0	0	0	1

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2012 bis März 2013)

ANMERKUNG: ANZAHL DER NACH BFG 2013 ZUORDENBAREN MAßNAHMEN.

## 2.3 Evaluierung der Gender Budgeting Maßnahmen

In Folge sollen alle Gender Budgeting Maßnahmen des Jahres 2013 (80 Maßnahmen) auf das bewährte Analyseschema übertragen und wie im vorigen Berichtsteil die allgemeinen Maßnahmen zur Beendigung der Benachteiligung evaluiert und auch graphisch aufbereitet werden.

Die umfassende Bestückung aller Problemfelder, die in der theoretischen Erläuterung dieses Berichtes (siehe Anhang) aufgespannt wurden, zeigt, dass die Struktur der Maßnahmen lt. BFG 2013 sehr gut geeignet ist, als umfassende Strategie zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen relevanten Ebenen zu wirken. Einige schon zu Beginn des Kapitels angeführte prozesshafte Unschärfen spiegeln sich insofern auch in einer gesamtstrategischen Unschärfe wieder: Wie in der Budgetanalyse 2013 des Budgetdienstes der Parlandsdirektion aufgezeigt, werden in den Wirkungszielen des BFG 2013 in den einzelnen Ressorts die wesentlichen Problembereiche zwar angesprochen, „die Relevanz, die

*Qualität und das Ambitionsniveau der einzelnen Zielsetzungen, Maßnahmen und Indikatoren sind jedoch durchaus unterschiedlich. Bei der Zielsetzung fehlt zudem ein systematischer, ressortübergreifender Ansatz, der die Einzelziele der Ressorts besser aufeinander abstimmt.“*

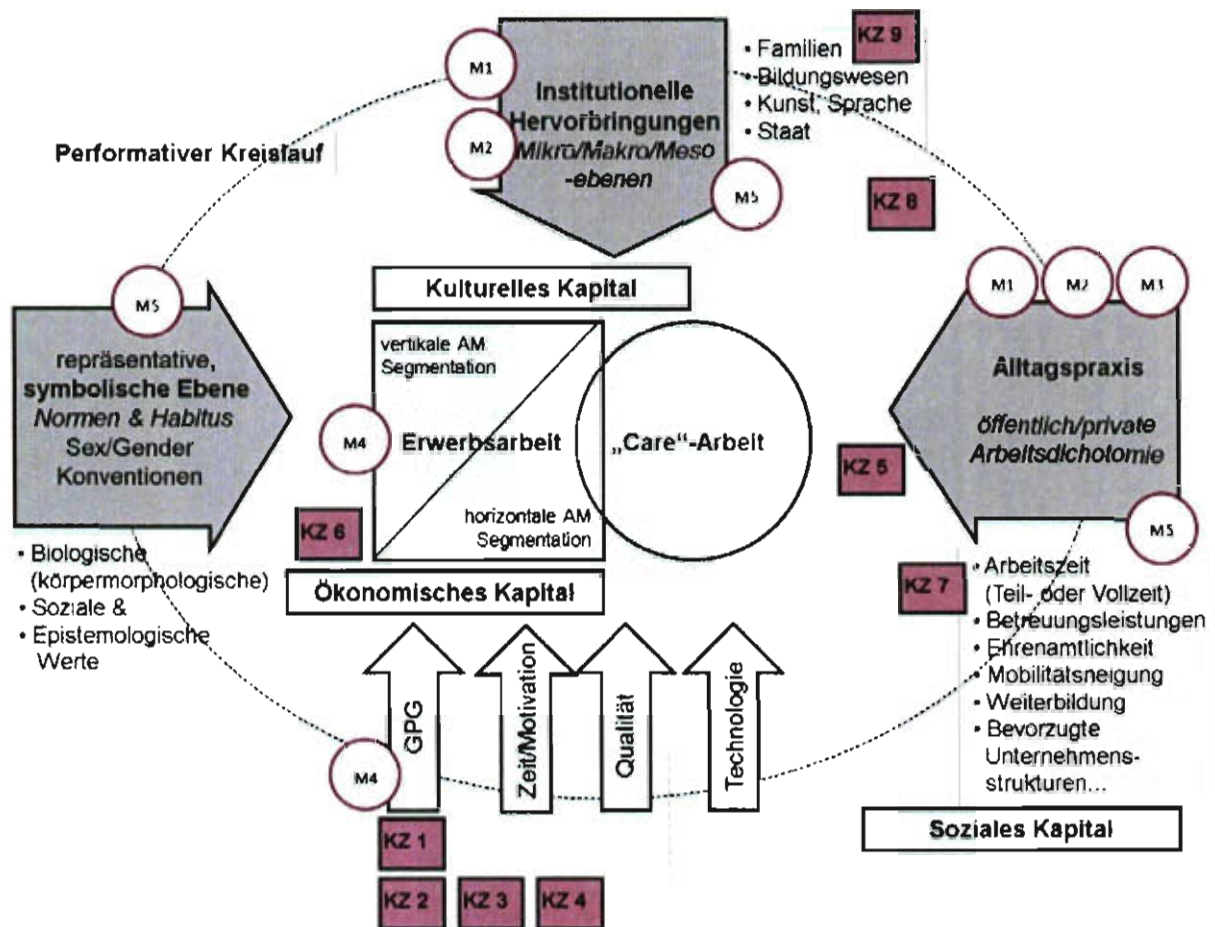
Wie die Gender Budgeting Maßnahmen in die konkreten Problemketten einwirken, soll in Folge aufgezeigt werden: Hier sei nochmals auf die Abbildung 9 aus dem ersten Berichtsteil hingewiesen. Das Problemfeld Benachteiligungen von Frauen ist hier aufgespannt, die Kennzahlen und Maßnahmenbündel sind in roten Vierecken und Kreisen eingefügt. In einem nächsten Schritt werden die roten Maßnahmenkreise durch die einzelnen Gender Budgeting Maßnahmen in kleinen grauen Kästchen mit Maßnahmennummern ergänzt:

In Abbildung 31 werden die konkreten Gender Budgeting Maßnahmen im Problemfeld Benachteiligungen von Frauen verankert. Es wird deutlich, dass die Gender Budgeting Maßnahmen auf allen Problemebenen ansetzen und dass die Maßnahmen vielfältige Themen und Lösungsansätze umfassen. Die Maßnahmen, die M5 zugeordnet wurden und links oben im Detail angeführt werden, wirken in drei Bereichen, wie mit den Pfeilen angedeutet werden soll. Die Maßnahmen zu M4 wirken im Erwerbsleben und bezüglich des Gender Pay Gaps, ebenfalls durch zwei Pfeile angedeutet. Die Maßnahmen M1 und M2 sind als gemeinsamer Block komplett an zwei Stellen des Schaubildes eingeordnet. Die Maßnahme M3 findet sich einmal im Bereich „Alltagspraxis“ wieder.

Insgesamt fällt auf, dass der Bereich „Care Arbeit“ relativ wenig durch direkte Maßnahmen zu verändern versucht wird, hier wirken die Maßnahmen M1 bis M5 nur indirekt und ringsum auf diese Kernthematik der feministischen Ökonomie ein. Dies passt zu den in Tabelle 22 dargestellten Ergebnissen, wo aufgezeigt wurde, dass nur wenige Maßnahmen die Bereiche „Pflege, Betreuung“, „Ältere Frauen, Alter“ und „Behinderte“ betreffen.

## Abbildungsverzeichnis

**Abbildung 31 Problemfeld Benachteiligung von Frauen:  
Kennzahlen und Maßnahmenbündel**



Quelle: IHS.

