

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Berichtszeitraum 2009 – 2010

Wien, 2011

Impressum:*Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:*

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

Autorinnen:

Dr.ⁱⁿ Michaela Gstrein, Dr.ⁱⁿ Liliana Mateeva, Dr.ⁱⁿ Karin Schönplugg
Institut für Höhere Studien, 1060 Wien

Redaktion: Bundeskanzleramt, Abteilung II/1, II/6

Herstellung: XXXX

Barrierefrei zugängliche Version (Word): Bundespressdienst

Wien, 2011

Copyright und Haftung:

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

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an ii1@bka.gv.at.

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

1014 Wien, Ballhausplatz 2,
Telefon: +43 1 53 115-2613,
Fax: +43 1 53 115-2880,
E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at,
Internet: www.bundeskanzleramt.at

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Bundesregierung	i
Die wichtigsten Ergebnisse	iii
Zusammenfassung	v
Ergebnisse der Maßnahmenerhebung	v
Darstellung der aktuellen allgemeinen Kennzahlen	viii
Evaluierung der „externen“ ministeriellen Maßnahmen	ix
1 Thematisch-methodischer Zugang.....	1
1.1 Problemfeld gendernerter Arbeitsmarkt	1
1.2 Maßnahmen.....	4
1.3 Kennzahlen	5
1.4 Balanced Score Cards.....	5
1.5 Wirkungsketten	9
2 Evaluierung der Maßnahmen	19
2.1 Die aktuelle Situation - Update allgemeiner Kennzahlen	19
2.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung für Maßnahmen 2009-2010	25
2.3 Analyse der Maßnahmen	34
2.3.1 .Kapitalien nach Bourdieu und die nachhaltigen Veränderungen von genderten Herrschaftsstrukturen	35
2.3.2 Demokratische Wirksamkeit.....	41
2.3.3 EU Beschäftigungsziele und Care Paradox.....	47
2.3.4 Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital	58
2.3.5 Horizontale Segregation: Bildungs- und Berufswahlverhalten	65

3	Fokusbereich Arbeitsmarkt	75
3.1	Der Nationale Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.....	75
3.2	Wirkungsweise von NAP-Maßnahmen.....	78
3.3	NAP-Maßnahmen im Berichtszeitraum 2009-2010.....	80
3.4	Evaluierung der NAP-Maßnahmen 2009-2010	89
3.4.1	NAP-Maßnahmen in der Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“	90
3.4.2	NAP-Maßnahmen in der Kette „Gläserne Decke“	93
3.4.3	NAP-Maßnahmen in der Kette „Horizontale Segregation“	94
3.4.4	Übersicht über die NAP Maßnahmen	96
	Zusammenfassung.....	99
	Abbildungsverzeichnis	101
	Tabellenverzeichnis	105
	Literaturverzeichnis	107
	Anhang	110

Vorwort der Bundesregierung

Der aktuelle Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Zeitraum 2009-2010 wurde auf Basis des "Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen" (BGBl. 837/1992) erstellt, wonach die österreichische Bundesregierung jedes zweite Kalenderjahr dem Nationalrat über entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten zu berichten hat.

Dabei sind nach § 2 Abs. 2 folgende MAßNAHMEN DER MINISTERIEN¹ zu beschreiben:

- Maßnahmen zur Schaffung von Einrichtungen, die es Frauen und Männern ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren;
- Sozialpolitische Maßnahmen, die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen;
- Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben;
- Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen (insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Kunst und Kunstförderung sowie im öffentlichen Dienst);
- Allgemeine Maßnahmen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit.

Der Schwerpunkt des diesjährigen Berichts betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen liegt im Bereich **Arbeitsmarkt**. Zur umfassenderen Darstellung der aktuellen Situation in Österreich wird neben der Evaluierung der in den Jahren 2009 und 2010 von Seiten der Ministerien gesetzten externen Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen (nach BGBl. 837/1992) diesmal auch über die Umsetzung von Maßnahmen des NATIONALEN AKTIONSPLANES 2010 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNER AM ARBEITSMARKT“ (NAP 2010) berichtet. Der als gezielter, umsetzungsorientierter Aktionsplan erarbeitete NAP 2010 enthält dabei grundsätzlich 55 KONKRETE MAßNAHMEN (MN), welche in vier Handlungsfelder (Cluster) gegliedert sind, und zwar:

¹ Für den gegenständlichen Bericht wurden nur jene Maßnahmen der Ressorts erhoben, die nach außen wirken ('externe' Maßnahmen). Demgegenüber ist der Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst Gegenstand des "Bundes-Gleichbehandlungsberichts", dessen gesetzliche Basis § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr.100/1993 idgF) sowie die Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (BGBl. Nr.774/1993) sind.

- Bildung und Berufswahl diversifizieren (MN 1-6 Rollenstereotype aufbrechen, MN 7-11 Ausbildung und Berufswahl diversifizieren)
- Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen - Barrieren der Erwerbsbeteiligung abbauen (MN 12-18 Bildungsbeteiligung und Abschlüsse von Frauen gezielt fördern, MN 19-24 Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen, MN 25-31 Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, MN 32 Selbstständigkeit von Frauen unterstützen)
- Mehr Frauen in Führungspositionen (MN 33-39 Mehr Frauen in Führungspositionen, MN 40-45 Führung in der Verwaltung)
- Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (MN 46-55)

Der vorliegende Bericht gibt einen Einblick in die in den Jahren 2009 und 2010 in Österreich gesetzten ministeriellen „externen“ Maßnahmen sowie NAP-Maßnahmen und ihre (meßbaren oder potentiellen) Effekte auf den Abbau der Benachteiligungen von Frauen in Österreich. Er strebt einen stärker evaluierenden Aufbau mit einer detaillierten wissenschaftlichen Fundierung an, um eine Einbettung in den gendertheoretischen Diskurs und in Folge eine Bearbeitung der Thematik sowohl im Ist-Zustand als auch im Zeitablauf möglich zu machen. Als innovative Elemente wurden ein kurzer THEORIETEIL (Teil 1), die Beschreibung potentieller WIRKUNGSKETTEN und MAßNAHMENEFFEKTE (Teil 2) und ein ausführlicher EVALUIERUNGSTEIL (Teil 3) zu den von den Ministerien in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten Maßnahmen (AUFLISTUNG in Anhang 2) hinzugefügt, welcher eine konsolidierte Darstellung und Bewertung der gesetzten Aktivitäten erlauben soll.

Die dem Bericht vorangestellte ZUSAMMENFASSUNG erlaubt eine rasche Übersicht über die wichtigsten Zusammenhänge, Ergebnisse und Fortschritte beim Abbau der Benachteiligungen von Frauen. Die WICHTIGSTEN ERGEBNISSE sind zusätzlich eingangs zusammengefasst.

Die wichtigsten Ergebnisse

STATISTISCHE KENNZAHLEN: Ökonomisch und strukturell bestehen NACH WIE VOR GROßE UNTERSCHIEDE FÜR FRAUEN UND MÄNNER: Das Bruttoeinkommen von Frauen lag 2009 40% unter jenem der Männer, das Nettoeinkommen 32,4%². Die monatlichen Arbeitslosengelder von Frauen lagen 18% und die Notstandshilfen 21% unter jenen der Männer; die Pensionen von Frauen waren um 41% niedriger als jene der Männer³. Die Erwerbsquote von Frauen lag um 11,6% unter jener der Männer; die Teilzeitquote der Frauen um 34,2% über jener der Männer. 95% der BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld waren Frauen.

STATISTIK ZU DEN MAßNAHMEN DER BUNDESREGIERUNG: Von Seiten der Ministerien wurden für den Zeitraum 2009 und 2010 insgesamt 213 MAßNAHMEN zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen gemeldet; im Zeitraum 2007-2008 waren es vergleichsweise 172 Maßnahmen. Diese setzen auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen der Benachteiligung an. Die Strategien wirken schwerpunktmäßig, und zwar vorrangig mit Maßnahmen zu (1.) "Aktive Frauenförderung" (Arbeitsmarkt, schulische und berufliche Bildung, Sexismus und Gewalt sowie Gesundheit), (2.) „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ und (3.) "Vereinbarkeit" und "Soziale Sicherheit". Die Mehrzahl der Maßnahmen sind Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Öffentlichkeitsarbeit (Bestärkung von Fähigkeiten und Schaffung von Problembewusstsein).

ANALYSE DER MAßNAHMEN DER BUNDESREGIERUNG: Die Bewertung der Maßnahmenstrategie der Bundesregierung erfolgte entlang von zwei Schienen:

1. Bezüglich der Maßnahmendichte bzw. -intensität (gemessen mittels Balanced Score Cards aufbauend auf der Anzahl, der Mittelbindung, der Reichweite, der Intensität und der Innovation der Maßnahmen). *[Blockpfeile in den Abbildungen 12, 14, 17, 23 und 28]*

2. Bezogen auf die Einbettung der Maßnahmen in fünf ausgewählte Wirkungs- bzw. Problembereiche, die mit einem dreistufigen Schema im Hinblick auf den Status des Problemfelds (Problem = gelöst, ungelöst oder zu beobachten) versehen wurden. *["Ampeln" in den Abbildungen 12, 14, 17, 23 und 28]*

1. MAßNAHMENDICHTE:

- Die Bundesregierung hat auch in diesem Berichtszeitraum DEUTLICHE ANSTRENGUNGEN ZUR Verbesserung der Benachteiligungen von Frauen in folgenden Bereichen unternommen. Am meisten wurde im Bereich der Frauenförderung insbesondere mit Bezug zum Arbeitsmarkt getan. Im Zuge der EUROPA 2020 STRATEGIE (75 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren sollen bis 2020 in Arbeit stehen) wurde die ERWERBSTÄTIGKEIT von Frauen weiter erhöht, relativiert wird dies durch die Grund zur Sorge bietende Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung.⁴ Viel und erfolgreich wurde in den verstärkten Erwerb von Humankapital investiert, jedoch konnte

² Hier handelt es sich um Medianwerte (Mittelwert = Durchschnitt aller Einkommen, Medianwert = Einkommen jener Frau, die genau halb so viel/wenig wie alle anderen Frauen verdient), wobei die angeführten Zahlen von Männereinkommen ausgehen. Aus Perspektive der (Median-)Frau würde diese - gemessen an ihrem eigenen Einkommen - brutto 66% mehr und netto 48% mehr von ihrem eigenen Einkommen verdienen, wenn sie zum (Median-) Männereinkommen aufschließen würde.

³ Alle drei Werte sind Mittelwerte; Pensionen sind inklusive Ausgleichszulage und Kinderzuschuss.

⁴ Siehe Abbildung 12: "Beschäftigungsstrategie und Care Paradox".

nicht verhindert werden, dass sich Frauen und Männer weiterhin in GETRENNTEN BILDUNGS- UND ARBEITSMARKTBEREICHEN spezialisieren. Viel wurde auch für die EXISTENZSICHERUNG⁵ getan.

- BETRÄCHTLICHE MAßNAHMEN wurden zur Erschließung des Bereichs der ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG bzw. erweiterten Möglichkeiten zur Berufswahl für Frauen gesetzt.⁶
- NUR WENIGE MAßNAHMEN wurden bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit des demokratischen Systems in Österreich eingeleitet.⁷
- EINIGE LEERSTELLEN verweisen auf weiterhin mangelnde ganzheitliche Strategien, z.B. im Bereich der Care-Arbeit.

2. STATUS DER PROBLEMFELDER: In den fünf Problemfeldern (Ketten) wurden 11 Bereiche (davon werden zwei in zwei Ketten aufgeführt) ausgemacht, an denen Messindikatoren ("Ampeln") den Status des Problemfeldes differenziert und untergliedert aufzeigen sollen:



GRÜN: Drei Bereiche werden als "gelöste Probleme" angezeigt: Das sind der erfolgreiche Aufbau von (zwar gegendertem) Humankapital (bzw. kulturellem Kapital) von Frauen⁸ und das Aufschließen in der Erwerbstätigkeit⁴ (obzwar oftmals im Teilzeitbereich). Hier stimmen die deutlichen Anstrengungen der Bundesregierung mit den erzielten Erfolgen überein.



GELB: Drei Bereiche verbleiben als zu beobachtende Problemfelder: Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegearbeit ("Care Paradox"⁴), die "Gläserne Decke"⁵ und die "horizontale Segregation"⁶, bzw. das Phänomen der gegenderten Arbeitsmärkte. Spezifischere und ganzheitliche Strategien versprechen hier größere Wirkungsmöglichkeiten, teilweise sind entsprechende Maßnahmen im „Nationalen Aktionsplan“ enthalten.



ROT: Bei fünf Bereichen sind nur wenige Verbesserungen sichtbar, diese betreffen die ökonomische und soziale Gleichstellung⁴, die demokratische Ermächtigung⁷ und das Aufbrechen von Geschlechterrollen im Bereich der (Berufs-)Bildung und den Arbeitsmärkten⁶ sowie das Bestehen der „Gläsernen Decke“⁵.

KONKLUSION: Allgemein zeigt sich, dass auch in der Periode 2009-2010 VIELE EINZELMAßNAHMEN zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen gesetzt und auch gemeldet wurden. In der Beobachtung der RELEVANTEN KENNZAHLEN (z.B. Segregation im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt; im internationalen Vergleich ein weiterhin sehr hoher Gender Pay Gap) hat sich im Vergleich zur letzten Berichtsperiode jedoch kaum etwas verbessert. Vielversprechend ist, dass seit der letzten Berichtslegung ein „NATIONALER AKTIONSPLAN GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSMARKT“ (NAP) erstellt und vorgelegt wurde, der bereits in Teilbereichen umgesetzt wird. Insbesondere für den CARE SEKTOR und zur Beendigung der horizontalen und vertikalen SEGREGATION DES ARBEITSMARKTES (Berufswahl und Gläserne Decke) ist jedoch weiterhin NACH UMFASSENDEN UND NACHHALTIGEN LÖSUNGEN ZU SUCHEN. Ein klares Kommitment aller AkteurInnen und/oder auch Sanktionsmittel sind unerlässlich, um mittelfristig deutliche Veränderungen zu erzielen.

⁵ Siehe Abbildung 13: "Gläserne Decke - Vertikale Segregation".

⁶ Siehe Abbildung 14: "Horizontale Segregation".

⁷ Siehe Abbildung 11: "Demokratische Wirksamkeit".

⁸ Siehe Abbildung 10: "Bourdieu's Kapitalien und nachhaltige Veränderungen von Genderstrukturen"

Zusammenfassung

Der diesjährige Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen hat als Schwerpunkt das Thema „Arbeitsmarkt“. Daher umfasst er neben der Evaluierung der im Zeitraum 2009-2010 auf Basis des "Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen" (BGBl. 837/1992) gesetzten externen ministeriellen Maßnahmen auch die Umsetzung von Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans 2010 für **Gleichstellung von Frauen und Männer am Arbeitsmarkt** (NAP).

Der vorliegende Bericht ist folgendermaßen strukturiert:

In KAPITEL 1 wird die zur Evaluierung der Maßnahmen angewandte Methodik vorgestellt: (1.1.) Ein Übersichtsdiagramm erklärt das Zusammenwirken verschiedener Faktoren in hierarchisch gegenderten Arbeitsmärkten. (1.2.) Die Gruppierung der Maßnahmen der Ministerien laut Gesetzestext wird vorgestellt und mit dem Übersichtsdiagramm verbunden. (1.3.) Kennzahlen zur Messung der Benachteiligung in verschiedenen Bereichen werden eingeführt. (1.4.) Die Methodik der Gender Balanced Score Cards und ihre Anwendungsweise im vorliegenden Bericht wird beschrieben. (1.5.) Komplexe Zusammenhänge werden in so genannten „Wirkungsketten“, die auf ausgewählte Kausalitäten in der Benachteiligung von Frauen eingehen, skizziert und die von den Ministerien gesetzten Maßnahmen in den Kettenschaubildern dargestellt.

In KAPITEL 2 erfolgt die Evaluierung der von den Ministerien gesetzten externen Maßnahmen für den Berichtszeitraum 2009-2010. (2.1.) Zuerst werden die allgemeinen Kennzahlen der Vorjahresberichte aktualisiert. (2.2.) Darauf folgt eine statistische Auswertung der Maßnahmen in den Berichtsjahren 2009 und 2010. (2.3.) Schließlich wird die Wirkung der Maßnahmen im Rahmen der „Wirkungsketten“ analysiert; so werden Kennzahlen, Maßnahmen und komplexe Zusammenhänge mithilfe der Gender Balanced Score Cards ausgewertet.

In KAPITEL 3 wird der Berichtsschwerpunkt Arbeitsmarkt mit den bisher erfolgten Aktivitäten im Bereich des „Nationalen Aktionsplans Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ (NAP) verknüpft. Eine Zusammenfassung findet sich am Ende des NAP-Kapitels.