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN; KZ1: NETTOEINKOMMEN,  
KZ2: BRUTTOEINKOMMEN, KZ3: ARBEITSLOSENBZUG; KZ4: NOTSTANDSHILFE; KZ5: PENSIONEN; KZ 6:  
ERWERBSQUOTE; KZ7: TEILZEITQUÖTE; KZ8: ARBEITSLOSENQUOTE; KZ9: KINDERGELDBEZIEHERINNEN  
GPG=GENDER PAY GAP

Auch in die Kettenabbildungen des Berichts betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen können die Gender Budgeting Maßnahmen eingeordnet werden. Einerseits wurden die Gender Budgeting Maßnahmen mittels Gender Balanced Score Card zu Indikatoren Pfeilen aufgebaut und visualisiert<sup>47</sup>. Andererseits wurden die bereits im Schaubild (Abbildung 32) den entsprechenden Ebenen des Problemfeld zugeordneten Gender Budgeting Maßnahmen auch in den einzelnen Wirkungsansätzen der Kettenbilder aufgezeigt.

<sup>47</sup> Die Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen können nicht in die gleichen Schaubilder integriert werden, da diese Maßnahmen und die Gender Budgeting Maßnahmen nicht in den gleichen Perioden gesetzt werden und sich auch teilweise tatsächlich überschneiden.

**Abbildung 32 Gender Budgeting Maßnahmen im Problemfeld Benachteiligung von Frauen**

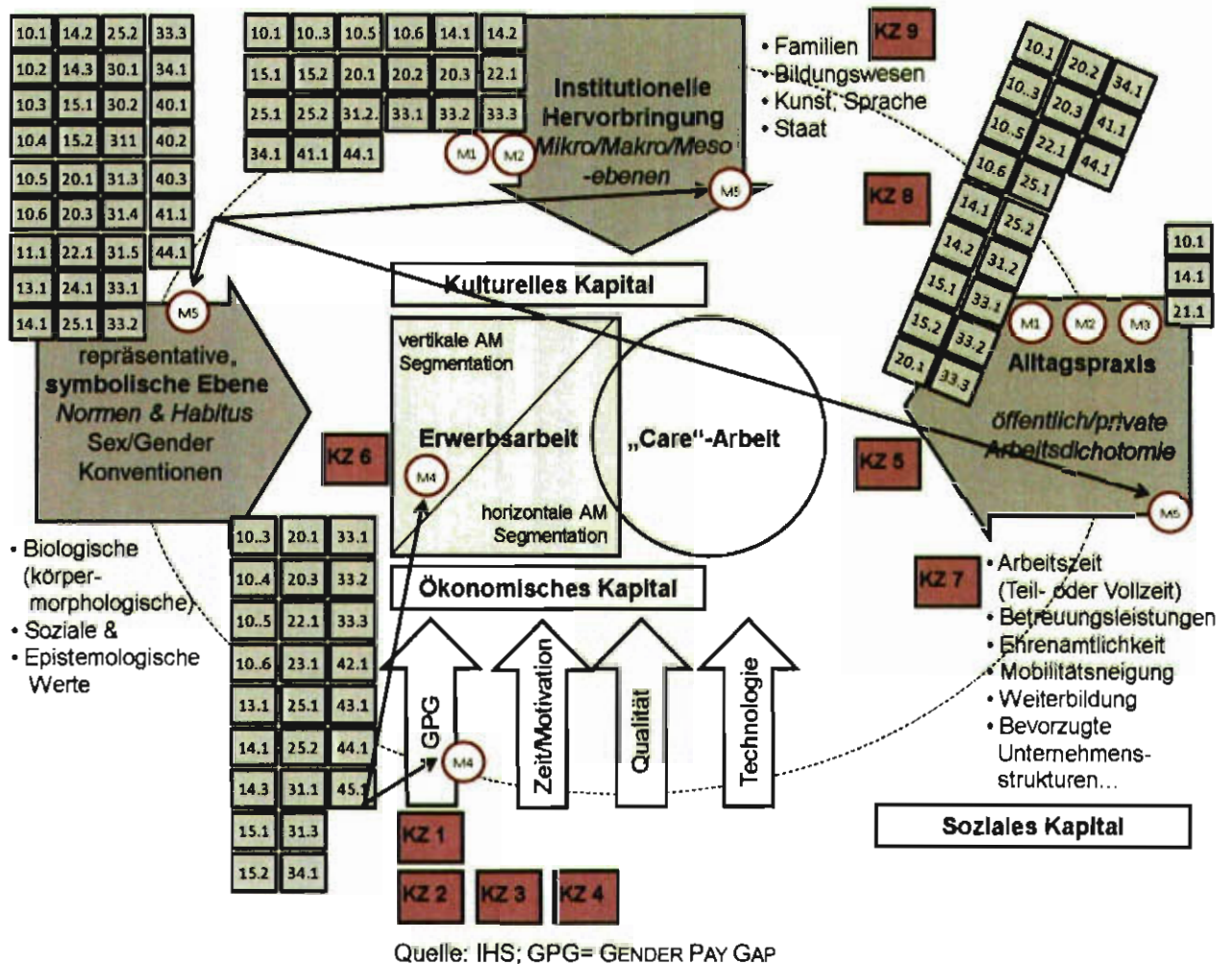
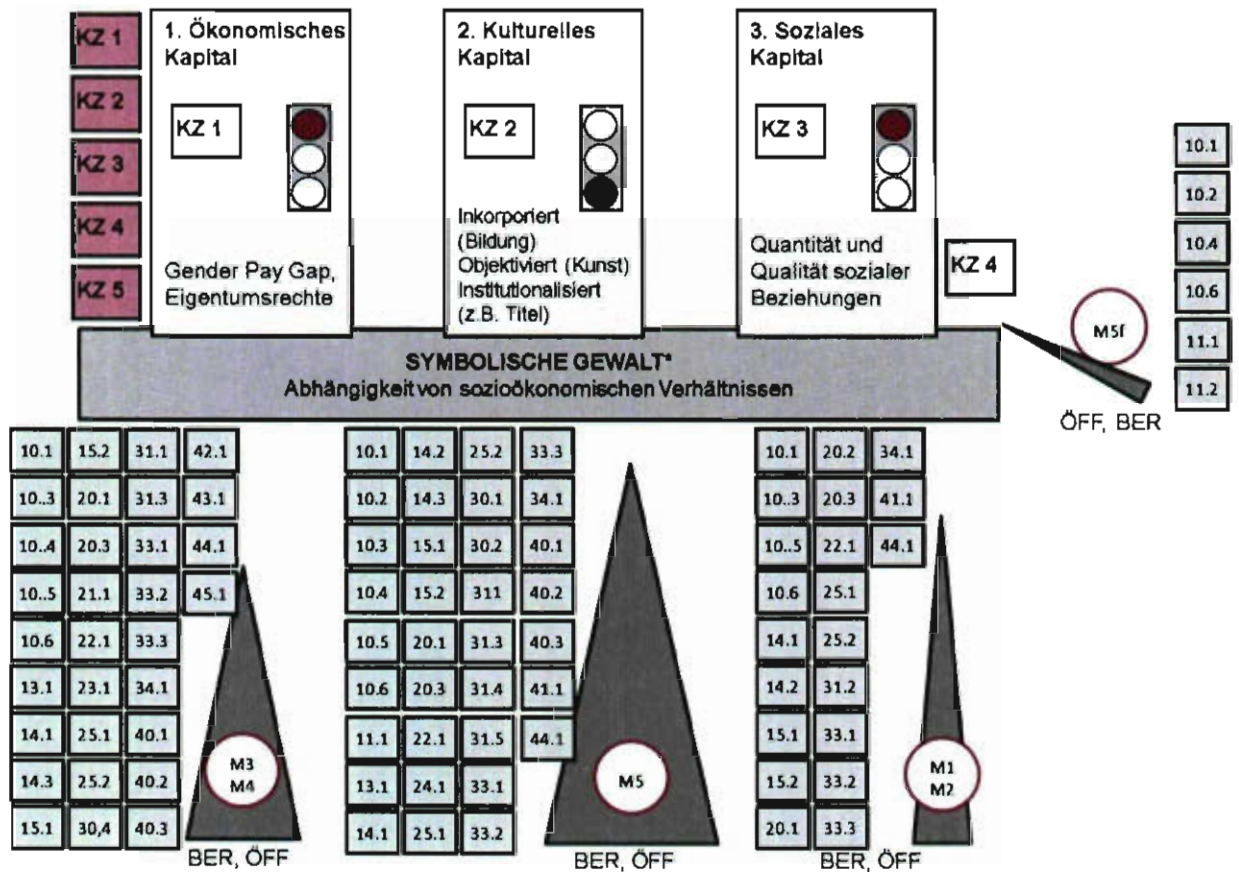


Abbildung 35 zeigt deutlich, dass Gender Budgeting Maßnahmen vor allem im Bereich aktive Frauenförderung (M5) ansetzen. Obwohl dies grundsätzlich positiv ist, weil Aktivitäten der aktiven Frauenförderung sehr effiziente Maßnahme zur Erreichung von stärkerer Geschlechterausgewogenheit sein können, wird auch hier wieder ersichtlich, dass Gender Budgeting immer noch als Frauenförderinstrument und nicht als Gleichstellungsstrategie begriffen wird.