Ergebnisse der Maßnahmenerhebung

Zusammenfassend lässt sich über die von den Ministerien gemeldeten 213 "externen" Maßnahmen der Jahre 2009 und 2010 – welche in Aufbau und Struktur jenen der Jahre 2007

und 2008 durchaus ähnlich sind, wenn sich auch Aktivitätsschwerpunkte teilweise verschoben haben - folgendes feststellen⁹:

- Die Maßnahmen fielen zum Großteil schwerpunktmäßig in die THEMENFELDER "Aktive Frauenförderung" (187), "Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt" (78) sowie "Soziale Sicherheit" (38) und „Vereinbarkeit“ (38). Im Bereich der aktiven Frauenförderung kamen insbesondere Maßnahmen für den "Arbeitsmarkt" (82), zur "schulischen und beruflichen Bildung" (65), im Bereich "Sexismus und Gewalt" (46), „Wissenschaft“ (32) und Politik (29) zum Einsatz.
- Die Maßnahmen wurden insbesondere als Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (98) sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (97) gesetzt. Die Wahl der MAßNAHMENART unterstützt die These, dass einerseits (bessere) Qualifikationen (für gering qualifizierte Frauen und insbesondere auch Mädchen) 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 eben dieser Benachteiligung erkannt wurden.
- Sie richteten sich insbesondere an folgende ZIELGRUPPEN: Mädchen (36), Frauen in der Arbeitswelt und Arbeitnehmerinnen (35), Migrantinnen (17) und ältere Frauen (8).
- Bei einer Untersuchung nach STICHWORTEN, zeigt sich eine breite Streuung der Maßnahmen sowohl in den genannten Inhalten als auch in den konkret angeführten Zielgruppen. Häufig genannt wurden neben (den erwarteten Begriffen) "Frauen" und "Mädchen" (70) als Zielgruppen die Begriffe "Gender" (25), „Bildung“ (25), "Gewalt" (17), "Arbeit" (16), "Technik" (16), "Gesetz oder Novelle" (14), „Beruf“ (13) sowie "Veranstaltung oder Ausstellung" (10).
- Die Maßnahmen waren überwiegend NEU (115), es gab aber auch viele (92) LAUFENDE Maßnahmen. Neue Maßnahmen waren eher befristet, während laufende Maßnahmen eher unbefristet waren.
- Die Finanzierung erfolgte jeweils zur Hälfte nur aus EIGENMITTELN (96) und in KO-FINANZIERUNG MIT ANDEREN TRÄGERN (87) - insbesondere mit sonstigen öffentlichen Mitteln (39), EU Mitteln (15) sowie Ländern und Gemeinden (12). Es gab einige wenige sehr große und VIELE KLEINE UND MITTLERE MAßNAHMEN.

Nach obigen Einzelanalysen zu den Inhalten des Erhebungsbogens lassen sich die zuvor georteten ZIELGRUPPEN AUCH IN VERNETZTER FORM NÄHER BELEUCHTEN (Details in Tabelle 10 und Tabelle 11). Dabei ist folgendes festzustellen:

- die 36 erhobenen MAßNAHMEN FÜR MÄDCHEN wurden deutlich überwiegend im Bereich "aktive Frauenförderungsmaßnahmen" (M5, 33 Maßnahmen) gesetzt und zwar vorrangig – und nicht unerwartet - in den Bereichen "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 19

⁹ Anmerkung: Die Maßnahmen konnten innerhalb einer Kategorie mehreren Merkmalen zugeordnet werden; Mehrfachnennungen sind daher möglich.

Zusammenfassung

Maßnahmen), "Arbeitsmarkt" (M5b, 19 Maßnahmen) und "Sexismus und Gewalt" (M5f, 10 Maßnahmen). Einige Maßnahmen liegen auch im Bereich "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 6 Maßnahmen) und „Wissenschaft“ (M5h, 5 Maßnahmen). Nach der Art der Maßnahme finden sich insbesondere Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 28 Maßnahmen) sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 22 Maßnahmen). Auch Subventionen, Preise und Stipendien (SUB) spielen eine Rolle.

- die 17 gemeldeten MAßNAHMEN FÜR MIGRANTINNEN sind insbesondere im Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 16 Maßnahmen) aber auch im Bereich Soziale Sicherheit und Existenzsicherung (M3, 3 Maßnahmen) zu finden. Im Bereich der aktiven Frauenförderung sind gleichermaßen "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 5 Maßnahmen), "Gesundheit" (M5d, 5 Maßnahmen), vorrangig aber "Sexismus und Gewalt" (M5f, 9 Maßnahmen) die angesprochenen Themen. Ebenso wie bei den Mädchen liegt der Schwerpunkt der Maßnahmen im Beratungs- und Qualifizierungsbereich (BER, 11 Maßnahmen) und bei der Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 6 Maßnahmen).
- die im Vergleich zum Vorbericht geringen acht MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE FRAUEN sind ziemlich gleichverteilt in den Bereichen "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (M1, 4 Maßnahmen), "soziale Sicherheit" (M3, 6 Maßnahmen) und "aktive Frauenförderung" (M5, 4 Maßnahmen). Innerhalb der aktiven Frauenförderung werden die Bereiche "schulische und berufliche Bildung" (M5a) und "Arbeitsmarkt" (M5b), "Mobilität" (M5e), "Sexismus und Gewalt" (M5f) sowie „Gleichberechtigte Lebensformen“ (M5g) angesprochen. Nach der Art der Maßnahmen werden insbesondere Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 5 Maßnahmen) durchgeführt, wobei (zu einem geringeren Teil) auch legislative Maßnahmen (LEG) und Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) zum Einsatz kommen.
- die 15 MAßNAHMEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN betreffen überwiegend den Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 13 Maßnahmen), sonst zu gleichen Teilen die Bereiche "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (M1, 8 Maßnahmen) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 7 Maßnahmen). Auch "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2, 4 Maßnahmen) und "Soziale Sicherheit" (M3, 5 Maßnahmen) spielen eine Rolle. Innerhalb der aktiven Frauenförderung kommt den beiden Bereichen "Arbeitsmarkt" (M5b, 11 Maßnahmen) und "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 5 Maßnahmen) hohe Bedeutung zu. Von den 15 Maßnahmen sind sechs Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER) und jeweils vier Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) und Sonstiges (SON). Zwei Maßnahmen entfallen auf den legislativen Bereich (LEG).
- die 20 MAßNAHMEN FÜR FRAUEN IN DER ARBEITSWELT (die oben angeführten 15 Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen werden hier nicht mehr betrachtet) werden vorrangig im Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 17 Maßnahmen) und im Bereich "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 14 Maßnahmen) gesetzt. Auf den Bereich "Soziale Sicherheit" (M3) entfallen immerhin noch acht Maßnahmen, insgesamt sieben auf die Bereiche "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1, 5 Maßnahmen) und "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2, 2 Maßnahmen). Innerhalb der aktiven Frauenfördermaßnahmen stehen die Bereiche "Arbeitsmarkt" (M5b, 11 Maßnahmen), und "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 9 Maßnahmen) deutlich im Vordergrund. Auf die Bereiche "Gesundheit" (M5d) und „Wissenschaft“ (M5h) entfallen je drei Maßnahmen, auf „gleichberechtigte Lebensformen“ und „Mobilität“ insgesamt drei. Bezogen auf die Art der

Zusammenfassung

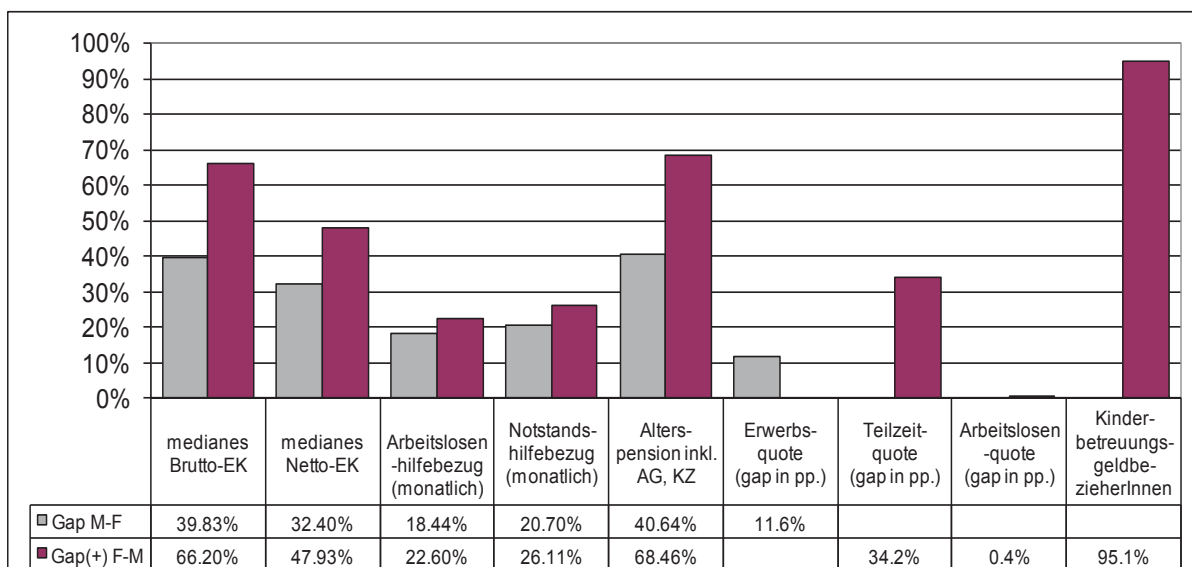
Maßnahme werden elf Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER), je vier Maßnahmen als Subventionen (SUB) und sonstige Maßnahmen (SON) sowie eine legislative Maßnahme (LEG) gemeldet.

- die vier MAßNAHMEN FÜR BEHINDERTE liegen vorrangig im Bereich "Soziale Sicherheit" (Existenzsicherung; M3, 3 Maßnahmen). Auch "Arbeitsmarkt" (M5b) und "schulische und berufliche Bildung" (M5a) werden in einer Maßnahme angesprochen. Zwei der Maßnahmen entfallen in den Beratungs- und Qualifizierungsbereich (BER), eine in den legislativen Bereich (LEG) und eine ist eine Subvention (SUB).

Darstellung der aktuellen allgemeinen Kennzahlen

Im Bereich der Kennzahlenbetrachtung wurden zu Zwecken der Vergleichbarkeit mit dem vorhergehenden Bericht die allgemeinen Kennzahlen zu Benachteiligungen von Frauen in Österreich für die Jahre 2009-2010 aktualisiert. Die folgende Abbildung bietet einen Überblick, genaue Zahlen (und Zeitreihen) finden sich in Anhang 4.

Abbildung 1 Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2009-2010



QUELLE: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, AMS, HVSV, BMWA; BMGF (ALLE DATEN 2009; AUSZUG 2/2011)

Es zeigt sich, dass in der allgemeinen Betrachtung bei Einkommen und von Einkommen abgeleiteten Leistungen nach wie vor große UNTERSCHIEDE zwischen Frauen und Männern bestehen. Die Erwerbsquote¹⁰ der Männer lag um 11,6 Prozentpunkte über jener der Frauen;

¹⁰ Da im Bericht 2005/06 Zahlen des BMASK (damals BMWA) aus dem „Economic and Labour Information System“ (ELIS) verwendet wurden, wurden diese zur Vergleichbarkeit auch im Bericht 2007/08 verwendet (<http://elis.bmwa.gv.at/Arbeitsmarkt.aspx>; aus Registerdaten: unselbständige Beschäftigungsverhältnisse zu Stichtag Ende des Monats aus Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Arbeitslose zu Stichtag Ende des

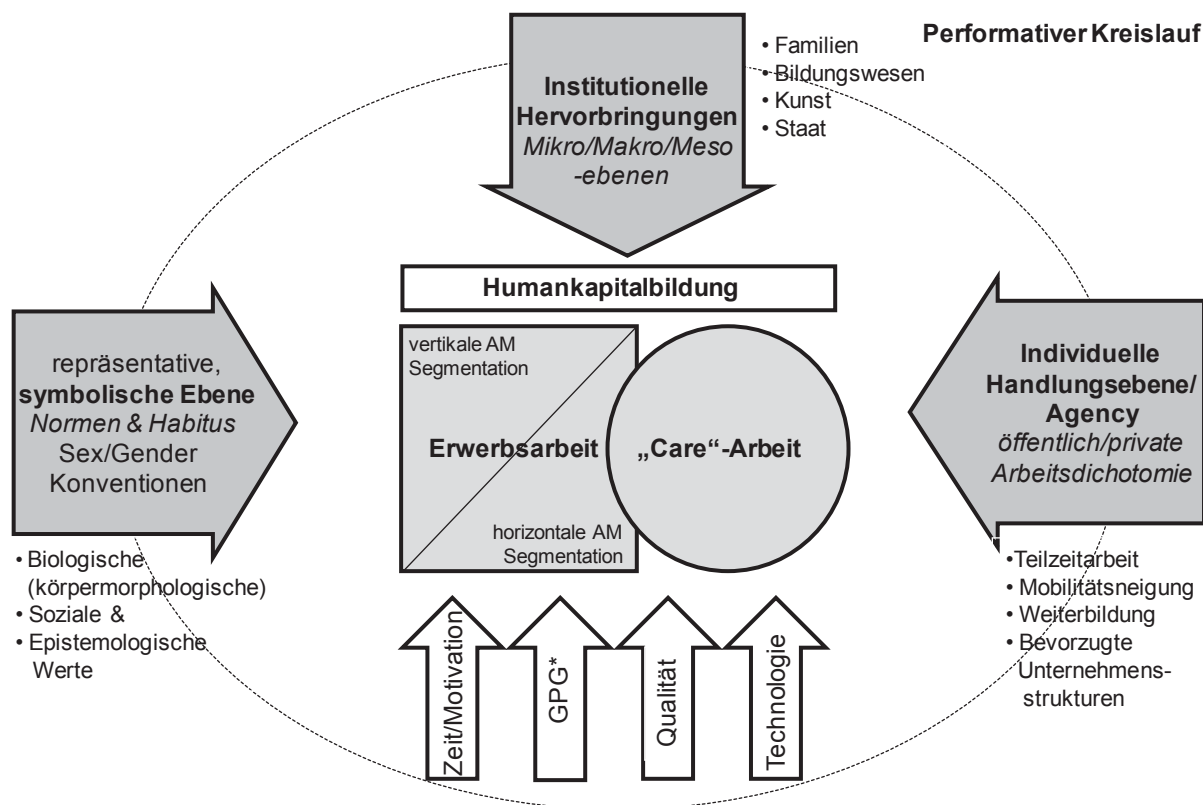
Zusammenfassung

die Teilzeitquote der Frauen um 34,2 Prozentpunkte über jener der Männer. Das Kinderbetreuungsgeld wurde nach wie vor überwiegend von Frauen bezogen (95,1% der BezieherInnen waren Frauen).

Evaluierung der „externen“ ministeriellen Maßnahmen

Methodisch schließt dieser Bericht an die Evaluierung des Vorberichtes an. Aufgrund der Verschiebung der Schwerpunktsetzung auf das Thema Arbeitsmarkt ergibt sich ein dementsprechend adaptiertes Schaubild, das die Zusammenhänge der geschlechterungleichen Strukturierung in Österreich in einem sogenannten „performativen Kreislauf“ zusammenfasst:

Abbildung 2 Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen



Quelle: SCHÖNPFUG (ERSCHEINT 2011) *Gender Pay Gap

Monats von AMS, selbständig Erwerbstätige aus Erwerbskarrieremonitoring des BMASK/AMS). Die Erwerbsquoten sind definiert als Anteil der selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der jeweiligen Wohnbevölkerung.

Aus dem Schaubild wird deutlich, dass drei Faktoren auf den Arbeitsmarkt und die Rolle, die Frauen und Männer einnehmen, einwirken. Jene sind auf symbolischer, institutioneller und individueller Ebene sichtbar. Anzeiger der Ungleichheit sind Zeit/Motivation, Gender Pay Gaps (Einkommensunterschiede), Qualität der Arbeitsverhältnisse und die Technologie der Produktion für Frauen und Männern zugerechnetes Arbeiten. Wichtig ist für die Untersuchung insbesondere die Unterteilung des Arbeitsmarktes in den Bereich der Erwerbsarbeit und jenen der „Care“-Arbeit, jener Arbeit, die oft von Frauen im privaten Bereich verrichtet wird (siehe Abschnitt 1.1.).

Weiters geht die Evaluierung der in den Jahren 2009 und 2010 von den Ministerien gesetzten externen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen auf fünf Kausalitätsketten ein.

Das Grundprinzip der fünf KETTENSCHAUBILDER lässt sich anhand der folgenden sechs Bildelemente gut erklären:



1. Die TEILASPEKTE eines Problems werden (in Rechtecken) von links nach rechts kausal zusammengestellt.



2. KENNZAHLEN (KZ) weisen österreichische Entwicklungen im internationalen Vergleich für die jüngste Vergangenheit aus (siehe 1.3. und 2.1). Rot sind die allgemeinen Kennzahlen aus Kapitel 2.1, weiß spezifische Kennzahlen für die jeweiligen Kettendarstellungen.



3. AMPELN zeigen auf einen Blick, ob es sich um Problembereiche mit wenigen Verbesserungen ("rote" Ampeln), "Points-to-Watch" ("gelbe" Ampeln), oder um gelöste Problembereiche ("grüne" Ampeln) handelt.