Die meisten Maßnahmen des BFG 2013 sind also im Bereich aktive Frauenförderung in den fünf Kettenschaubildern angesiedelt. In dieser Kette sind im Rahmen der Bildung beispielsweise die Maßnahmen *Reduktion des Gendergaps in der Weiterbildung oder Kompetenz mit System* zu nennen. Die zweitdichtesten Maßnahmen finden sich bei den Maßnahmen 3 und 4, z.B. die *unabhängige Untersuchung "Wie gut entsprechen Zeitungsinserate dem Gleichbehandlungsgesetz"*; danach die Maßnahmen 1 und 2, z.B. die *Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots*, zuletzt die spezifischen Maßnahmen zu 5f im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen im Nahbereich die beispielsweise die *Gewährleistung von Informations-*

und Präventionsveranstaltungen mit Fokus auf Gewalt in der Familie und Sicherheit der Frauen beinhalten. (Siehe ausführliche Erläuterungen zu diesem Schaubild in Kapitel 1.3.1.)

**Abbildung 33 Kette 1: Gender Budgeting:  
Kapitalien nach Bourdieu  
und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen**



Quelle: IHS

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;

M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMÄßNAHMEN

ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION

SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG, Kz3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT;

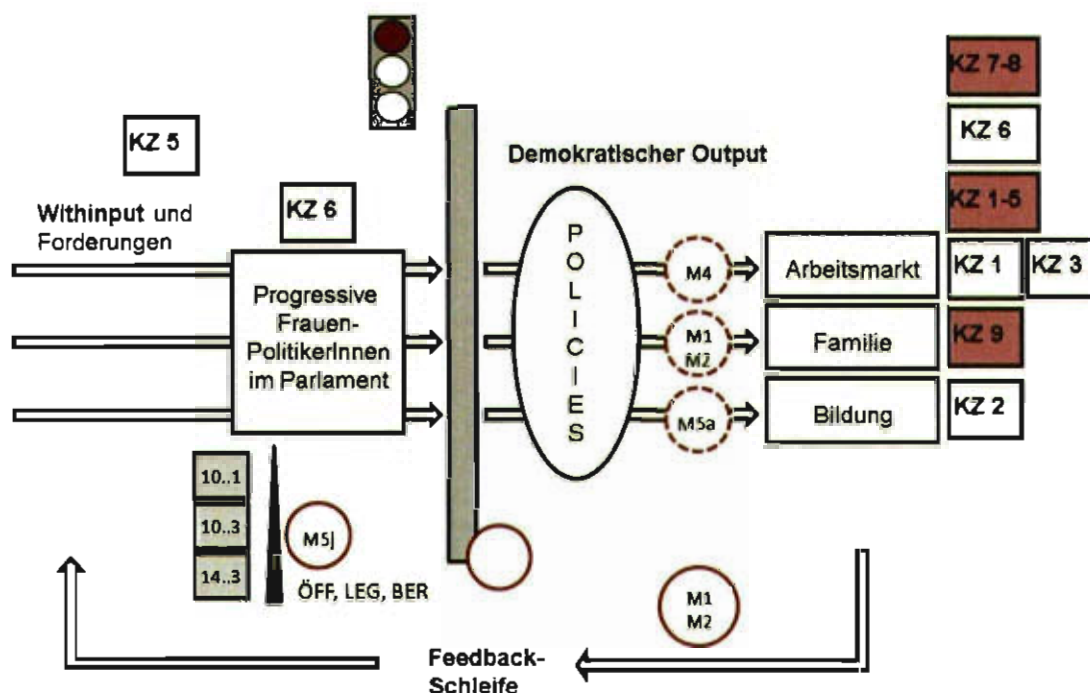
Kz4: GEWALT IM NAHBEREICH \*EINE ERKLÄRUNG ZUM BEGRIFF DER SYMBOLISCHEN GEWALT FINDET SICH IN 1.5.

In Abbildung 34 wird deutlich, dass bisher im Rahmen des Gender Budgeting keine gesamtheitliche Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der politischen Repräsentation und Vertretung vorliegt. Die Verantwortung für Gender Budgeting Maßnahmen liegt bei den einzelnen Ressorts, allerdings könnte bei der Umsetzung insbesondere in Zukunft mehr darauf geachtet werden, dass vorhandene Instrumentarien wie

## Abbildungsverzeichnis

das IT-Tool für die wirkungsorientierte Folgenabschätzung<sup>48</sup> genutzt werden und Einrichtungen wie die Wirkungscontrollingstelle des Bundes ihre Koordinationsfunktion verstärkt einsetzen. Eine Maßnahmenlücke besteht weiterhin im Bereich von Ansätzen, die direkt zum Abbau der Barriere zwischen Input und Output beitragen sollen. (Siehe ausführliche Erläuterungen zu diesem Schaubild in Kapitel 1.3.2.)

**Abbildung 34 Kette: 2: Gender Budgeting: Demokratische Wirksamkeit**



Quelle: SCHÖNPFUG, KLAPEER (2008, S. 12)

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;

M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMASSNAHMEN

ALLGEMEINE KZ (ROT) KZ1-KZ5 EINKOMMENSITUATION UND KZ 7-9 VEREINBARKEIT;

SPEZIELLE KZ (WEISS) KZ1: EINKOMMENSITUATION, KZ2: BILDUNG, KZ3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT;