4. Die Maßnahmen (M) der österreichischen Bundesministerien werden der gesetzlichen Reihung entsprechend (in Kreisen) zu Gruppen gebündelt und mit Zusätzen entsprechend ihrer Maßnahmenart (LEG, BER, FOR, SUB, ÖFF, SON) versehen.¹¹



5. BLOCKPFEILE, welche die Dichte (= Wichtigkeit und Wirkungskraft) der gesetzten Maßnahmen entsprechend ihrer Pfeilgröße symbolisieren, werden mit Hilfe der Balanced Score Cards ermittelt.

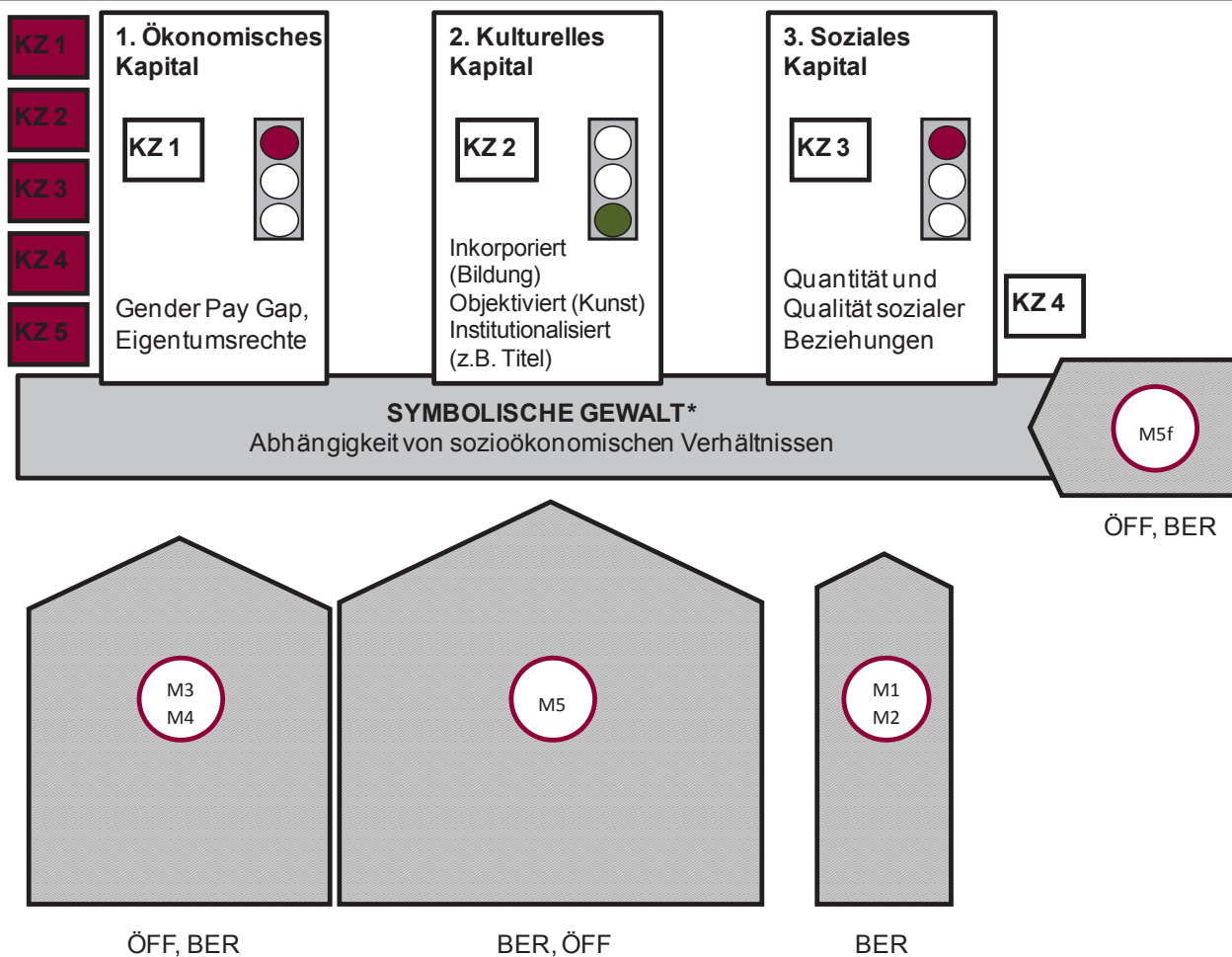
Aus Abbildung 3 wird somit deutlich, dass die österreichische Bundesregierung im Beobachtungszeitraum am meisten geleistet hat, um den Status Quo von Frauen im Bereich des kulturellen Kapitals zu heben, was – wie die grüne Ampel belegt – auch sehr gut gelungen ist. (Die Kennzahlen, die dies ausweisen sind insbesondere auf den Bildungsbereich

¹¹ Die Abkürzungen haben folgende Bedeutung: LEGislativ, BERatung & Qualifizierung, FORschungsförderung, SUBventionen, Preise, Stipendien, ÖFFentlichkeitsarbeit, SONstiges; siehe dazu Tabelle 9.

Zusammenfassung

orientiert.) 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 löst hier immer noch eine rote Ampel aus, was die Frage aufwirft, wodurch die Wirksamkeit der Maßnahmen hier konkret verhindert wird. An dritter Stelle rangieren die Maßnahmen der sozialen Sicherung im privaten Bereich. Die Maßnahmen können jedoch sehr rigide Problematiken wie Frauenarmut sowie Doppel- und Mehrfachbelastungen kaum auffangen, deshalb steht auch hier die Ampel auf rot. Schließlich zeigt der Pfeil der Maßnahmengruppe M5f auf, wie viel gegen geschlechtsbezogene Gewalt getan wird, die hier als herausstechendstes Element der symbolischen Gewalt (nach Bourdieu) herangezogen wird. Insgesamt lässt sich somit folgern, dass in Österreich keine ganzheitliche Strategie (gemeinsam getragenes Ziel, Ausstattung mit ausreichenden Ressourcen, Zusammenarbeit mit relevanten AkteurInnen) zur Beendigung der symbolischen Gewalt verfolgt wird, bzw. verfolgt werden kann. Es wird zwar einiges von der Bundesregierung geleistet, dennoch kann nicht von der Einleitung eines paradigmatischen Wandels in den Geschlechterbeziehungen gesprochen werden.

Abbildung 3 Kette 1: Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen



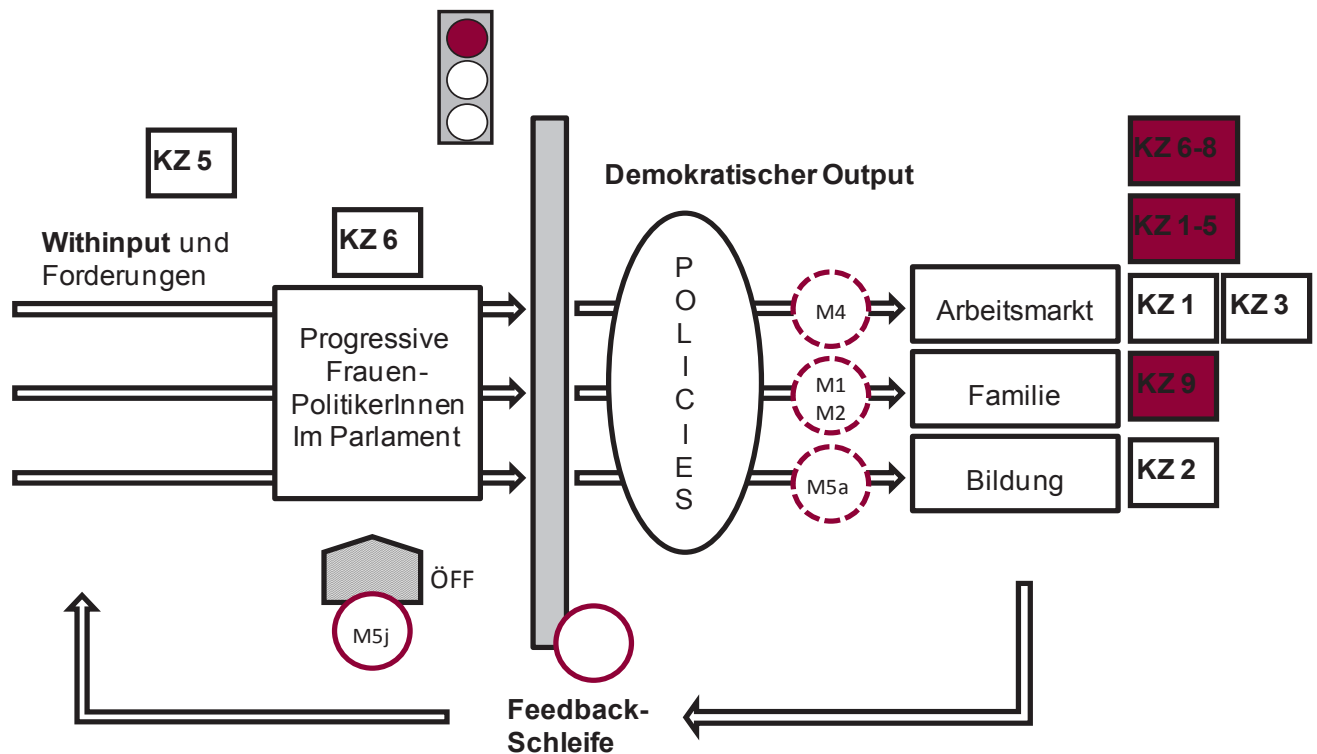
Quelle: IHS M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG; M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN
ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION, Kz6-Kz9 ZEITKONTEN

Zusammenfassung

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 4 wird anhand der untergelegten Kennzahlen deutlich, 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 jener Bereiche, wo Frauen eingesetzt werden, vergleichsweise gering ist (z.B. im Bundesrat). Relevanter ist aber die Frage, nach der Agenda aller PolitikerInnen, die aufzeigt, dass in diesem Bereich nicht das Geschlecht, sondern die Solidarität gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung relevant für einen geschlechtergerechten sozialen Wandel wäre („rote“ Ampel). Für einen Zuwachs an progressiven FrauenpolitikerInnen im österreichischen Parlament könnte noch weit mehr getan werden.

Abbildung 4 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 FRAUENFÖRDERUNGSMASNAHMEN

ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION

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

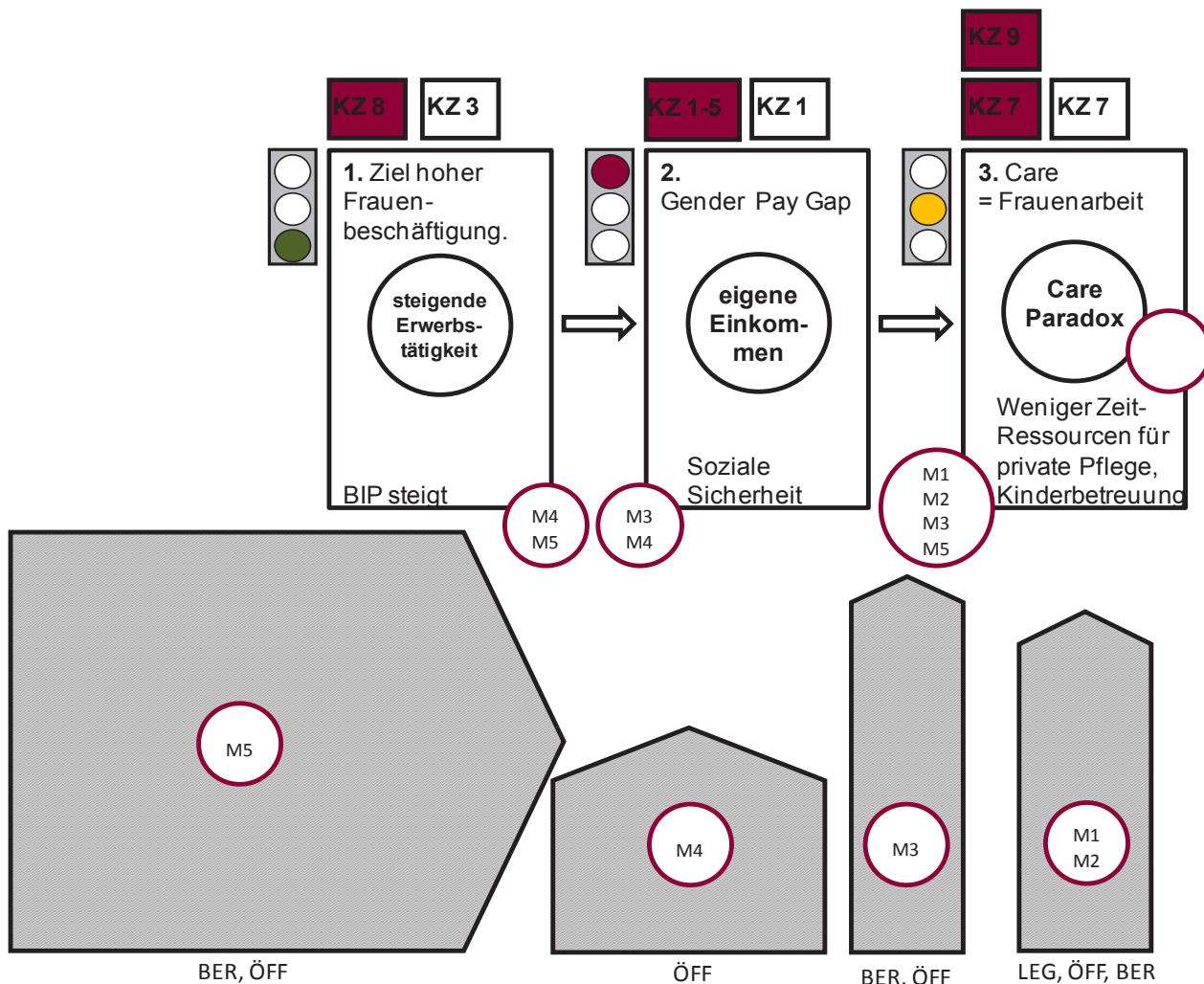
Kz5: POLITIKERINNEN, Kz6: FRAUENPOLITIKERINNEN IN DER POLITIK

Bezüglich der europäischen Beschäftigungsziele und des damit verknüpften Care Paradox zeigt sich, dass die österreichische Bundesregierung besonders viel im Rahmen der aktiven Frauenförderung leistet. Sie wirkt insbesondere im Bereich der Steigerung der

Zusammenfassung

Erwerbsbeteiligung, aber auch im Rahmen des Care Paradox, insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Wohnen (der diesbezügliche Pfeil M5 ist „liegend“ abgebildet, da er mehrfach einwirkt). 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 groß, wenn auch anders zusammengesetzt. Jedoch wird ebenso deutlich, dass in den drei Teilabschnitten ganz unterschiedliche Ausgangssituationen und Vorgeschichten (Status Quo) bestehen: Das Beschäftigungsziel ist 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 wird z.B. viel getan, um Frauen in Beschäftigung zu bringen, andererseits muss die öffentliche Hand z.B. "liegen gebliebene" Aufgaben im Pflegebereich auffangen, da die von Frauen generierten Einkommen nicht ausreichen, um dem Markt die Bearbeitung des Pflegeproblems zu überlassen. Eine Maßnahmenlücke (angedeutet durch den leeren Kreis ganz rechts in der Mitte) besteht bezüglich einer ganzheitlichen Herangehensweise zur Überwindung des Care Paradox.