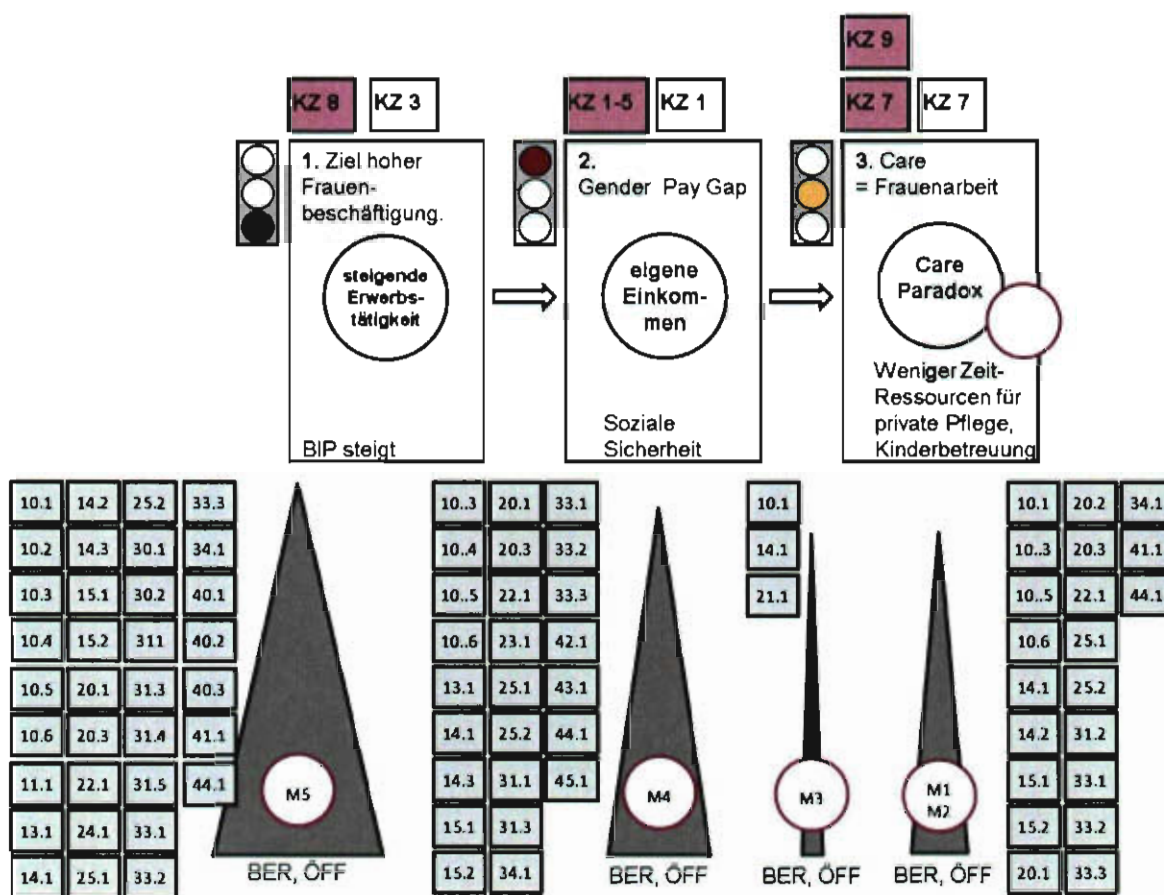
KZ5: POLITIKERINNEN, KZ6: FRAUENPOLITIKERINNEN IN DER POLITIK

Die Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“ zeigt, dass auch hier die Gender Budgeting Maßnahmen besonders viel im Rahmen der aktiven Frauenförderung leisten, sehr viele Maßnahmen gesetzt werden, die Wirkungsdichte ebenfalls hier abzeichnet. Hingearbeitet wird insbesondere auf die Steigerung der Erwerbsbeteiligung, den Abbau der Einkommensungleichheit und schließlich in den Auffangleistungen im Care-Bereich. Dennoch

<sup>48</sup> [http://www.wfa.gv.at/Deutsch/WfaltTool/\\_start.htm](http://www.wfa.gv.at/Deutsch/WfaltTool/_start.htm)

verbleibt eine Lücke in der direkten Bearbeitung des Care Paradoxons, wo z.B. die Preise Angebot und Nachfrage nicht korrekt widerspiegeln können. Im Bereich M5 ist insbesondere auf den *Nationalen Aktionsplan "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt"* hinzuweisen. (Siehe ausführliche Erläuterungen zu diesem Schaubild in Kapitel 1.3.3.)

**Abbildung 35 Kette 3: Gender Budgeting: Beschäftigungsziel und Care Paradox**

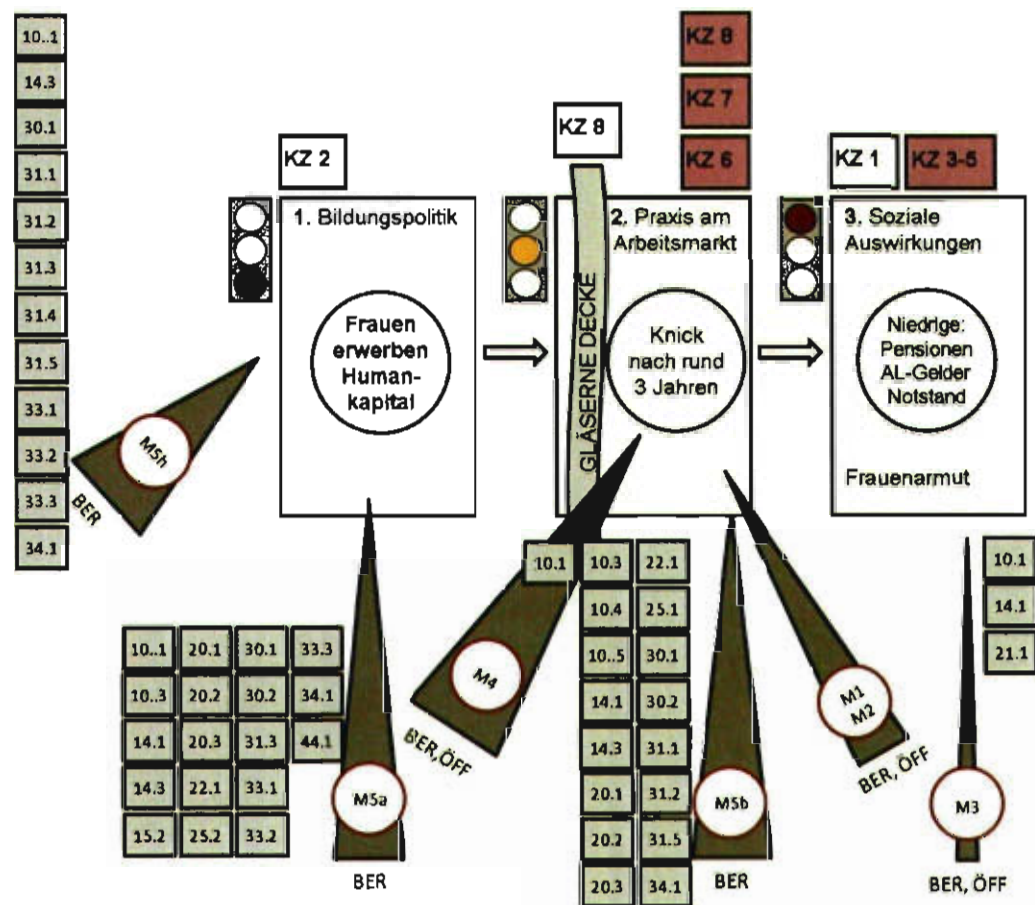


Quelle: IHS. M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG; M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN  
 ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION, Kz6-Kz9 ZEITKONTEN  
 SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT;  
 Kz7: CARE PARADOX

In der Abbildung zur „Gläsernen Decke“ werden zusätzlich explizit die Maßnahmen-Gruppen M5h (Wissenschaft: z.B. *Gleichstellung und Frauenförderung an Fachhochschulen, Privatuniversitäten und der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria*), M5a (schulische und berufliche Bildung: z.B. *FiT - Frauen in Handwerk und Technik*) und M5b (Arbeitsmarkt: z.B. *ÖAW-BMWF Leistungsvereinbarung; Verankerung von Gender Mainstreaming, Chancen-gleichheit und Frauenförderung als Leistungsbereich in der Leistungsvereinbarung 2012-14*) eingeführt. Die Maßnahmen M1/M2 und M4 sind in diese Zeichnung nicht wieder integriert, siehe dazu Abbildung 35. Alle drei Bereiche weisen viele

Maßnahmen nach BFG 2013 auf. Aus den Kennzahlen wird jedoch nur eine sehr zögerliche Veränderung des Phänomens der „Gläsernen Decke“ vermeldet. Hier bleibt auf den Unterschied zwischen kurz- und langfristigen Effekten zu verweisen. (Genauere Erläuterungen zu dieser Kette finden sich in Kapitel 1.3.4.)