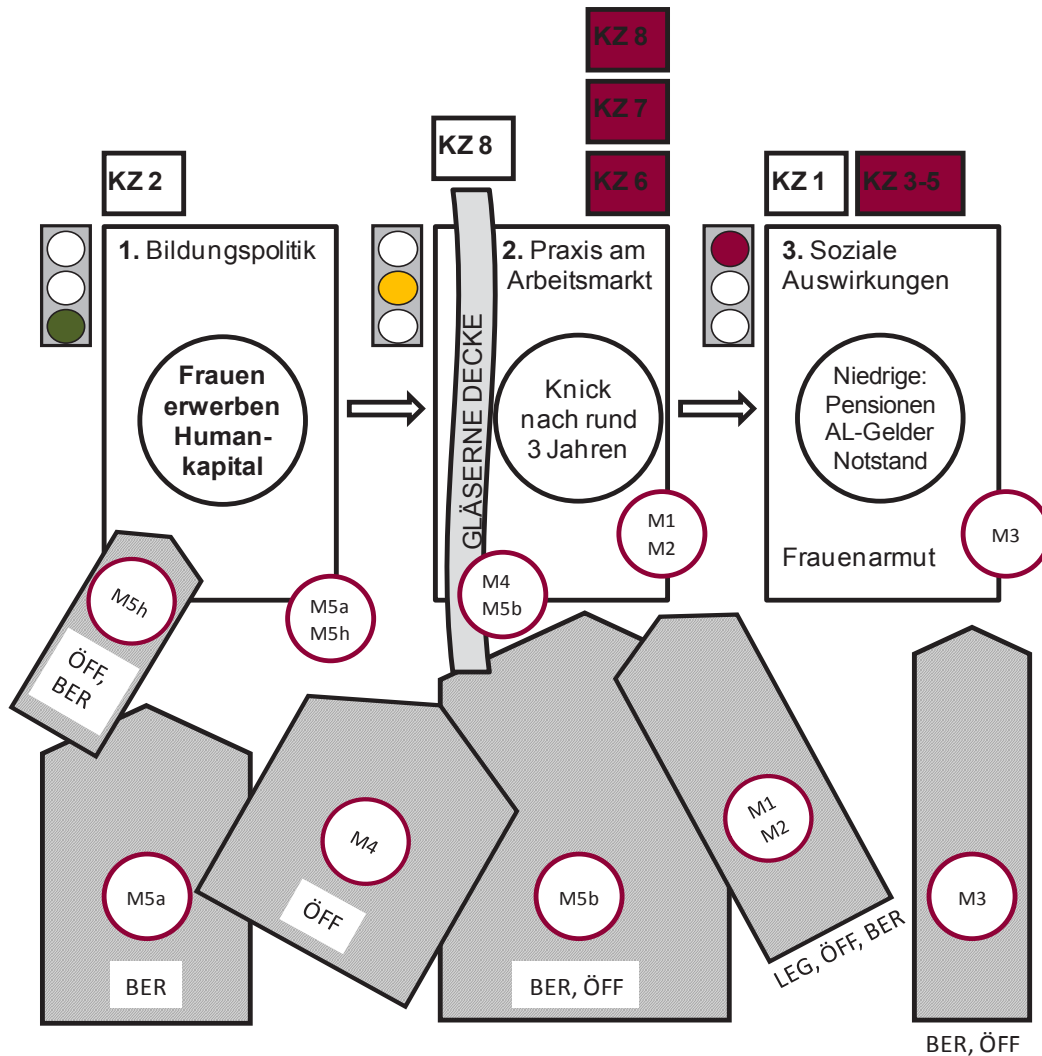
Abbildung 5 Kette 3: Beschäftigungsziel und Care Paradox



Zusammenfassung

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

Abbildung 6 Kette 4: Gläserne Decke



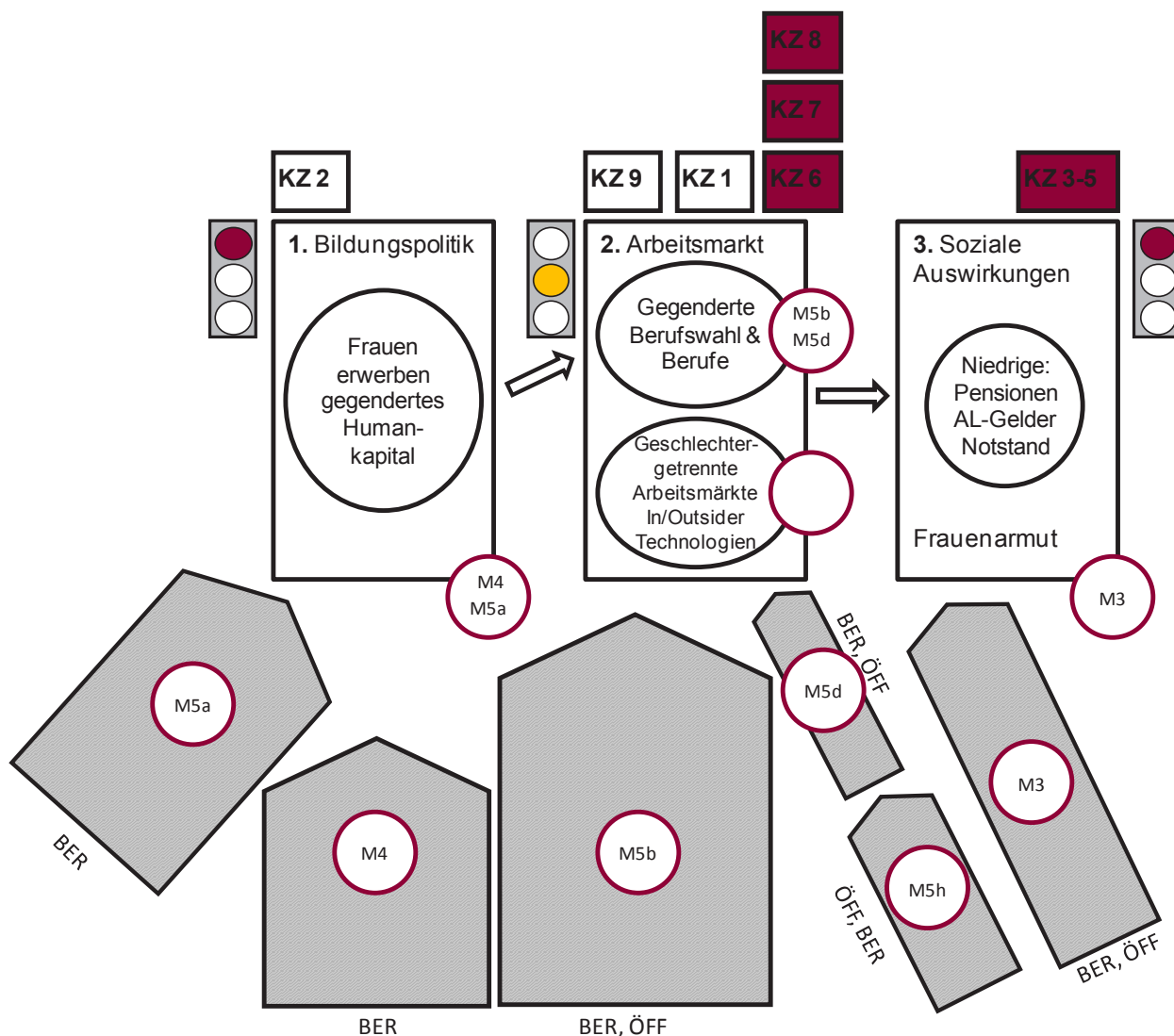
Quelle: IHS M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN
 ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION, Kz6-Kz9 ZEITKONTEN
 SPEZIELLE Kz (WEISS) Kz1: EINKOMMENSITUATION, Kz2: BILDUNG;
 Kz8: VERTIKALE SEGREGATION

In Abbildung 6 wird die Problematik der "Gläsernen Decke" (Benachteiligungen von Frauen bei Berufsaufstieg und Einkommen trotz hohen Bildungsniveaus) behandelt. Die österreichische Bundesregierung setzt relativ große Bemühungen für GENDER EQUALITY IM ARBEITSMARKT. Bezüglich des Humankapitalaufbaus stehen Österreichs Frauen ihren männlichen Kollegen um

Zusammenfassung

nichts mehr nach ("grüne" Ampel), außer bezüglich der gegenderten Berufswahl (siehe nächste Kette). Auffangende Maßnahmen zur Behebung sozialer Missstände bleiben jedoch immer noch gleich dicht wie jene der Bildungsförderung. Ein Maßnahmenbündel (M5a, M4) versucht Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben und im Umfeld der "gläsernen Decke" zu verringern; hier wird jedoch nur ein sehr zögerlicher Fortschritt bemerkbar. Die gelbe Ampel signalisiert, dass sich die Frage stellt, inwieweit eine Investition in das Humankapital von Frauen sinnvoll ist, wenn vertikale und horizontale Segregation eine effiziente Ressourcenallokation und damit Wachstumsförderung verhindern.

Abbildung 7 Kette 5: Horizontale Segregation



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 Kz9: HORIZONTALE SEGREGATION

Schliesslich wird die horizontale Segregation – d.h. geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerb von Humankapital (Bildungs- und Berufswahlverhalten) - diskutiert, welche in gegenderten Arbeitsmärkten und Einkommensunterschieden resultiert. Aus Abbildung 7 ergibt sich folgendes Bild: Die österreichische Bundesregierung ist sehr bemüht das gegenderte Berufswahlverhalten von Frauen zu verändern. Sehr dichte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- und Bildungsförderung von Frauen, ebenso Forschungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsplätzen werden gesetzt. Jedoch zeigt sich, dass zwar das Bildungsniveau von Frauen jenem von Männern entspricht, aber weniger Wirkungen auf die gegenderte Berufswahl gemeldet werden können und der Verbleib in nach Geschlechtern

Zusammenfassung

getrennten Segmenten auf dem Arbeitsmarkt vermeldet werden muss (erste "rote Ampel"). Die geschlechterbasierte Segregation verändert sich hier nur sehr zögerlich. "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 Arbeitsmärkte selbst segregiert bleiben werden, und die Durchlässigkeit bezüglich Geschlecht (auch aufgrund von Familien- und Betreuungspflichten) weiterhin schwierig bleiben wird.

Fokusbereich Arbeitsmarkt

Aus der Analyse der NAP Strategie lässt sich im Rahmen der Evaluierung der in den Jahren 2009 und 2010 bislang gesetzten NAP Maßnahmen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt folgendes vermelden:

- Die Erstellung des NAP und besonders die vielen vorangehenden Vorarbeiten sind ganz konkret als **WICHTIGER SCHRITT IN DER ÖSTERREICHISCHEN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK** zu verstehen. Der NAP als Prozess hat bereits weitreichende bewusstseinsbildende Effekte bewirkt, welche im Rahmen dieser Evaluierung jedoch nicht in ihrer Fülle bewertet werden können. Viele der gesetzten Maßnahmen sind in Umsetzung befindlich und/oder werden erst in den nächsten Jahren Wirkung zeigen können. Die gegenständliche Evaluierung ist somit nur als ein erster Schritt in der begleitenden wissenschaftlichen Beobachtung einer gesamtösterreichischen akkordierten Genderpolitik auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen.
- Im Zuge der Anstrengungen der NAP Strategie werden **VIELE, ABER SICHERLICH NOCH AUSBAUFÄHIGE, MAßNAHMEN** gesetzt. Dazu gehören: 1. finanzielle Anreize/Stützen für gleichgestelltes Arbeiten, mit einem Fokus auf die Verbesserung der Vereinbarkeit für Eltern; 2. Maßnahmen zur Reduktion des Gender Pay Gap; 3. Maßnahmen zur Aufwertung der Care-Arbeit; 4. Maßnahmen zum Ausbau der Kinderbetreuung; 5. Maßnahmen im Bildungsbereich; 6. Maßnahmen im Rahmen der beruflichen Bildung; 7. Anstrengungen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen; und 8. Maßnahmen zur Verringerung von frauenspezifischer Armut.
- Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen ist das österreichische Bildungssystem sehr erfolgreich, aber bislang konnten kaum Erfolge im Aufheben der geschlechtsbezogenen **SEGMENTIERUNG DER (BERUFSBEZOGENEN) BILDUNG UND DES ARBEITSMARKTES** erzielt werden. Typische Frauenberufe, die mit schlechterer Bezahlung, geringerer Wertschätzung und kaum Aufstiegschancen verbunden sind, bestehen weiter und werden weiterhin von Frauen (bzw. MigrantInnen) besetzt. Das lässt den Schluss nahe, dass noch viel **MEHR GRUNDSÄTZLICHE MAßNAHMEN** und Bewusstseinsbildungsarbeit insbesondere im Bereich der Allgemeinbildung und auch der LehrerInnenfortbildung nötig sein werden, um im Bildungsbereich und schließlich auf dem Arbeitsmarkt Wirkung zu zeigen. Eine gemeinsame, **GESCHLECHTERSENSIBLE BILDUNGSSTRATEGIE** sollte im Rahmen der ausstehenden Schulreform unbedingt mitgedacht werden.
- Der Fokus des NAP richtet sich, wie programmatisch vorgesehen, auf eine **NEUSTEUERUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT**, die eine erwerbs-

bedingte ökonomische Gleichstellung bewirken sollen. Ziele der erhöhten Beschäftigung von Frauen sollen, wie im Rahmen der EU 2020 Strategie weitergeführt, zu einer Einkommenssteigerung von Frauen und auch zu gesamtwirtschaftlichem Wachstum führen. Problematisch ist jedoch, dass der Ausbau der Beschäftigung von Frauen oftmals im Bereich der wenig Eigenständigkeit zulassenden und schlechter bezahlten TEILZEIT erfolgt; hier sollten noch mehr Maßnahmen angedacht und gesetzt werden.

- Sehr viele Maßnahmen sind zur ERHÖHUNG DES ANTEILS VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN gesetzt worden, der Erfolg der Strategie bleibt aber aufgrund von fehlenden Sanktionsmechanismen immer noch vom GOODWILL DER AKTEURE UND AKTEURINNEN und deren Gerechtigkeitsempfinden bzw. diversitätsgeschultem Effizienzdenken abhängig.
- Ein weiteres Problemfeld ist der Bereich der CARE-ARBEIT. Frauen leisten hier wesentlich mehr Arbeitsstunden als Männer, insbesondere im privaten Pflege- und Betreuungsbereich. Aufgrund der Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters bei Frauen und der damit einhergehenden VERSCHIEBUNG VON (WEIBLICHER) ARBEITSZEIT auf den Regelarbeitsmarkt, wird die Krise im CARE Sektor und die Doppelbelastung von Frauen im privaten Pflege- und Betreuungsbereich deutlich verschärft und IST NICHT ZU EMPFEHLEN. Vor allem wenn die derzeitige INFRASTRUKTUR im Betreuungsbereich UNVERÄNDERT BLEIBT und sich die Beteiligung von Männern nicht erhöht. Die öffentliche CARE-ARBEIT sollte unbedingt noch verstärkt im Hinblick auf die geschlechtergerechte Beteiligung AUFGEWERTET WERDEN, um diese Arbeitsfelder für Frauen und auch Männer lohnender und auch interessanter zu machen. Die Anstrengungen zum AUSBAU DER BETREUUNGSLEISTUNGEN FÜR KINDER SOLLTEN AUF DIE ALTEN- UND KRANKENPFLEGE AUSGEWEITET WERDEN, was bislang nicht in den NAP Maßnahmen abgedeckt ist.
- Zur Reduktion des im europäischen Vergleich zweithöchsten GENDER PAY GAP könnten und sollten NOCH WEIT MEHR ANSTRENGUNGEN gesetzt werden.
- Nicht nur arbeiten Frauen in Summe im privaten und öffentlichen Bereich mehr als Männer, sie sind immer noch stärker von Armut betroffen. Das daher NÖTIGE AUFFANGEN DER ÖKONOMISCHEN UND SOZIALEN BENACHTEILIGUNGEN BIS ZUR ERREICHTEN GLEICHSTELLUNG muss an dieser Stelle betont werden; dies ist ein im NAP kaum berücksichtigter Bereich.
- Formal war schließlich auffällig, dass zumindest bei den Meldungen KEINE LÄNDERSPEZIFISCHE AKKORDANZ vorherrscht. (Beispielsweise meldete nur Oberösterreich den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots und der schulischen Betreuungsangebote.)
- Insbesondere soll hier aber auf die Wichtigkeit von SPILL-OVER EFFEKTEN hingewiesen werden. Die Vorbildwirkung des Bundes zeigt sich bspw. in der Erstellung eines eigenen Vorarlberger NAPs ("Regionaler Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg") oder in einigen Best Practise Maßnahmen, die aus den Bundesländern gemeldet wurden.

1 Thematisch-methodischer Zugang

Die Beseitigung der Benachteiligung spezifischer Bevölkerungsgruppen ist traditionell ein Anliegen der österreichischen Bundesregierung. Sie hat mit dem europaweiten Ziel nach hoher weiblicher Erwerbstätigkeit (Europa 2020 Strategie), der Neufokussierung auf soziale Integration und der Ausbildung einer Wissensgesellschaft zur Stärkung von Wachstum und Beschäftigung als auch vor dem Hintergrund eines verschärften demographischen Drucks (geringe Geburtenraten, steigender Anteil der älteren Bevölkerungsgruppen, Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften) sowie nicht zuletzt mit den verschärften wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise erneut an Bedeutung gewonnen.

Die in Österreich IMMER NOCH SEHR DEUTLICHE BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN in vielen gesellschaftlichen Bereichen und speziell im Bereich des formellen und informellen Arbeitsmarktes als auch in der Care-Arbeit behindert die Erreichung wichtiger Zielsetzungen, deren Erfüllung von grundsätzlicher Bedeutung für die Erhaltung des europäischen Wohlstandes und die künftige soziale und wirtschaftliche Entwicklung sind.

1.1 Problemfeld gegendeter Arbeitsmarkt¹²

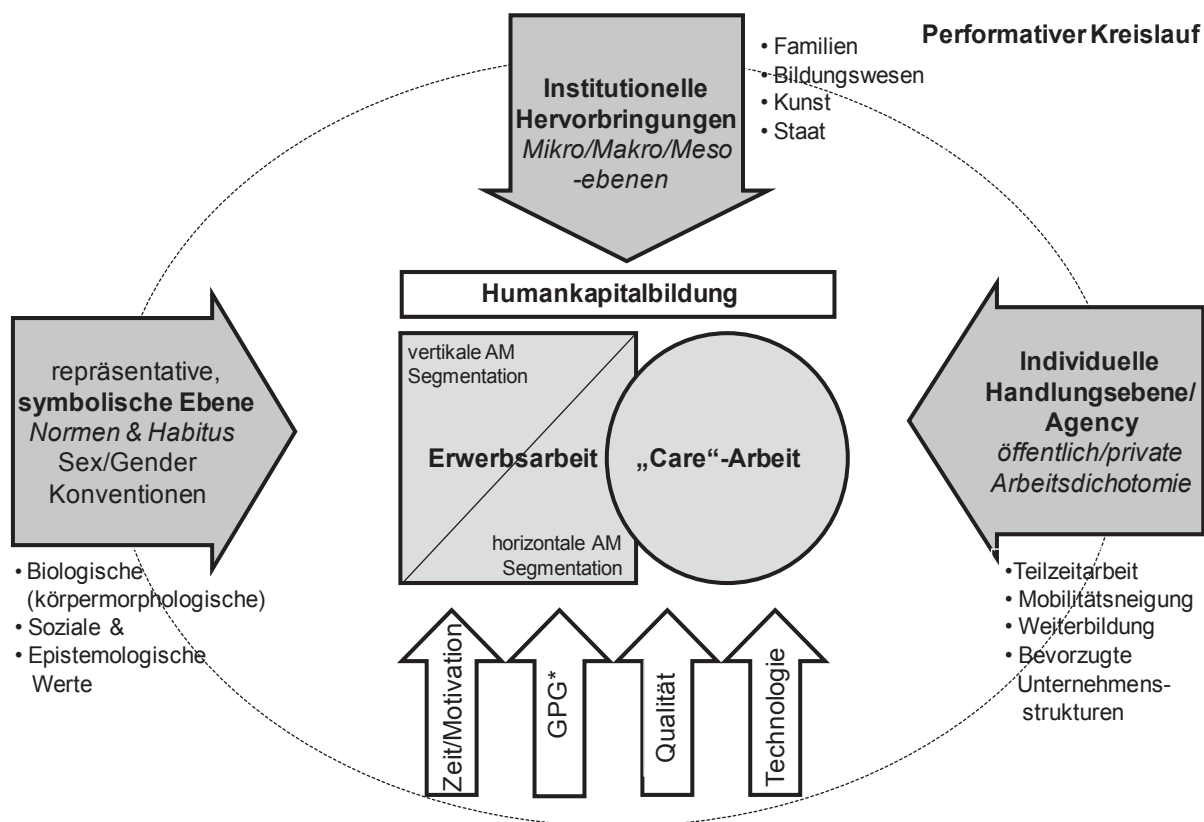
Der inhaltliche Schwerpunkt des diesjährigen Berichts über den Abbau der Benachteiligungen von Frauen ist der Arbeitsmarkt. Der Arbeitsmarkt ist ein gesellschaftlicher Kernbereich, in dem die hierarchische Geschlechtertrennung besonders deutlich wird: Auf der einen Seite findet sich marktorientierte, 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 8 beschreibt die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsarbeitsmarkt als auch in der Care-Arbeit im Wirkungszusammenhang mit verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen, welche Benachteiligung miterzeugen.

¹² Ein Arbeitsmarkt kann als „gegendert“ (bzw. „hierarchisch gegendert“) betrachtet werden, wenn eine Vielzahl von Berufen und 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 verrichtet werden.

MITERZEUGER DER BENACHTEILIGUNG: Auslöser einer Benachteiligung können grundsätzlich drei Ebenen zugeordnet werden, und zwar der symbolischen, der institutionellen und der individuellen Handlungsebene. 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 8 durch die drei dicken grau schattierten Blockpfeile dargestellt.

Abbildung 8 Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen



Quelle: SCHÖNPFLUG (ERSCHEINT 2011) *Gender Pay Gap

Im 1. BLOCKPFEIL "SYMBOLISCHE EBENE" findet sich Bourdieus Habitus-Konzept wieder. Der Habitus (z.B. Auftreten, Stil, Vorlieben, Gewohnheiten, Haltungen) befähigt ein Individuum zum „Agieren und Reagieren durch die in ihm verinnerlichten Strukturen (eingeschriebene Geschichte) – d.h. er macht Handlungen überhaupt erst möglich“ (Hanappi-Egger, Hermann, Hofmann 2008, S. 48). Der Habitus ist also als eine Art Praxissinn zu sehen, der das Verständnis für Regeln, Normen, Gebote und Verbote in einem sozialen Feld schafft, z.B. die Kenntnis der bestimmten wissenschaftlichen Fachsprache auf einer wissenschaftlichen Konferenz oder das Wissen um die notwendige Kleidung (z.B. Kleidermarken bei einem semi-privaten Meeting mit BusinesspartnerInnen, länderspezifische kulturelle Codes etc....). Unter

Kultur werden hier die im Habitus verankerten Sinnstrukturen der symbolischen Logik verstanden, die sich in den gesellschaftlichen Strukturen spiegeln. In diesem Bereich sind auch die uns gewohnten Sex/Gender Konventionen zu verorten.

2. BLOCKPFEIL "INSTITUTIONELLE HERVORBRINGUNGEN": Hier findet sich Bourdieus Konzept des kulturellen Kapitals (Zugang zu Position und Status). Verinnerlicht wird kulturelles Kapital über Erziehung, objektiviert wird es über die Kunst und institutionalisiert über gesellschaftliche Anerkennungssymboliken (wie z.B. Titelvergabe).

Das soziale Kapital (Anerkennungsverhältnisse) aus Bourdieus Konzept findet sich im **3. BLOCKPFEIL "INDIVIDUELLE HANDLUNGSEBENE/AGENCY"** wieder. Das soziale Kapital erfüllt eine Torhüterfunktion und ist durch die Quantität und Qualität sozialer Beziehungen bestimmt. Aus ökonomischer Perspektive steht insbesondere die Problemlage der gegenderten Arbeitsbereiche im Vordergrund. Aus sozial-psychologischer Perspektive ist z.B. die Frage der Gewaltstrukturen im sozialen Nahbereich besonders interessant.

Die Wahrnehmung des Zusammenspiels der drei Kapitalarten, das **"SYMBOLISCHE KAPITAL"** ist für die Analyse von Machtstrukturen und Herrschaftsverhältnissen von besonderer Bedeutung. Aus einer Genderperspektive soll diese Metakomponente über den **"PERFORMATIVEN KREISLAUF"** in Abbildung 8 angedeutet werden (die Verschränkung dieser drei Bereiche findet sich etwas detaillierter in der Kette 1 in Abbildung 10 wieder).

GEGENDERTE ARBEITSMÄRKTE: Die drei genannten Ebenen (bzw. Kapitalarten) sowie der "performative Kreislauf" wirken auf das Verhalten von Frauen und Männern auf den Erwerbsarbeitsmärkten und in der Reproduktion. So entsteht ein gegendertes Arbeitsleben für welches Benachteiligungen von Frauen beobachtet werden können: Die horizontale und vertikale Berufssegregation von Frauen (eingeschränktes Berufswahlverhalten auf horizontaler Ebene und gläserne Decke bzw. eingeschränkte Verfügbarkeit auf vertikaler Ebene) und ihre Auswirkung auf die individuellen, gender-spezifischen Ausstattungen und in Folge die Berufssegregation ergeben ungleiche Arbeitszeitbelastungen und eine unterschiedliche Einkommenssituation zwischen Frauen und Männern, den so genannten Gender Wage Gap (ausführlichere Beschreibungen siehe BKA 2009, Kapitel 1.3.).

MANIFESTATION VON BENACHTEILIGUNG: Prinzipiell kann sich die Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern in vier gesellschaftlichen Dimensionen manifestieren (siehe dazu die vier senkrechte Pfeile unten mittig in Abbildung 8):

- 1. ZEIT:** insgesamt längere Wochenstunden (auf dem Arbeitsmarkt und zusätzlich in der Reproduktions- und Hausarbeit, als auch im informellen Sozialbereich). Diese zeitliche Mehrbelastung hängt eng mit der **MOTIVATION** zusammen, insbesondere im Bereich der Pflegearbeit ist diese oft anders gelagert als in der Erwerbstätigkeit (siehe dazu z.B. Himmelweit 1999).
- 2. GELD:** geringere Bezahlung für (gleiche) Erwerbstätigkeit aufgrund des Geschlechts (**GENDER PAY GAP**). Ebenfalls relevant für die ungleiche Bezahlung sind andere Diskriminierungskategorien wie Klasse, „Race“, Herkunft, sexuelle Orientierung und eine Interdependenz dieser Kategorien.

3. **QUALITÄT** des Arbeitsplatzes als auch der erbrachten Leistung: qualitativ schlechtere Arbeitsplätze und andere Tätigkeitsfelder zeichnen gegenderte Arbeitsbereiche aus. Im Bereich der Care-Arbeit ist die Qualitätsmessung aufgrund von interpersonaler Wirksamkeit verschränkt mit unterschiedlichen Professionalisierungsgraden schwierig.
4. **SOZIALE STELLUNG, WIRKUNGSMACHT UND (PRODUKTIONS-)TECHNOLOGIE**: schlechter gestellte Positionen in Hierarchien (Arbeitsplatz, Politik, Kunst, Bildung, Beziehungen, Familien, Gewaltbetroffenheit ...) gehen einher mit ungleicher technologischer Gestaltung von gegenderten Tätigkeitsfeldern, wie z.B. High-Tech Ausstattung und hochgradig organisierte Arbeitsteilung im männlich dominierten Rüstungsbereich vs. manuelle Allroundtätigkeit im häuslichen Pflegebereich (siehe dazu bereits Perkins-Gilman 1898).

Aus Abbildung 8 wird letztlich deutlich, dass STRATEGIEN ZUR BESEITIGUNG VON BENACHTEILIGUNGEN von Frauen auf allen drei Ebenen - und zwar der symbolischen, institutionellen und individuellen Ebene - ansetzen müssen. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass gewünschte Verbesserungen in einem Bereich oft in Wechselwirkung zu anderen Bereichen (positiver/negativer Spillover) stehen. Genauere Überlegungen dazu finden sich in der Kettenbetrachtung in Abschnitt 1.5.

1.2 Maßnahmen

Auf Basis des § 2 Abs. 2 des Bundesgesetzes über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen (BGBl. 837/1992) ergibt sich die folgende Übersicht über **externe Maßnahmen der Ministerien**, welche in unterschiedlichen Bereichen der Tabelle 1 zum Tragen kommen.

So setzen beispielsweise Maßnahmen der Ministerien zur:

- Vereinbarkeit (M1) oder Gesundheit (M5d) auf allen 3 Ebenen an,
- Maßnahmen im Bereich Wissenschaft (M5h) hauptsächlich auf der Ebene der institutionellen Hervorbringung und der symbolischen Ebene (epistemologische Werte).
- Maßnahmen zum Arbeitsmarkt (M5b) wirken wiederum auf allen drei Ebenen und zielen direkt auf den Kern des Problemfeldes ab.

Tabelle 1 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	(I öffentlicher Dienst)

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNGSBLATT (Abfrage Dezember 2010 bis März 2011)

1.3 Kennzahlen

Bereiche, in denen die Auswirkungen einer Benachteiligung von Frauen deutlich werden (Arbeitszeiten, Bezahlung, Qualität, Technologie) wurden in Abschnitt 1.1 beschrieben.

Die Messung einer Benachteiligung erfolgt anhand von Kennzahlen. Es sind dies zum Beispiel Einkommensvergleiche (Gender Pay Gap), Zeitverwendungsaufstellungen, Arbeitslosenquoten, AbsolventInnenzahlen, Teilzeitbeschäftigungsquoten, Geschlechterverhältnisse beim Führungspersonal, etc... (siehe dazu Abschnitt 2.1). Solche Kennzahlen geben einen guten Überblick über den Status Quo der gegenderten Lebens- und Arbeitswelt und helfen, Veränderungen im Zeitverlauf wahrzunehmen und zu analysieren.

Graphisch wird in allgemeine Kennzahlen (rote Vierecke) und speziellere Kennzahlen (weiße Vierecke) unterschieden. Siehe dazu auch das Kennzahlenverzeichnis in Anhang 5.

1.4 Balanced Score Cards

Um die Wirkungsweise von ministeriellen Maßnahmen gegen die Benachteiligung von Frauen zu messen, sind allgemeine Kennzahlen, wie in Abschnitt 2.1. beschrieben, nicht ausreichend. Es wirken auch nicht direkt zählbare monetäre Werte und andere (numerisch weniger leicht erfassbare) Größen. Als Instrumente zur Sichtbarmachung von solchen meßbaren und

insbesondere nicht-direkt meßbaren Größen wird in der Gender- und Diversitätsforschung in jüngster Zeit insbesondere das Instrument der GENDER BALANCED SCORECARD verwendet.

Mit dieser, auf dem betriebswirtschaftlichen Modell der Balanced-Scorecards von Kaplan und Norton (1997) aufbauenden Methode, können EINFLUSSFAKTOREN AUCH ABSEITS MONETÄRER EFFIZIENZÜBERLEGUNGEN aufgenommen bzw. bereits vorhandene Logiken auf ihre impliziten Annahmen hin hinterfragt werden. So können insbesondere Beziehungen/Solidaritäten, Wissen, Traditionen und unterschiedliche Fähigkeiten sowie andere immaterielle Werte mit in die Analyse einbezogen werden, um neue Denkweisen und Instrumente zu entwickeln (siehe Hanappi-Egger, Hofmann 2005).

Das in der Betriebswirtschaft gebräuchliche Konzept sieht traditionell vier Bereiche zur schnellen und vollständigen Betrachtung von Unternehmen vor: finanzielle Aspekte, kundenbezogene Daten, interne bzw. prozessorientierte Kennzahlen und den Bereich Lernen und Wachstum. Umgelegt auf den öffentlichen Sektor und die Anforderungen des vorliegenden Berichts (Bewertung von Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen) können die vier Scorecard-Bereiche folgendermaßen adaptiert werden (wobei nach dem neuen Titel jedes Bereiches wichtige Eckdaten und potentiell zu beobachtende Größen gelistet werden):

- 1. ÖKONOMISCHE FAKTOREN:** z.B. Kosten der Maßnahmen, Kostenentgang durch Nicht-Setzung von Maßnahmen, Wert des generierten Humankapitals, Diversity Return on Investment (ROI¹³), Produktivität, Entwicklungen in den Bereichen: Steuern, Pensionen, Sozialausgaben, Wert für den Standortfaktor Österreich, etc.
- 2. GENDERPERFORMANZ:** Geschlechterverhältnisse in Österreich, Ziele zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen: z.B. Schliessen der Einommensschere, Angleichen der Lebens-, Betreuungs- und Pflegearbeitszeiten von Frauen und Männern, Maßnahmen zur Beseitigung von geschlechtsbezogener Gewalt in sozialen Nahräumen, etc.
- 3. INTERNE PROZESSE:** (diese sind kein Teil des vorliegenden Berichts zur Beendigung der Benachteiligung von Frauen, werden aber im Kapitel 3 zu den NAP Maßnahmen sehr wohl relevant z.B. Schliessung der Einkommensschere im öffentlichen Sektor, Ausbau der Diversität der Führungskräfte und Bediensteten, Verbesserung der Work-Life Balance z.B. durch Einrichtung von Betriebskindergärten, etc.
- 4. TECHNOLOGIE UND WACHSTUM:** Wirkungen auf die Produktivität und das "Empowerment" der Arbeitskräfte, Qualität und Innovativität, Diversity Training als Bildungselement, gleichberechtigter Zugang zu Technologie wie Teilzeitarbeit und technische Skills, etc.

¹³ Diversity Return on Investments (ROI) Prozess: Als systematischen Ansatz zum Messen der Rentabilität von Diversity Ansätzen schlägt Hubbard die ROI Analyse vor (Hubbard 2004, S. 43). In die Berechnung miteinbezogen werden: die Ausgangsanalyse und der Planungsprozess, die Datensammlung und -analyse, die Isolation der Beiträge die aus der Diversität erwachsen, die Umwandlung des Beitrages in monetäre Größen, die Berechnung von Kosten und Nutzen, die Berichterlegung, die Bewertung von Fortschritten.

Eine mögliche Gesamtansicht einer solchen Scorecard zeigt Abbildung 9. Hier werden die vier Bereiche als gleichwertige Strategiefelder aneinandergelegt, geeignete Maßnahmen bzw. Teilziele können eingeordnet, sinnvolle Indikatoren, Ziel- und Istwerte eingetragen werden. Schliesslich können unterschiedlich große, schwer vergleichbare Größen über Indexbildungen gleichgesetzt und direkt miteinander verglichen werden.