**Abbildung 36 Gender Budgeting: Kette 4: Gläserne Decke**



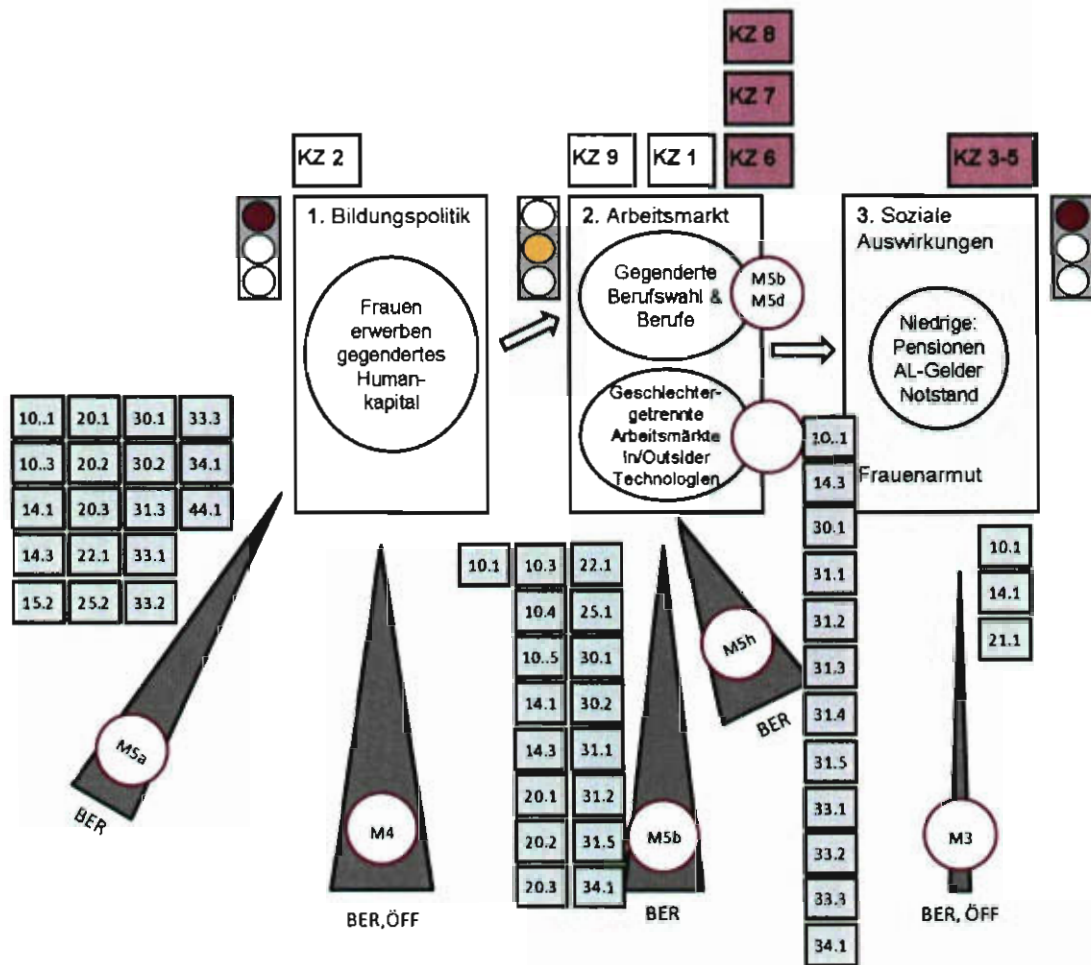
Quelle: IHS M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN  
 ALLGEMEINE KZ (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION, Kz6-Kz9 ZEITKONTEN  
 SPEZIELLE KZ (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG; Kz8 : VERTIKALE SEGREGATION  
 BGF 2013-MASSNAHMEN FÜR M4 UND M1M2 FINDEN SICH IN KETTE 3

Schließlich werden für den Bereich der „horizontalen Segregation“ die Balanced Score Pfeile und die Gender Budgeting Maßnahmen nach BFG 2013 eingefügt. Hier zeigt sich, wie speziell die Bereiche Wissenschaft, Bildung und Arbeitsmarkt einerseits erfolgreich sind beim Erwerb des Humankapitals, sich aber dennoch weder ein Mentalitätswandel in der Berufswahl noch in der Bevorzugung bestimmter männlich konnotierter Arbeitsweisen (Familienernährermodell) vollzogen hat. (Genauere Erläuterungen zu dieser Kette finden sich in Kapitel 1.3.5.)



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 37 Kette 5: Gender Budgeting: Horizontale Segregation



QUELLE: IHS. M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;  
M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMASSNAHMEN;  
M5B: AM ARBEITSMARKT; M5H: IN DER WISSENSCHAFT  
ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION, Kz6-Kz9 ZEITKONTEN  
SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG Kz9: HORIZONTALE SEGREGATION  
BFG 2013 MASSNAHMEN FÜR M4 FINDEN SICH IN KETTE 3

## 2.4 Zusammenfassung

Siehe Kapitel „Zusammenfassung“, Seiten xviii ff.

## 2.5 Summary (in English)

This year's evaluation report on the reduction of discrimination of women in Austria includes a **special focus on gender budgeting**, i.e. an analysis of gender budgeting efforts by Austrian ministries since the introduction of the compulsory outcome-oriented budget management for the Federal State on Jan. 1<sup>st</sup>, 2013.

Thus, besides the evaluation of ministerial measures to reduce female discrimination in the period of 2011-2012 (based on federal law, BGBl. 837/1992), the report discusses the HISTORIC DEVELOPMENT, PILOT PHASE AND CURRENT MEASURES in the field of gender budgeting.

Findings on gender budgeting activities by the Austrian ministries in 2013 (and during the pilot phase before this) can be summarized as follows:

- Gender Budgeting became part of the Austrian constitution in 2009 in the context of reforming the Austrian budget law and the introduction of a COMPULSORY OUTCOME-ORIENTED BUDGET MANAGEMENT AT FEDERAL LEVEL. The recent budget law reform and the principle of outcome orientation are considered to be a major opportunity for gender budgeting and, as a result, for equal opportunity policy in Austria. As such, it is internationally regarded as example of best practice.
- At the TIME OF DATA COLLECTION for this evaluation (until the end of March 2013), the budgetary year had just begun. Several measures had yet to be taken and were thus not reported. In addition, some gender budgeting activities are likely to show effect only after some time.
- While gender budgeting measures before 2011 focus on general gender-relevant themes, those in the pilot phase also intend to PREPARE AND FACILITATE the introduction of the new, compulsory system: some of them offer relevant information, guidelines and handbooks.
- Yet, the survey revealed the existence of certain INFORMATION GAPS at administrative level regarding the gender budgeting process as a new instrument of outcome-orientation and gender equality.
- An analysis by GOVERNMENT PROGRAM TOPICS for 2008-2013 revealed a certain predominance of the areas "society, women, family, opportunity policy", "jobs and business location" as well as "education, research and science, culture and media."
- Nevertheless, an analysis by Federal Budget 2013 (Appendix 1, budget estimate) showed that ALL measures planned and listed therein – if not already covered in March – were ready to be implemented later in 2013.
- Reported measures DO NOT ALWAYS COMPLETELY FIT the actions envisaged according to the Federal Budget 2013, although they fall within the thematic context. Sometimes, reported activities cover more than one planned measure, other times several measures fall within one planned action. Obviously it was not always evident what and how to report – which might have resulted in contradictory/unclear outcomes.

- The gender budgeting process seems to be a SUSTAINABLE AND ASSERTIVE PROCESS and is in principle very positive. However, the LACK OF LEGAL SANCTIONS in case of non-achievement could possibly weaken the effect.