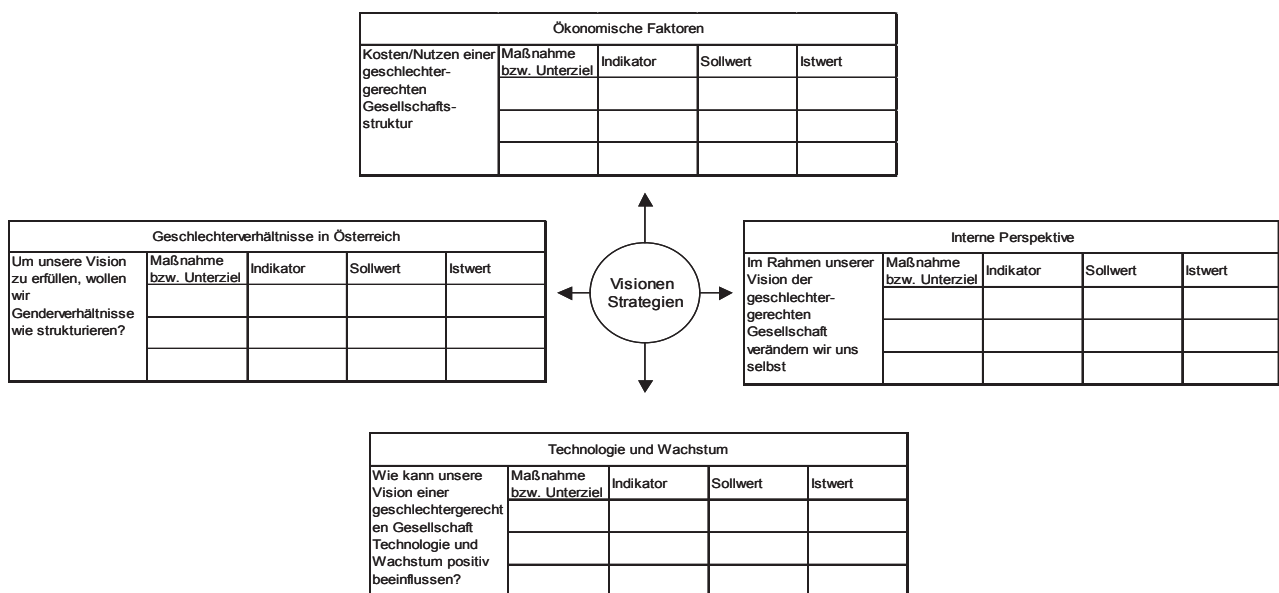
Im Rahmen dieses Berichtes soll das Instrument der Gender Scorecards auf die Evaluierung der von den Ministerien in den Jahren 2009-2010 zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen gesetzten Maßnahmen konzentriert werden.

Im vorliegenden Bericht wird eine sehr einfache, spezifische Scorecard zur Quantifizierung und Qualifizierung der in Österreich von Seiten der Ministerien zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen gesetzten Maßnahmen angewendet: Ausgehend vom ursprünglichen Modell von Kaplan und Norton (1997) werden vier Teilbereiche, und zwar 1. Ökonomische Faktoren, 2. Geschlechterverhältnisse in Österreich, 3. Technologie und Wachstum und 4. Interne Faktoren bewertet.

Die augenscheinlichste Balanced Score Kategorie ist a.) die ANZAHL der Maßnahmen im spezifischen Maßnahmenbereich. Darauf folgen die b.) ausgewiesenen MITTEL, die erhoben wurden. Hier ist zu beachten, dass diese Größe teilweise schwer ausweisbar ist, da Personal, Räume und Arbeitsmittel oft dem laufenden Budget des Ressorts zugeordnet werden. c.) Als dritter Bereich wird die REICHWEITE der Maßnahmen angeführt, am einfachsten wird diese durch die von der jeweiligen Maßnahme erreichte Personenzahl aufgeführt, wobei eine Führungskräftebildung mit höherer MultiplikatorInnenwirkung sicherlich eine letztlich größere Reichweite hat als eine Einzelberatung z.B. im Ausbildungsbereich. d.) Dies führt bereits zur Kategorie der INTENSITÄT der Maßnahme, damit wird eine intensive Auseinandersetzung reflektiert in der Stundenanzahl bzw. Bedeutsamkeit für die angesprochenen Zielgruppen bspw. in Form eines Wochenendworkshops in Verhältnis zu einem kurzen Vortrag gesetzt. e.) Weiters wird noch die INNOVATIVITÄT der Maßnahme bewertet, wobei progressive, neue, aufmerksamkeitsfördernde, zum neuen Denken anregende Maßnahmen besser bewertet werden. f.) Schliesslich soll noch bewertet werden, in wie weit Maßnahmen ÄNDERUNGEN erzielen konnten; dazu fließt die Veränderung der relevanten Kennzahlen (dx/dy) ein.

Insgesamt werden die Eigenschaften der Maßnahmen hiermit "aufgespannt", um einen Überblick über Ansatzpunkte und Effekte zu geben. Dabei wird hier nicht von den "wirksamsten" oder "stärksten" sondern den "dichtesten" Maßnahmen gesprochen, die das Bündel der in der Balanced Score Card erfassten Eigenschaften (es sind dies: Maßnahmenanzahl, finanzielle Größe, Reichweite, Intensität, Veränderungspotential anhand Kennzahlen-Entwicklung in jüngster Vergangenheit) reflektiert.

Abbildung 9 Gender Balanced Scorecard zur Evaluierung von Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen



Quelle: IHS, HUBBARD (2004, S. 121ff)

1.5 Wirkungsketten

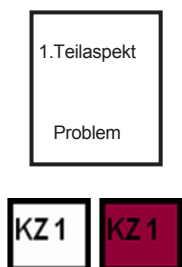
Um Effekte von Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen und ihre (oft sehr vielfältigen und komplexen) Wirkungszusammenhänge darzustellen, wurden - basierend auf der Übersichtsgraphik in Abbildung 8 - Wirkungskreisläufe und Kausalketten entworfen, welche spezifische Ausschnitte aus der Übersicht herausgreifen und genauer erläutern.

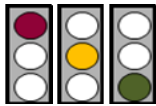
Diese Wirkungsketten wurden mit den für 2009-2010 erhobenen Maßnahmen (siehe Abschnitt 1.2 und Abschnitte 2.3), den Kennzahlen (Abschnitt 1.3 und Abschnitt 2.1) und den zugehörigen Balanced Score Cardes (siehe Abschnitt 1.4 und Abschnitt 2.3) verknüpft und können so zur Analyse der Wirkungsweise der von den Ministerien gesetzten Maßnahmen, markanter Effekte und möglicher Spillovers herangezogen werden.

Die im Zeitraum 2009-2010 von den österreichischen Ministerien gesetzten externen ("die Bürgerinnen betreffenden") Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen wurden IN FOLGENDEN WIRKUNGSKETTEN UND BEREICHEN zu fünf Schaubildern aufbereitet:

1. Kette „Bourdieu's Kapitalien und die nachhaltige Veränderungen von Genderstrukturen“ (Sichtbarmachung von Herrschaftsbeziehungen)
2. Kette „Demokratische Wirksamkeit“ (Betrachtung der Geschlechtergerechtigkeit des demokratischen Systems in Österreich)
3. Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“ (Überlegungen zur Doppelbelastung von Frauen durch Erwerbsarbeit und Pflegeverpflichtungen)
4. Kette „Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital“ (Umsetzungsbarrieren für Humankapital)
5. Kette „Horizontale Segregation: Bildungs- und Berufswahlverhalten“ (zu gegenderten Berufswahlverhalten und Arbeitswelten)

Das Grundprinzip der fünf KETTENSCHAUBILDER lässt sich anhand der folgenden sechs Bildelemente gut erklären:

- 
1. Die TEILASPEKTE eines Problems werden (in Rechtecken) von links nach rechts kausal zusammengestellt.
 2. KENNZAHLEN (KZ) weisen österreichische Entwicklungen im internationalen Vergleich für die jüngste Vergangenheit aus (siehe 1.3. und 2.1). Rot sind die allgemeinen Kennzahlen aus Kapitel 2.1, weiß spezifische Kennzahlen für die jeweiligen Kettendarstellungen.



3. AMPELN zeigen auf einen Blick, ob es sich um Problembereiche mit wenigen Verbesserungen ("rote" Ampeln), gelöste Problembereiche ("grüne" Ampeln) oder um "Points-to-Watch" ("gelbe" Ampeln) handelt.



4. Die Maßnahmen (M) der österreichischen Bundesministerien werden der gesetzlichen Reihung entsprechend (in Kreisen) zu Gruppen gebündelt und mit Zusätzen entsprechend ihrer Maßnahmenart (LEG, BER, FOR, SUB, ÖFF, SON) versehen.¹⁴



5. BLOCKPFEILE, welche die Dichte (= Wichtigkeit und Wirkungskraft) der gesetzten Maßnahmen entsprechend ihrer Pfeilgröße symbolisieren, werden mit Hilfe der Balanced Score Cards ermittelt.

NAP 1-6

6. Im Bereich Arbeitsmarkt (Ketten 3-5, bzw. Kapitel 3) werden auch die NAP Maßnahmen berücksichtigt.

Eine vollständige Auflösung der einzelnen Kettenschaubilder findet sich in Abschnitt 2.3 und in den Schlussfolgerungen. In Folge sei vorerst nur der Aufbau der Problemkausalitäten dargestellt.

Die ausgearbeiteten Ketten umfassen methodisch eine SOZIOLOGISCHE, eine POLITIKWISSENSCHAFTLICHE und eine ÖKONOMISCHE PERSPEKTIVE:

1. SOZIOLOGISCHE PERSPEKTIVE: BOURDIEUS KAPITALIEN UND NACHHALTIGE VERÄNDERUNGEN VON GENDERSTRUKTUREN

Diese soziologische Sichtweise der relevanten Benachteiligungsfelder ist mit der Systematik des Kreislaufdiagramms aus Abbildung 8 vergleichbar. Die drei Rechtecke in Abbildung 10 entsprechen Bourdieus drei Kapitalienarten (ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital) und in etwa den drei farbigen Blockpfeilen aus Abbildung 8. Das Zusammenwirken der drei Bereiche wird in Abbildung 10 durch den sie durchdringenden Balken der SYMBOLISCHEN MACHT BZW. GEWALT angedeutet.

SYMBOLISCHE MACHT BZW. GEWALT: "Bei der Benutzung des Bourdieuschen Konzepts ist zu beachten, dass nicht soziale Diskriminierung als solche thematisiert wird, sondern Herrschaftsbeziehungen, deren Konstruktion, Produktion und Reproduktion" (Hanappi-Egger, Hermann, Hofmann 2008, S. 50). Zentrales Thema des Handelns im Sinne dieses Denkschemas ist symbolische Macht, welche sich in symbolischer Gewalt äußern kann (z.B. Segregationsprozesse und Segmentation auf dem Arbeitsmarkt, spezifische hierarchie-spezifische Verhaltens-Orientierungen von Frauen und Männern). Gewalt kann somit auf struktureller als auch individueller Ebene festgestellt und analysiert werden. Symbolische Macht manifestiert sich gesellschaftlich als Anerkennung. Symbolische Herrschaft wird über

¹⁴ Die Abkürzungen haben folgende Bedeutung: LEGislativ, BERatung & Qualifizierung, FORschungsförderung, SUBventionen, Preise, Stipendien, ÖFFentlichkeitsarbeit, SONstiges; siehe dazu Tabelle 9.

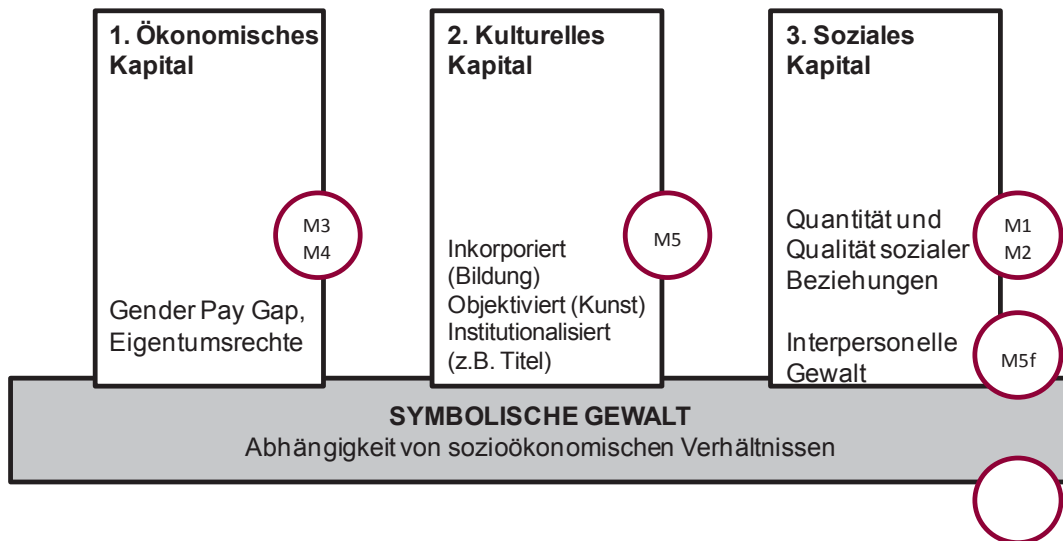
Kultur und symbolische Formen vermittelt, sie wird in selbstverständlichen Denkweisen transportiert und Vermittler dieses Prozesses sind kulturproduzierende Institutionen. Symbolische Gewalt beinhaltet ein stilles Einvernehmen der Unterdrückten: Da Frauen in bestehende Habitus-Strukturen eingebunden sind, werden diese als „natürlich“ empfunden, obwohl sie vielmehr gesellschaftlich bedingt sind.

Auf individueller Ebene manifestiert sich die geschlechtsbezogene, symbolische Gewalt auch im (familiären und partnerschaftlichen) Umfeld. Die autonomen Frauenhäuser Österreichs (www.aoeff.at) unterscheiden hier vier Formen von Gewalt: 1. Körperliche/physische Gewalt; („einfache Watsche“ bis hin zum Totschlag, Mordversuch oder Mord); 2. Sexuelle Gewalt (Zwang zu sexuellen Handlungen gegen den Willen der Frau; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung); 3. Psychische/Seelische Gewalt (Isolation; Einschüchterung, Angst machen; Drohungen, Selbstmorddrohungen; Nötigung, Zwang; Beschimpfungen, Abwertungen, Diffamierungen; Belästigung, Verfolgung, Telefonterror, Psychoterror, Stalking; Gewalt gegen Kinder); 4. Ökonomische/Finanzielle Gewalt (Missbrauch von Abhängigkeit; Missbrauch der Verfügungsgewalt über finanzielle Mittel; Unzureichende Bereitstellung von Geldmitteln; Verheimlichen der Einkommens-/Vermögensverhältnisse). Bezüglich GEWALT IN MANN-FRAU BEZIEHUNGEN fasst Constance Ohms den gegenwärtigen Stand in der Gewaltforschung folgendermaßen zusammen: Es ist der Frauenbewegung zu verdanken, dass "die Ausübung von Gewalt in der Partnerschaft nicht länger als individuelle Pathologie betrachtet wird, sondern als Ausdruck und Konsequenz einer hierarchischen Gesellschaftsordnung begriffen wird, in der Frauen qua biologischem Geschlecht die untergeordnete Position zugewiesen wird. Die Durchsetzung der Geschlechterhierarchie mittels Gewalt ist demzufolge ein ordnungspolitisches Mittel und stellt daher keine Normverletzung, sondern eine Normverlängerung dar." (Ohms 2008, S. 49)

Nach Angabe der Österreichischen Gewaltschutzzentren bzw. der Informationsstelle Wien waren im Jahr 2009 in 91% der Fälle häuslicher Gewalt Frauen die von der Gewalt Betroffenen und in 94% waren Männer die Täter bzw. Ausübenden von Gewalt. Laut Schätzung des Instituts für Konfliktforschung aus dem Jahr 2006 betragen die gesellschaftlichen Folgekosten akuter "häuslicher Gewalt" in Österreich 78 Millionen € pro Jahr¹⁵.

¹⁵ Diese Kosten beinhalten auch Gewalt gegen Kinder.

Abbildung 10 Kette 1: Bourdieus Kapitalien und nachhaltige Veränderungen von Genderstrukturen



Quelle: HANAPPI-EGGER, HERMANN, HOFMANN, IN: SCHÖNPFLUG UND KLAPEER (2008, S. 44)

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN AUFGRUND MUTTERSCHAFT; M3: SOZIALE SICHERHEIT;

M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMÄßNAHMEN

MAßNAHMEN aus den möglichen, gesetzlich vorgesehenen Maßnahmengruppen sind wie folgt in Abbildung 10 EINGEORDNET worden:

1. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (M1) und zur Beendigung der Benachteiligung von Müttern (M2) sind Maßnahmen zur Vergrößerung des individuellen sozialen Kapitals.
2. Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Sicherheit (M3) und zur Beendigung der Benachteiligung am Arbeitsmarkt (M4) sind Maßnahmen zur finanziellen Besserstellung von Frauen über Geld oder Eigentumsrechte.
3. Maßnahmen M5 sind Maßnahmen zu Erhöhung des kulturellen Kapitals, z. B. über die Erziehung, Bildung, Kunst, Ausformung staatlicher Institutionen, Titelgebung etc.
4. Maßnahmen M5f wirken gegen Gewalt in sozialen Nahverhältnissen (z. B. in der Familie) und gegen Sexismus (z. B. am Arbeitsplatz).
5. Eine Lücke (leerer Kreis) wird in dem Bereich deutlich, wo Maßnahmen direkt auf das Verrücken der symbolischen Macht abzielen sollten, was aber nicht geschieht, da kein umfassendes Konzept zu einer Beseitigung des symbolischen Rahmenwerks vorliegt.