#### Gender Budgeting Results:

- In accordance with the budget analysis 2013 (Budgetanalyse 2013) of the Budget Office of the Parliamentary Administration<sup>49</sup> it is found that the outcome objectives of the individual ministries as listed in the Federal Budget 2013 AIM AT THE RELEVANT PROBLEM AREAS, while the relevance, the quality and the level of ambition of specific goals, policies and indicators remain somewhat DIVERSE. The introduction of a systematic common approach might enhance the efficacy of individual aims.
- Despite some initial hurdles in the implementation of Gender Budgeting, many Gender Budgeting activities have been undertaken, making Austria A TRUE PIONEER in this field.
- In the medium or long run, it is to be expected that the implemented measures will be very fruitful. Some especially innovative policies in the spectrum combined with an exemplary approach are promising to make the Austrian Gender Budgeting strategy a SUCCESS.
- The Gender Budgeting policies in Austria are manifold with a focus on PROMOTING AND SUBSIDIZING measures. Still, the analysis of this report shows that in some areas policies would PROFIT FROM A COMMON OVERALL STRATEGY. For instance, policies aiming at increasing women's participation in the labor market may lead to double burdens in the unpaid care segment and also increase costs for welfare spending, if the Care Paradox<sup>50</sup> is not solved. Also, increased education spending for women remains partly ineffective, when other policies are unable to remove Glass Ceiling preventing women from leadership positions.
- The Austrian education system is very SUCCESSFUL concerning participation rates. Gender Budgeting activities include SUPPORTING women's further education, gender and diversity trainings for educators and leadership personal; and the participation of female scientists and researchers in scientific communities. Still, at this point in time, the GENDERED SEGMENTATION in professional training institutions and labor markets could not be undone in a satisfactory amount. Professions associated with "female activities" that entail low pay, little social appreciation and few chances for promotion are still dominated by female workers. Therefore more pronounced measures to discourage the prevalence of a male breadwinner model (independent of care times) are recommended in this regard.
- A large number of Gender Budgeting measures aim at increasing the share of women in leadership positions. Especially in the KNOWLEDGE BASED SECTOR scientific boards were staffed by more women and female staff in the Arts and Sciences were especially

<sup>49</sup> <http://www.parlament.gv.at/PAKT/BUDG/PRODUKTE/ANALYSEN/index.shtml>

<sup>50</sup> Folbre 1996

supported. However, the policies seem to slowly work and promise success in the medium run.

- The care sector is an important field for gender equality. Concerning child care, the promotion of an increased participation of FATHERS as well as the establishment of extended public CHILD CARE FACILITIES were major strategies. Regarding old age care, care for the sick and disabled, measures to decrease the time burdens for the much larger group of FEMALE CARE GIVERS still need to be increased and consolidated.

Conclusion: The Austrian Gender Budgeting strategy is an example for an innovative policy with the expected benefits of increased efficiency, productivity and enhanced equality. The combination of legal alterations, adaptations of policies, institutions and social norms will ensure the effectiveness of this equality measure.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2011 .....	ix
Abbildung 2 Problemfeld Benachteiligung von Frauen .....	x
Abbildung 3 Kette 1: Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen.....	xii
Abbildung 4 Kette 2: Demokratische Wirksamkeit .....	xiii
Abbildung 5 Kette 3: Beschäftigungsziel und Care Paradox .....	xv
Abbildung 6 Kette 4: Gläserne Decke.....	xvi
Abbildung 7 Kette 5: Horizontale Segregation .....	xvii
Abbildung 8 Problemfeld Benachteiligung von Frauen: Kennzahlen und Maßnahmenbündel ..	5
Abbildung 9 Kette 1: Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen.....	18
Abbildung 10 Kette: 2:Demokratische Wirksamkeit .....	23
Abbildung 11 Kennzahl 5a: Anteil der Frauen im Parlament (Ober und Unterhaus/Nationalrat), (%), EU 27, 2013, Q1 .....	25
Abbildung 12 Kennzahl 5b: Anteil der Ministerinnen), (%), EU 27, 2013, Q1 .....	26
Abbildung 13 Kennzahl 5c: Anteil der Bürgermeisterinnen, (%), EU 27, 2013, Q1 .....	27
Abbildung 14 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox .....	30
Abbildung 15 Kennzahl 3a: Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich (%).....	32
Abbildung 16 Kennzahl 3a: Beschäftigungsquote der Frauen nach Altersgruppen in Österreich, (%).....	32
Abbildung 17 Kennzahl 3b: Beschäftigungsquoten der Frauen, Männer und Gender Gap in Österreich, Altersgruppe (15-64 Jahre), (%).....	33
Abbildung 18 Kennzahl 7b: Beschäftigungsquoten* der Frauen (15-64 Jahre) nach Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%) .....	35
Abbildung 19 Kennzahl 7b: Teilzeitbeschäftigung* von Frauen (15-64 Jahre) mit Kindern nach dem Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%) .....	35
Abbildung 20 Kennzahl 7b: Teilzeitbeschäftigung* von Frauen international 2012 (%).....	36
Abbildung 21 Kette 4: Gläserne Decke.....	43
Abbildung 22 Kennzahl 2: Hochschulabschlüsse nach Geschlecht, Altersgruppe der 30-34jährigen, EU 27, 2012 .....	44
Abbildung 23 Kennzahl 8: Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%), EU 27 2012.....	46
Abbildung 24 Kennzahl 8: Frauen in Beschäftigung und in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%) EU 27, 2012.....	47
Abbildung 25 Kennzahl 1: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle* (Gender Pay Gap), 2011 ohne Anpassungen (%), EU 27, 2011.....	48
Abbildung 26 Kette 5: Horizontale Segregation .....	52
Abbildung 27 Kennzahl 2: Frauen und Männer ab 15 Jahren, nach Ausbildungsfeld der höchsten abgeschlossenen Schulbildung in Österreich, 2007 und 2011.....	53
Abbildung 28 Kennzahl 9a: Geschlechtsspezifische Berufssegregation in den EU 27, 2010 und 2012.....	54
Abbildung 29 Kennzahl 9b: Teilzeitquoten der erwerbstätigen Männer und Frauen ab 15 Jahren. nach Beruf, Österreich, 2011, (%).....	55
Abbildung 30 Kennzahl 1: Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Berufen in Österreich, ohne Anpassungen (%) .....	56
Abbildung 31 Problemfeld Benachteiligung von Frauen: Kennzahlen und Maßnahmenbündel .....	83
Abbildung 32 Gender Budgeting Maßnahmen im Problemfeld Benachteiligung von Frauen. 84	

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 33	Kette 1: Gender Budgeting: Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen .....	85
Abbildung 34	Kette 2: Gender Budgeting: Demokratische Wirksamkeit.....	86
Abbildung 35	Kette 3: Gender Budgeting: Beschäftigungsziel und Care Paradox .....	87
Abbildung 36	Gender Budgeting: Kette 4: Gläserne Decke.....	88
Abbildung 37	Kette 5: Gender Budgeting: Horizontale Segregation.....	89
Abbildung 38	Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen .....	101
Abbildung 39	Gender Balanced Scorecard zur Evaluierung von Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	106
Abbildung 40	Kette 1: Kapitalien nach Bourdieu und nachhaltige Veränderungen von Genderstrukturen.....	110
Abbildung 41	Kette 2: Demokratische Wirksamkeit.....	112
Abbildung 42	Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox .....	113
Abbildung 43	Kette 4: Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital.....	114
Abbildung 44	Kette 5: Horizontale Segregation: Bildung und Berufswahlverhalten .....	116
Abbildung 45	Mittlere Bruttojahreseinkommen unselbstständig Beschäftigter .....	225
Abbildung 46	Gender Gap im Bruttoeinkommen .....	225
Abbildung 47	Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten .....	226
Abbildung 48	Gender Gap im Nettoeinkommen .....	226
Abbildung 49	Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug.....	227
Abbildung 50	Gender Gap im Arbeitslosengeldbezug .....	227
Abbildung 51	Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug .....	228
Abbildung 52	Gender Gap im Notstandshilfebezug.....	228
Abbildung 53	Durchschnittliche Alterspension (im Dezember) .....	229
Abbildung 54	Gender Gap bei Alterspensionen.....	229
Abbildung 55	Erwerbsquote von Frauen und Männern .....	230
Abbildung 56	Gender Gap in der Erwerbsquote .....	230
Abbildung 57	Teilzeitquote von Frauen und Männern.....	231
Abbildung 58	Gender Gap in der Teilzeitquote .....	231
Abbildung 59	Arbeitslosenquote nach Geschlecht.....	232
Abbildung 60	Gender Gap in der Arbeitslosenquote.....	232
Abbildung 61	KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.....	233
Abbildung 62	Männeranteil bei KinderbetreuungsgeldbezieherInnen .....	233

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Ausgewählte Zielgruppen und Anzahl der Maßnahmen .....	7
Tabelle 2 Stichwortanalyse in den Titeln der Maßnahmen.....	8
Tabelle 3 Die Themenkreise des Erhebungsblatts.....	9
Tabelle 4 Maßnahmen nach Themenkreisen.....	10
Tabelle 5 Maßnahmen nach Finanzierungsform.....	11
Tabelle 6 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung .....	12
Tabelle 7 Maßnahmen nach Art der Evaluierung .....	12
Tabelle 8 Maßnahmen nach Art der gesetzten Maßnahme .....	13
Tabelle 9 Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern.....	16
Tabelle 10 Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme .....	17
Tabelle 11 Gender Balanced Score Card (in Schulnoten) zu Kette 1 .....	21
Tabelle 12 Kennzahl 5a: Anteil der Frauen im Parlament, (%), Österreich, 2004-2013.....	25
Tabelle 13 Gender Balanced Score Card zu Kette 2 .....	28
Tabelle 14 Kennzahl 7a: Beschäftigung von Frauen und Männern (25-49 J.) 2012 nach Anzahl der Kinder (%)......	34
Tabelle 15 Kennzahl 7c: Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen in Österreich,1995-2011, (%)......	37
Tabelle 16 Gender Balanced Score Card der Kette 3.....	41
Tabelle 17 Kette 4 Maßnahmen und Gender Balanced Score .....	50
Tabelle 18 Balanced Score Card für Kette 5.....	58
Tabelle 19 Thematische Zuordnung gemäß Regierungsprogramm 2008-2013 - bislang durchgeführte und aktuelle Gender Budgeting Maßnahmen der Ministerien .....	63
Tabelle 20 Thematische Zuordnung von Gender Budgeting Maßnahmen im Jahr 2013 gemäß Regierungsprogramm 2008-2013.....	66
Tabelle 21 Wirkungsbereich und Abdeckung im BFG 2013 (Anlage 1 Bundesvoranschlag) geplanten Maßnahmen.....	68
Tabelle 22 Gender Budgeting 2013 - gewählte Zielgruppen und Anzahl der Maßnahmen .....	70
Tabelle 23 Gender Budgeting 2013 – Stichwortanalyse im Titel der Maßnahmen .....	71
Tabelle 24 Gender Budgeting 2013 – Zuordnung der Maßnahmen nach den fünf Themenkreisen lt. BGBl. 837/1992 .....	73
Tabelle 25 Gender Budgeting 2013 – Analyse der Maßnahmen nach Finanzierungsform.....	74
Tabelle 26 Gender Budgeting 2013 – Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung.....	75
Tabelle 27 Gender Budgeting 2013 - Analyse nach Art der gesetzten Maßnahme .....	76
Tabelle 28 Gender Budgeting 2013 - Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern .....	78
Tabelle 29 Gender Budgeting 2013 - Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern, nur Maßnahmen nach BFG 2013.....	79
Tabelle 30 Gender Budgeting 2013 - Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme.....	80
Tabelle 31 Gender Budgeting 2013 - Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme, nur Maßnahmen nach BFG 2013 .....	81
Tabelle 32 Mittlere Bruttojahreseinkommen unselbstständig Beschäftigter .....	225
Tabelle 33 Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten .....	226
Tabelle 34 Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug .....	227
Tabelle 35 Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug .....	228
Tabelle 36 Durchschnittliche Alterspension (im Dezember).....	229
Tabelle 37 Erwerbsquoten von Frauen und Männern.....	230
Tabelle 38 Teilzeitquoten von Frauen und Männern .....	231
Tabelle 39 Arbeitslosenquote nach Geschlecht .....	232
Tabelle 40 KinderbetreuungsgeldbezieherInnen pro Monat .....	233





## Literaturverzeichnis

- AÖF- VEREIN AUTONOME ÖSTERREICHISCHE FRAUENHÄUSER (2010): Statistik der Autonomen Österreichischen Frauenhäuser. Online verfügbar: <<http://www.aeof.at>>. (letzter Zugriff: April 2011)
- BERICHT DER BUNDESREGIERUNG, Strategiebericht 2012 – 2015 zum Bundesfinanzrahmengesetz gemäß § 12 g BHG, Online: [http://www.bmf.gv.at/Budget/Budgetsimerblick/Sonstiges/Bundesfinanzrahmen\\_11557/Bundesfinanzrahmen2\\_12909/Strategiebericht\\_2012-2015.pdf](http://www.bmf.gv.at/Budget/Budgetsimerblick/Sonstiges/Bundesfinanzrahmen_11557/Bundesfinanzrahmen2_12909/Strategiebericht_2012-2015.pdf) (Letzter Zugriff: April 2013)
- BEUTER, ISABEL (2003): Gender budgeting. CEWS.
- BFG (2013): siehe BMF Bundesfinanzgesetz 2013, Anlage 1 Bundesvoranschlag
- BFG (2013), bezieht sich auch auf die GENDER BUDGETING LANDKARTE, welche basierend auf dem BFG 2013 erstellt wurde, in: <[www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/Gender\\_Budgeting\\_Landkarte.xlsx](http://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/Gender_Budgeting_Landkarte.xlsx)>
- BKA (2009): Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Zeitraum 2007 – 2008. Online verfügbar: <<http://www.bka.gv.at/site/5556/default.aspx>> (Letzter Zugriff: April 2013)
- BKA (2010) Beispielkatalog. Gleichstellungsziele im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung.
- BKA (2010A) Frauenbericht. Online: <http://www.frauen.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010> (Letzter Zugriff: April 2013)
- BKA (2011): Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Zeitraum 2009 – 2010. Online verfügbar: <<http://www.bka.gv.at/site/5556/default.aspx>> (Letzter Zugriff: April 2013)
- BKA (2011a) Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung.
- BMF (2012), Bundesfinanzgesetzes 2013 (BFG 2013), in: <[https://www.bmf.gv.at/BUDGET/budgets/2013/bfg/Bundesfinanzgesetz\\_2013.pdf](https://www.bmf.gv.at/BUDGET/budgets/2013/bfg/Bundesfinanzgesetz_2013.pdf)>
- BMWFJ (2012): in: Auswertung zur Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld, Stand 30. November 2012, in: <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/FinanzielleUnterstuetzungen/Kinderbetreuungsgeld/Documents/V%C3%A4terbeteiligung%20anhand%20abgeschlossener%20F%C3%A4lle%20-%20Betrachtungszeitraum%20Kalenderjahr%20-%20Stand%20November%202012%20-%20Homepage.pdf>
- BÖHEIM, R.; HOFER, H., ZULEHNER, C. "Wage differences between Austrian men and women: semper idem?" In: EMPIRICA, 2007, 34(3), 213-229.
- BOURDIEU, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (hrsg.): *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband*. Göttingen, 183-198.
- BUDGETDIENST DER PARLAMENTS DIREKTION (2012): Budgetanalyse 2013, Online verfügbar: <<http://www.parlament.gv.at/PAKT/BUDG/PRODUKTE/ANALYSEN/index.shtml>>
- BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT (2012) Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2010/2011.
- BUTLER, Judith (1990) *Gender Trouble*. Taylor and Francis.
- DAHLERUP, Drude (2006): "The Story of the Theory of Critical Mass". In: *Do Women Represent Women? Rethinking the "Critical Mass" Debate*. *Politics & Gender*, 2, 511-522. Floeter-van Wijk, Sonja (2007) *The Gender Balanced Scorecard: A Management Tool to Achieve Gender Mainstreaming in Organisational Culture* Peter Lang.
- EUROPEAN COMMISSION (2013): Report on progress on equality between women and men in 2012, Online verfügbar: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd\\_2013\\_171\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2013_171_en.pdf)>.
- EUROPEAN COMMISSION (2012): Report on progress on equality between women and men 2011. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Online verfügbar: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=de>>.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2009c): Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Luxembourg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Online verfügbar: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:DE:PDF>> (Letzter Zugriff: April 2011)