2. POLITIKWISSENSCHAFTLICHE PERSPEKTIVE: DEMOKRATISCHE WIRKSAMKEIT

In Abbildung 11 zeigt sich die Effektivität des demokratischen Systems bezüglich Geschlechtergerechtigkeit und des Abbaus von Benachteiligungen von Frauen. Der "WITHINPUT" (Sauer 1999) ist jenes institutionelle oder personelle Setting, das primär darüber entscheidet, welche Forderungen als legitime Forderungen über FrauenpolitikerInnen¹⁶ von Seiten des Parlaments und der Regierung aufgenommen werden und wie Forderungen im Rahmen staatlicher Prozesse transformiert bzw. handhabbarer gemacht werden.

Führt der demokratische Input nicht zu einem entsprechenden Output, also z. B. der Verabschiedung von Gesetzen in den verschiedenen Benachteiligungsbereichen, ist ein Demokratiedefizit gegeben: Strukturen des Inputs (also der Institutionen) verhindern einen adäquaten Output. Die Anzahl der FrauenpolitikerInnen im Parlament sowie die Stärke anderer Lobbyinstitutionen kann bei "funktionierenden" Strukturen zu einer progressiven Politik im Sinne von Gender Equity¹⁷ führen. Konkrete Maßnahmen können eine Besserstellung in den Bereichen Arbeitsmarkt, Reproduktion und Bildung erreichen; eine Feedback-Schleife kann den „Withinput“ stärken und korrigieren.

Die hier exemplarisch angeführten MAßNAHMENGRUPPEN gliedern sich folgendermaßen in die Graphik der demokratischen Wirksamkeit ein:

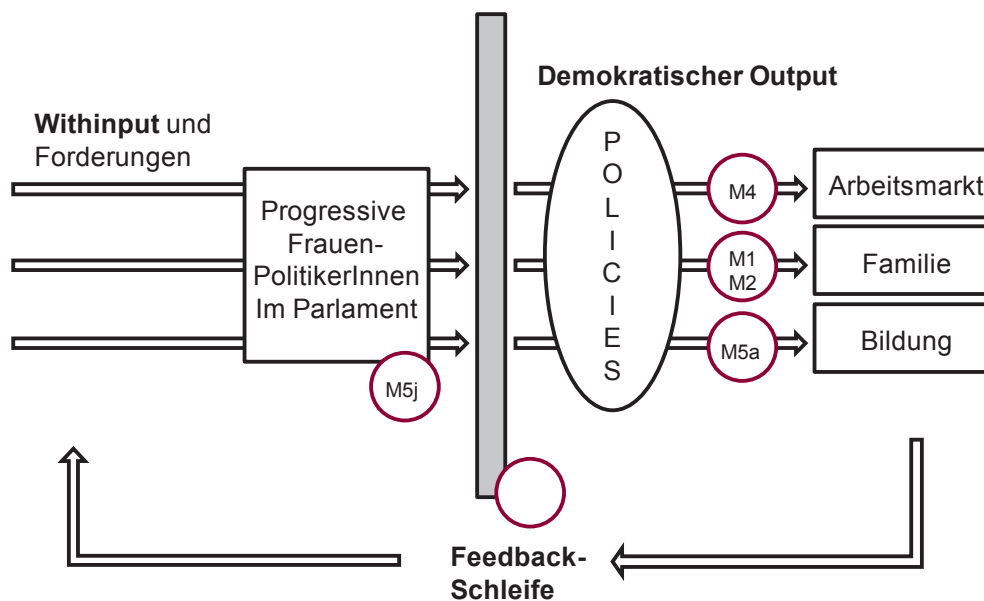
- 1.** Maßnahmen M1, M2 sind Maßnahmen bzw. Gesetze für den Reproduktionsbereich.
- 2.** Maßnahmen M4 sind Maßnahmen bzw. Gesetze für Gleichstellung am Arbeitsmarkt.
- 3.** Maßnahmen M5a sind Maßnahmen bzw. Gesetze für den Bildungsbereich.
- 4.** Maßnahmen M5j sind aktive Frauenförderung in der Politik, z. B durch Quoten.
- 5.** Maßnahmenlücken bestehen bei Ansätzen, die direkt zum Abbau der Barriere zwischen Input und Output beitragen sollen.

¹⁶ Politiker und Politikerinnen, die sich für Frauenanliegen einsetzen.

¹⁷ Die sprachliche Unterscheidung der Begriffe "Equality" und "Equity" ist im Deutschen nur schwer möglich. Beide Begriffe können mit "Gleichberechtigung", "Gleichwertigkeit", oder "Gleichheit" übersetzt werden, "Equity" zusätzlich noch mit "Gerechtigkeit". Im Englischen ist die Bedeutung jedoch unterschiedlich, und insbesondere zur Zielspezifizierung des Projektes "Abbau von Benachteiligungen" durchaus relevant:

"GENDER EQUALITY" steht für Gleichheit bzw. Gleichartigkeit in Quantität, Anzahl, Wert und Intensität von Vorkehrungen und Maßnahmen, die für Frauen und Männer gesetzt werden. "Equality" kann meist gesetzlich geregelt werden, der Ansatz ist output-orientiert (Vergleiche Floeter-van Wijk 2007, S. 46). Sie kann als einseitige Angleichung innerhalb eines bestehenden politischen, ökonomischen und sozialen Systems verstanden werden, das ursprünglich auf einem androzentrischen Subjekt aufbaut.

"GENDER EQUITY" hingegen betrifft jene Anstrengungen, die unternommen werden müssen um eine Gleichheit von Ergebnissen in den realen Lebenserfahrungen von Männern und Frauen zu gewährleisten. "Equity" erfordert mehr als eine Angleichung bzw. Gleichstellung in einem bestehenden System, es beinhaltet systemimmanente Veränderungen, die rudimentärere Gleichheit bewirkt. Dieser Ansatz ist Möglichkeiten-orientiert und schwer gesetzlich umzusetzen. Gleichbehandlung kann zwar das "Equality" Prinzip bedienen, jedoch nicht das "Equity" Kriterium (Vergleiche Floeter-van Wijk 2007, S. 46).

Abbildung 11 Kette 2: Demokratische Wirksamkeit

Quelle: IHS

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN

3. DIE ÖKONOMISCHE PERSPEKTIVE: BESCHÄFTIGUNGSZIELE UND CARE-PARADOX, GLÄSERNE DECKE UND HORIZONTALE SEGREGATION

Im Rahmen der ökonomischen Betrachtung mit Schwerpunktsetzung „Arbeitsmarkt“ sollen drei Wirkungsketten aufgezeigt werden, welche eine angebotsseitige Benachteiligung von Frauen (und ihren möglichen Abbau) abbilden. Es sind dies erhöhte weibliche Erwerbstätigkeit und Betreuungsverantwortung, das Phänomen beschränkter Aufstiegschancen, die geschlechtsspezifische Berufswahl und geschlechtergetrennte Arbeitsmärkte. Im Bereich Arbeitsmarkt werden nun auch die NAP Maßnahmen (siehe Kapitel 3) berücksichtigt.

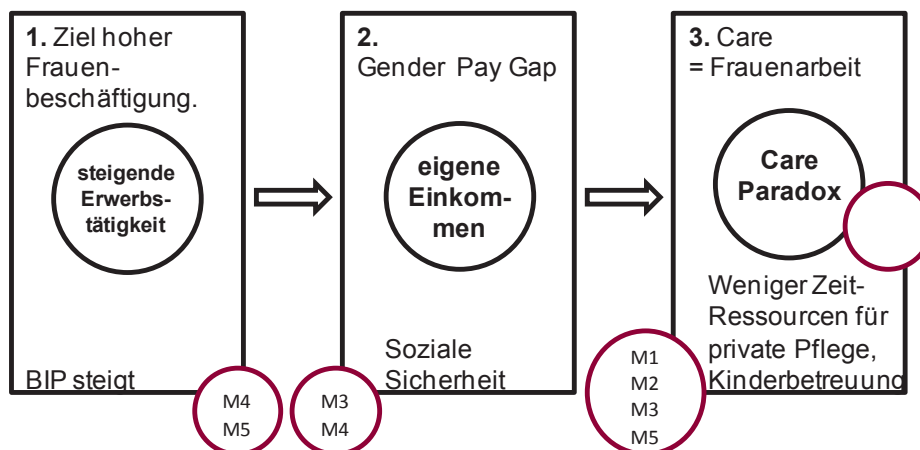
3.A. BESCHÄFTIGUNGSZIELE UND CARE-PARADOX

Nach Nancy Folbre (1996) ergibt sich in den EU Ländern gegenwärtig folgendes Care Paradox: Aufgrund der Europäischen Beschäftigungsstrategie, welche Frauen vermehrt in den Arbeitsmarkt bringen soll und somit über eigene (sofern trotz Gender Pay Gap ausreichend hohe) Einkommen sozial absichert, sind dieselben Frauen unter der Annahme, dass Care-Arbeit in ihren Zuständigkeitsbereich fällt, für private Pflege und Betreuung nicht mehr oder nur mehr vermindert verfügbar.

Obwohl die Nachfrage nach einem Zukauf von Pflege (und somit Pflegekräften) steigt, reagieren die Löhne im Pflegesektor nicht auf den Nachfragedruck. Der Markt allein kann Angebot und Nachfrage nicht ausgleichen. Es kommt zu einer Substitution über (illegale) billige MigrantInnen als Pflegekräfte, zu einem Einspringen des Staates oder zur massiven Verschlechterung der Pflegesituation für abhängige Personengruppen.

Die dargestellte Problematik der Caring Labor wird in Abbildung 12 graphisch als Wirkungskette abgebildet. MAßNAHMEN können folgendermaßen ansetzen:

Abbildung 12 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox



Quelle: IHS

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;
M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN

- 1.** Maßnahmen zur Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt (M4) und aktive Frauenförderungsmaßnahmen (M5) unterstützen Frauen darin, in den Erwerbsprozess einzusteigen.
- 2.** Maßnahmen zur Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt (M4) sollen auch zur Verringerung des Gender Pay Gaps beitragen, bzw. soll die soziale Sicherheit von Frauen gestützt werden (M3).
- 3.** Über Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit (M1) oder zur Beendigung der Benachteiligung von Müttern (M2) werden letztendlich mehr Angebote an Kinderbetreuung gesetzt und ein besserer Match mit Arbeitszeiten, etc. erreicht. So wird auf geringere Zeitressourcen von Frauen reagiert.
- 4.** Eine Maßnahmenlücke besteht bezüglich einer ganzheitlichen Herangehensweise zur Überwindung des Care Paradox (leerer Kreis).

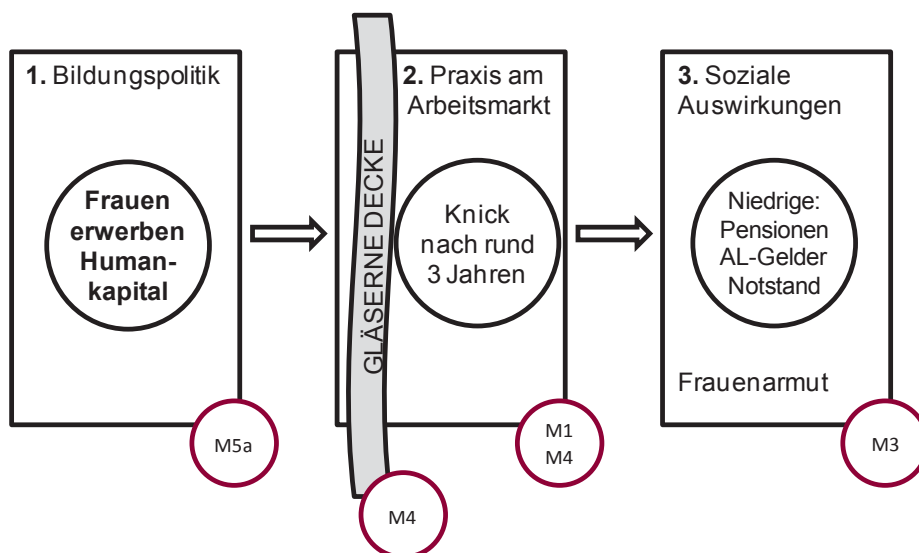
3.B. VERTIKALE BERUFSSSEGREGATION UND GLÄSERNE DECKE: STRUKTURELLES VERSAGEN TROTZ HUMANKAPITAL

Abbildung 13 bezieht sich auf das Phänomen der VERTIKALEN BERUFSSSEGREGATION: Die Humankapitaltheorie besagt, dass das Humankapital eines Individuums das relevante Hauptmerkmal für erstens die Höhe des Einkommens und zweitens die Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt ist.

Tatsächlich erwerben Frauen in Österreich sehr viel Humankapital, in der Regel mehr als ihre männlichen Kollegen, Mitschüler und Mitstudierenden. In einer Studie mit paarweise "identen" AbsolventInnen (also solchen mit gleichen arbeitsmarktrelevanten Charakteristiken) konnte bspw. gezeigt werden, dass nach einem gleichrangigen Berufseinstieg Frauen nach etwa 3 Jahren bzgl. Gehalt, Verantwortung und Positionen massiv zurückgefallen waren, gleichgültig ob sie (kurze) Karenzzeiten in Anspruch genommen hatten oder nicht (Strunk 2007).

Dieses Phänomen wird als GLÄSERNE DECKE bezeichnet – eine unsichtbare Barriere, die ein gleichwertiges berufliches Vorankommen behindert. Als Resultat verfügen Frauen durchschnittlich über weniger Einkommen als (gleich produktive) Männer und sind folglich (im Erwerbsalter und insbesondere im Pensionsalter) deutlich stärker armutsgefährdet.

Abbildung 13 Kette 4: Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital



Quelle: IHS

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;
M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN

Wichtige MAßNAHMEN in dieser Kette zum Thema gläserne Decke sind:

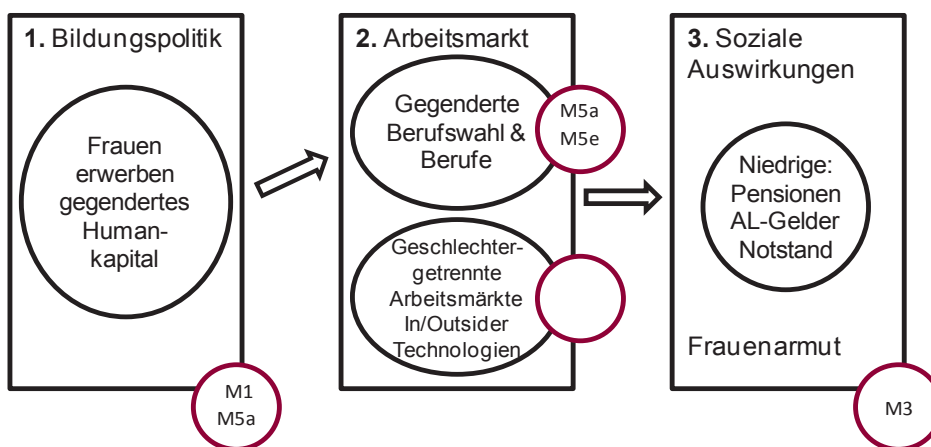
- 1.** zuerst Bildungsmaßnahmen (M5a),
- 2.** dann Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Weiterbildung, Kinderbetreuung; M1) und zur Gleichbehandlung (M4) beitragen, und schließlich
- 3.** Maßnahmen, die eine Existenzsicherung sicherstellen (M3), wenn die vorgelagerten Maßnahmen nicht ausreichend waren.
- 4.** Maßnahmen gegen das "Strukturproblem" (M4): z.B. Quoten, Frauennetzwerke können am direktesten gegen das Phänomen der "Gläsernen Decke" wirken.

3.C. HORIZONTALE SEGREGATION IN BILDUNG UND BERUFSWAHL

Zuletzt zeigt Abbildung 14 das Phänomen der horizontalen Segregation bei Bildung und Berufswahl im Detail. Die bereits bei Erwerb von Humankapital feststellbare Segregation der Geschlechter (d.h. der gegenderte Erwerb von Wissen und Fertigkeiten) setzt sich in gegendeter Berufswahl und auf geschlechtergetrennten Arbeitsmärkten im Erwerbsleben fort. Ebenso wie das Phänomen der gläsernen Decke resultiert dies in geringeren weiblichen Einkommen sowie daraus abgeleiteten Sozialleistungen. Die Gender Gaps setzen sich im Alter fort und erhöhen das Risiko von Frauenarmut.