- EUROSTAT (2011A): Datenbank. Online verfügbar: < <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>> (Letzter Zugriff: April 2013).
- FISCHER, M.; Gatterbauer, M. (2009) Konzept für einen Leitfaden zur Umsetzung des Gleichstellungsziels im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung. Verwaltungsakademie: Projektarbeit ML 120.
- FOLBRE, Nancy (1996): *The Economics of the Family*. New York: Elgar.
- HANAPPI-EGGER, Edeltraud und HOFMANN, Roswitha (2005): Organisationale Kosten-Nutzen-Perspektiven aus Gender-Sicht. *Gender and Diversity in Organizations Working Paper*, April 2005. Online verfügbar < <http://epub.wu.ac.at/640/1/document.pdf>> (letzter Zugriff: April 2011)
- HARRINGTON, Carol (2013): Governmentality and the Power of Transnational Women's Movements. In: *Studies in Social Justice* Volume 7, Issue 1, 47-63, 2013
- HIMMELWEIT, Susan (1999): "Caring Labor. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*". In: *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 561, (Jan., 1999), pp. 27-38.
- HUBBARD, Edward E. (2004): *The Diversity Scorecard. Evaluating the Impact of Diversity on Organizational Performance*. Elsevier, Massachusetts.
- KAPLAN, Robert, NORTON David (1997): *Balanced Scorecard-Strategien erfolgreich umsetzen*. Schaeffer Poeschl, Stuttgart.
- MADER, K. (2010) *Gender Budgeting. Geschlechtergerechte Gestaltung von Wirtschaftspolitik*. Forum Politische Bildung, Bd. 33, Innsbruck-Wien-Bozen.
- MAIRHUBER, Ingrid (2006): *The Gender Pay Gap in Austria*. DG Employment and Social Affairs, Brüssel.
- OHMS, Constance (2008): *Das Fremde in mir*. Transcript, Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung, Bielefeld.
- PELINKA, ANTON UND ROSENBERGER, SIEGLINDE (2003): *Österreichische Politik. Grundlagen, Strukturen, Trends*. Facultas, Wien.
- PERKINS GILMAN, Charlotte. (1898, 1966): *Women and Economics*, New York: Harper Torchbooks.
- POLITICS AND GENDER (2006): "Do Women Represent Women? Rethinking the "Critical Mass" Debate. In: *Politics & Gender* 2 (2006). 491-530
- SAUER, Birgit (1999): *Demokratisierung mit oder gegen den Staat? Sieben Thesen zu einer feministischen Revision staats-theoretischer Ansätze*. In: *Demokratie als Projekt*. Campus Verlag.
- SASSEN, Saskia (2008): *Das Paradox des Nationalen*. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- SCHÖNPFLOG, Karin (2012): *Gendered work in a "good society" – a paradox to care about*. In: Marangos, John: *the Good Society Project*. New York, Palgrave.
- SCHRATZENSTALLER, MARGIT (2012) *Gender budgeting im Steuersystem*. WIFO 10411.
- STATISTIK AUSTRIA (2010): *Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung*.
- STATISTIK AUSTRIA (2010): *Arbeitskräfte Erhebung 2009. Ergebnisse des Mikrozensus, Tabelle B9, S. 120*. Wien, Online verfügbar: [HTTP://WWW.STATISTIK.AT/WEB\\_DE/SERVICES/PUBLIKATIONEN/3INDEX.HTML](http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3index.html) (letzter Zugriff: Mai 2011).
- STATISTIK AUSTRIA (2010): *Kindertagesheimstatistik 2010*. Online verfügbar: < [www.statistik.at](http://www.statistik.at) > (letzter Zugriff: April 2011)
- WAVE (2012): *Country Report 2012. Reality Check On Data Collection And European Services. For Women And Children Survivors Of Violence*. Wien 2012.
- YUVAL-DAVIS, Nura (1997) *Gender & Nation*. SAGE Publications.

## Anhang

Anhang 1: Thematisch-methodischer Zugang.....	100
Anhang 2: Erhebungsblatt 2011-2012 .....	117
Anhang 3: Externe Maßnahmen der Ministerien 2011-2012 .....	124
Anhang 4: Gender Budgeting Maßnahmen (vor 2011; 2011-2012; ab 2013) .....	185
Anhang 5: Genaue Titel der Gender Budgeting Maßnahmen nach BFG 2013 .....	218
Anhang 6: Kennzahlenübersicht.....	224
Anhang 7: Update wichtiger Kennzahlen.....	225

## Anhang 1:

### Thematisch-methodischer Zugang

Aufbauend auf der methodischen Vorgehensweise der letzten beiden Berichtlegungen wurde auch im vorliegenden Bericht das Problem der Beseitigung der Benachteiligung spezifischer Bevölkerungsgruppen mit der bekannten Methodik behandelt: Das Problemfeld einer gegenderten Gesellschaft mit Schwerpunkt auf den Arbeitsmarkt wurde skizziert; Kennzahlen zum Aufzeigen dieser Thematik entworfen; schließlich wurden die Maßnahmen der Bundesregierung mittels Balanced Score Cards sogenannten Wirkungsketten zugeordnet, um das Wirken von Politiken in ausgewählten Kernbereichen deutlich zu machen. Eine detaillierte Beschreibung dieses Prozesses findet sich in diesem Anhang.

#### a) Problemfeld gegenderte Gesellschaft - gegendeter Arbeitsmarkt<sup>51</sup>

Der Arbeitsmarkt ist ein gesellschaftlicher Kernbereich, in dem die hierarchische Geschlechtertrennung besonders deutlich wird: Auf der einen Seite findet sich marktorientierte, nach dem Nutzenmaximierungsprinzip organisierte, „männlich“ konnotierte Erwerbsarbeit auf der anderen Seite familienorientierte, unbezahlte, „weiblich“ konnotierte Care-Arbeit. Dazwischen finden sich Überschneidungen in den institutionalisierten Facetten von Pflege und Care-Arbeit.

Abbildung 38 beschreibt die gesellschaftlichen Benachteiligungen von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt als auch in der Care-Arbeit im Wirkungszusammenhang mit verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen, wo Benachteiligungen entstehen.

Ursprünge der Benachteiligungen können grundsätzlich drei Ebenen zugeordnet werden, und zwar der symbolischen, der institutionellen und der individuellen Handlungsebene (Alltagspraxis). So bedingen alle drei Ebenen die FRAGMENTIERUNG DER SPHÄREN "ERWERBSARBEIT" und "CARE-ARBEIT" als auch die Ausgestaltung eines segmentierten Erwerbsarbeitsmarktes mit gegenderten Berufssparten (horizontale Segregation) und "Gläsernen Decken" für Frauen (vertikale Segregation). In Folge sollen die drei miterzeugenden Ebenen kurz diskutiert werden. Sie werden in Abbildung 38 durch die drei dicken grau schattierten Blockpfeile dargestellt.

---

<sup>51</sup> Eine Gesellschaft oder ein Arbeitsmarkt kann als „gegendert“ (bzw. „hierarchisch gegendert“) betrachtet werden, wenn eine Vielzahl von Tätigkeiten den verschiedenen Geschlechtern zugeordnet wird. Tätigkeiten, die traditionell von Frauen verrichtet werden oder als weiblich gelten, erfahren meist weniger soziale Anerkennung und werden auch schlechter entlohnt. Letzte Konsequenz ist schließlich, dass (manche) Tätigkeiten aus dem weiblich konnotierten „Care“-Bereich völlig aus dem öffentlichen Arbeitsmarkt ausgeklammert bleiben und unbezahlt im privaten Haushalt vorwiegend von Frauen (oder MigrantInnen) verrichtet werden.