Im Bereich der horizontalen Arbeitsmarktsegregation setzen folgende MAßNAHMEN an:

- 1.** Im ersten Schritt Maßnahmen der Gruppen M5a (Bildungsmaßnahmen).
- 2.** Weiters Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Weiterbildung, Kinderbetreuung, etc.; M1). Wegen der dennoch beobachtbaren gegenderten Berufswahl und dem Bestehen geschlechtergetrennter Arbeitsmärkte müssen hier erneut Maßnahmen zur Bildung (M5a) und Maßnahmen zur Mobilität zwischen ‚Frauen-‘ und ‚Männerberufen‘ oder zwischen unterschiedlichen Produktionseigenschaften (Vollzeit - Teilzeit, befristete - unbefristete Verträgen, Mobilität zwischen Arbeitsorten; M5e) ansetzen.
- 3.** Schließlich müssen wiederum Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Sicherheit (M3) am Ende der Kette dafür sorgen, Frauen in Armut aufzufangen und Existenzen zu sichern.

Abbildung 14 Kette 5: Horizontale Segregation: Bildung und Berufswahlverhalten

Quelle: IHS

M1: VEREINBARKEIT; M2: BENACHTEILIGUNGEN VON MÜTTERN ABBAUEN; M3: EXISTENZSICHERUNG;
 M4: GLEICHBEHANDLUNG IM ARBEITSLEBEN; M5: AKTIVE FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN

Eine Erklärung für geschlechterungleiche Entlohnung und Diskriminierung am Arbeitsmarkt bietet die Theorie der GEGENDERTEN TECHNOLOGIE DER PRODUKTION auf dem Arbeitsmarkt: Wenn „Insider“ des primären Arbeitsmarktes Produktionstechnologien bewusst so wählen, dass „Outsider“ mit anderen Produktionseigenschaften (z.B. Präferenz für Teilzeitarbeit im Gegensatz zu durchgehender Vollzeit) benachteiligt werden, kann der Wert des Humankapitals angebotsseitig mitbestimmt werden. Eine Veränderung gegenderteter Produktionstechnologien, z.B. bezüglich der üblichen Arbeitszeiten (etwa flexible Zeiten und Output- statt Anwesenheitsorientierung statt durchgehenden Acht-Stunden-Tage, Bevorzugung von Teilzeitarbeit, etc.) hängt von gesellschaftspolitischen Präferenzen ab und würde Gruppen in verschiedenen Lebenszusammenhängen begünstigen. Bezogen auf unsere Kettenanalyse könnten Maßnahmen zur Gleichbehandlung im Arbeitsleben (M4) bei der Überwindung gegenderteter Technologie bzw. der Vorherrschaft geschlechtergetrennter Arbeitsmärkte wirksam werden. Weitere Erklärungen aus der Arbeitsmarktökonomie zur Benachteiligung von Frauen finden sich im Vorbericht (BKA 2009, Kapitel 1.3).

2 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 2009-2010 von den Ministerien gemeldeten externen Maßnahmen und schließlich - über eine Einbindung in die erstellten Konzepte - eine Analyse der Maßnahmen erfolgen.

2.1 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 2007 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 4.

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 der Veränderung dieser Benachteiligungen im Zeitablauf gewinnen. Dabei ist allerdings anzumerken, dass manche 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 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 Bruttoeinkommen wird deutlich, dass die NICHT ARBEITSZEITBEREINIGTEN BRUTTO-EINKOMMENSUNTERSCHIEDE zwischen Frauen und Männern in Österreich im Jahr 2009 mit etwas weniger als 40% sehr hoch waren. Während die Einkommensunterschiede in den Jahren 1993 bis 2000 stark zunahmen (und zwar von 30 auf 40%)¹⁸, 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 2009 im Durchschnitt um 40% weniger als Männer. Betrachtet man diesen Unterschied allerdings aus Warte der Frauen – also den Einkommensunterschied bezogen auf das weibliche mediane Brutto-Einkommen (und nicht den männlichen Referenzwert) -, dann verdienten Männer im Jahr 2009 beachtliche 66% (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 (siehe dazu Kapitel 1.1.). 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" (Europäische Kommission 2009c, S.16).

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 NETTOEINKOMMEN, welche mit rund 34% deutlich geringer ausfiel als im Bruttobereich. Im Jahr 2009 lag das mediane Nettoeinkommen der Frauen 32,4% unter jenem der Männer; aus Warte der Frauen erhielten Männer netto knapp 48% (der Fraueneinkommen) mehr. Wieder fielen die

¹⁸ Siehe Bericht 2005-2006.

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 2009, 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“ (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 2009 lagen die durchschnittlichen (täglichen) Arbeitslosengelder von Frauen rund 18% unter jenen der Männer; bezogen auf das weibliche Leistungsniveau hatten Männer um 23% (der Frauenanteile) höhere Leistungen. Bei der Notstandshilfe lag das durchschnittliche Taggeld der Frauen etwas fast 21% unter jenem der Männer; aus Sicht der Frauen betrug der Unterschied etwas mehr als 26%.

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, liegt die durchschnittliche Pensionshöhe der Frauen bei den Alterspensionen immer noch erst bei knapp 60% der Männerpensionen. Im Jahr 2009 lag die durchschnittliche Alterspension der Frauen um fast 41% unter jener der Männer, oder anders gesagt: Männer erhielten im Schnitt mehr als 68% (der Frauenpensionen) höhere Alterspensionen als Frauen.

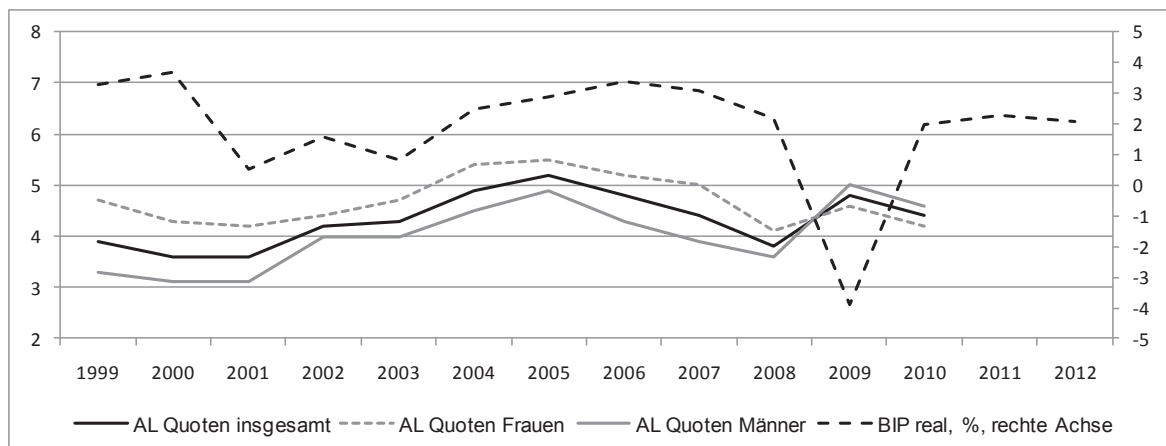
Die ERWERBSQUOTEN¹⁹ (definiert als Anteil der selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der jeweiligen Wohnbevölkerung) von Frauen lagen 2009 nicht ganz 12 Prozentpunkte unter jenen der Männer. Während die Erwerbsquoten der Männer in den letzten Jahren tendenziell sanken, nahmen jene der Frauen in allen Jahren stetig zu. Im Jahr 2009 waren 77% der Männer und 65,4% 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 2009).

¹⁹ Siehe Fußnote 13.

Ein Indikator dafür ist die im gesamten Betrachtungszeitraum STEIGENDE TEILZEITQUOTE bei der Frauenerwerbstätigkeit, die im Jahr 2009 bei 42,9% 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, die bei der direkten Frage nach Arbeit in Vollzeit oder Teilzeit eine Teilzeiterwerbstätigkeit angaben 2009 schon bei 24,6%. Den 42,9% in Teilzeit erwerbstätigen Frauen standen 8,7% teilzeitbeschäftigte Männer gegenüber – ein Unterschied von mehr als 34 Prozentpunkten. Mit sechs von sieben Personen ist die Teilzeitbeschäftigung in Österreich eindeutig weiblich.

Betrachtet man die Entwicklung der ARBEITSLOSIGKEIT in den letzten zehn Jahren, so sieht man, dass die Arbeitslosenquote - gemessen als Anteil der 15 bis 74jährigen Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (das sind sowohl selbständig und unselbständig Erwerbstätige und Arbeitslose) gemäß Labour Force Konzept - nach einer Spitze im Jahr 2005 in den Jahren 2007 und 2008 vergleichsweise niedrig war (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15 Männer- und Frauenarbeitslosigkeit und Konjunkturzyklen 1999-2012



Quelle: IHS, EUROSTAT (Daten 2011-12: IHS Prognose)

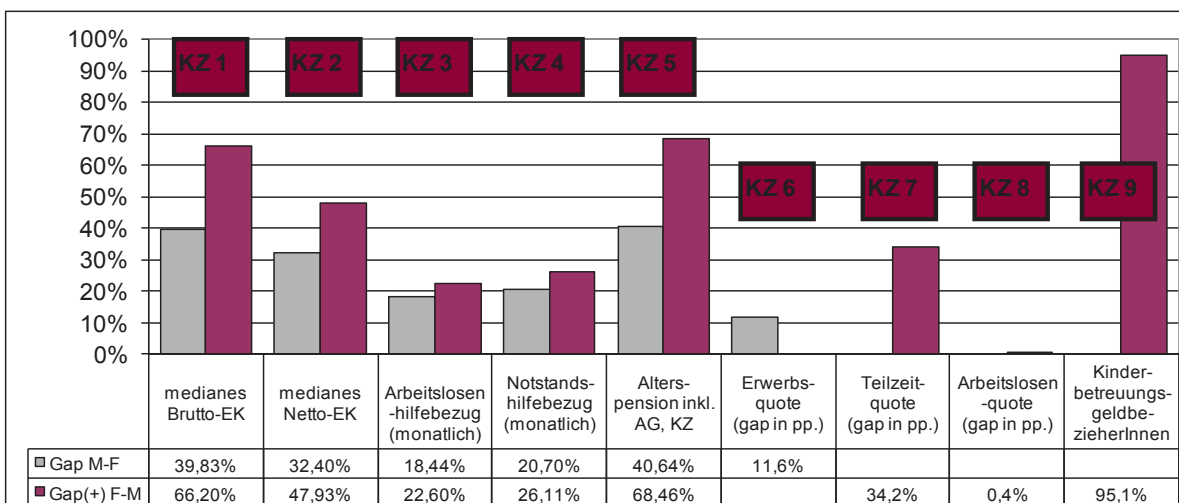
Krisenbedingt nahm sie 2008 wieder zu. Ebenso wurden UNTERSCHIEDE IN DEN ARBEITSLOSENQUOTEN von Frauen und Männern betrachtet. Hier zeigt sich, dass ab dem Konjunkturereinbruch 2001 die allgemeine Arbeitslosigkeit aufgrund des gesunkenen Wachstums erwartungsgemäß anstieg, sich aber die Größe und der Unterschied zwischen Frauen- und Männerbeschäftigung kurzfristig entkoppelte. Mit dem Einsetzen der nächsten Wirtschaftskrise kam es erneut zu einem Auseinanderdriften. Eine Erklärung ist der Anstieg der Teilzeit- und prekären Arbeit von Frauen, welche insbesondere in Krisenzeiten auf eine Substitution von Regelarbeit zu atypischer Arbeit zurückzuführen ist. Die weibliche Arbeitslosenquote, die laut EU Bemessung in den letzten Jahren immer über jener der Männer lag, betrug im Jahr 2009 – wo sie (krisenbedingt) erstmals geringer als jene der Männer war – 4,6%. Somit lag die weibliche Arbeitslosenquote 2009 um 0,4 Prozentpunkten unter jener der Männer, welche relativ hohe 5% zu verzeichnen hatten. Im Jahr 2010 gingen beide Quoten bei

gleichbleibendem Gendergap zurück und betragen 4,2% (Frauen) und 4,6% (Männer). Wieder waren mehr Männer als Frauen arbeitslos.

Die letzte Kennzahl gibt Aufschluss über den ANTEIL AN MÄNNLICHEN KINDERBETREUUNGSGELDBEZIEHERN, der in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Er stieg von nur knapp unter 1% im Jahr 1997 auf fast 5% im Dezember 2009. Mit der Einführung des einkommensabhängigen Kindergeldes sowie einer weiteren Kurz-Variante (12 + 2 Monate) für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes darf mit einer weiteren positiven Entwicklung der Väterquote gerechnet werden. Im Dezember 2010 lag der Anteil an Männern in diesen beiden Modellen mit bis zu 9% deutlich über den anderen Varianten. Hinzu kommt, dass beide Modelle erst seit Anfang 2010 in Anspruch genommen werden können, und Väter tendenziell erst zu einem späteren Zeitpunkt in Karenz gehen.

Die folgende graphische Darstellung (Abbildung 16) gibt einen zusammenfassenden Überblick über die in den allgemeinen Kennzahlen erfassten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Detaillierte Tabellen mit Graphiken finden sich in Anhang 4.

Abbildung 16 Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2009

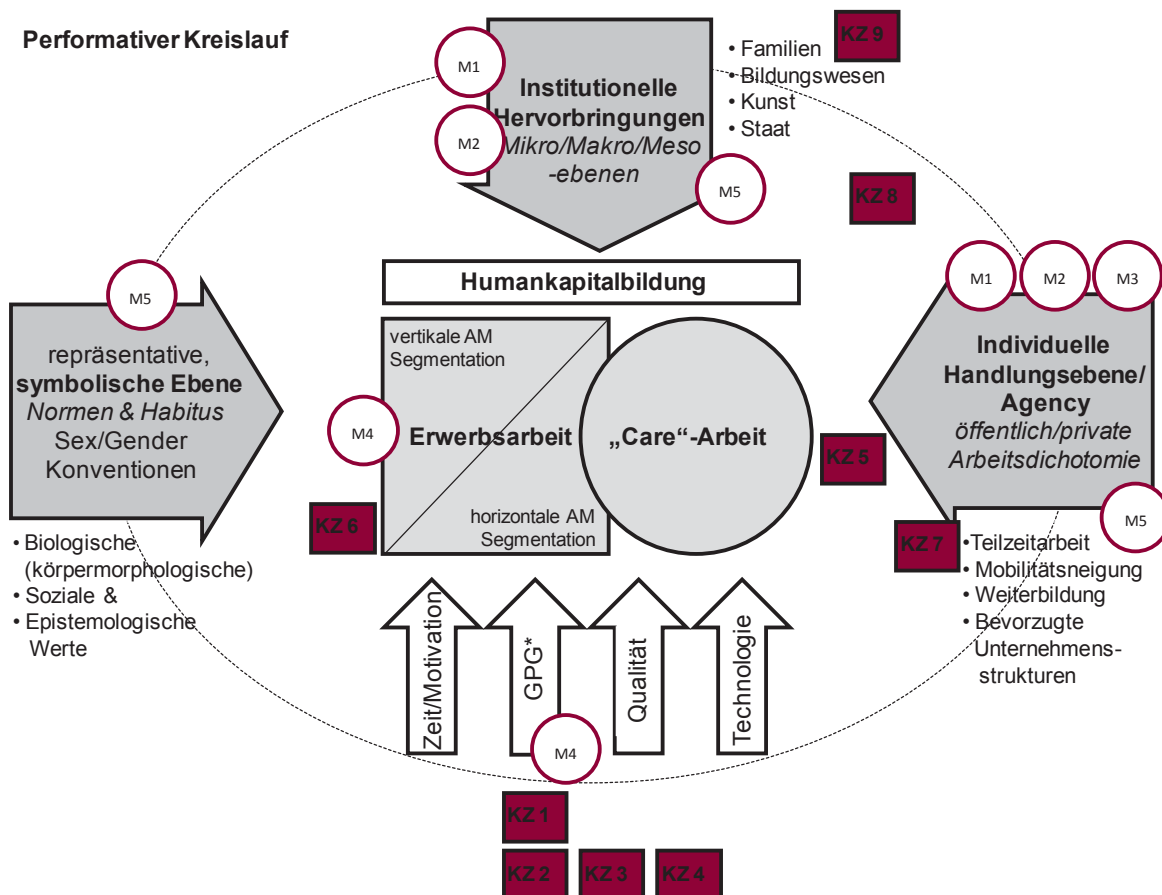


Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, AMS, HVSV, BMWA; BMGF (Daten 2009; Auszug 2/2011)

Die oben dargestellten neun allgemeinen Kennzahlen finden sich als farbige RECHTECKIGE FELDER IN Abbildung 17 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 2.3.1 bis 2.3.5 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.

**Abbildung 17 Problemfeld Arbeitsmarkt und 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: ARBEITSLÖSENBEZUG; KZ4: NOTSTANDSHILFE; KZ5: PENSIONEN; KZ 6: ERWERBSQUOTE; KZ7:
TEILZEITQUOTE; KZ8: ARBEITSLÖSENQUOTE; KZ9: KINDERGELDBEZIEHERINNEN * GENDER PAY GAP

Zuvor werden noch die allgemeinen Ergebnisse der Fragebogenerhebung im Frühjahr 2011 (für die in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten ministeriellen Maßnahmen) dargestellt. Die MAßNAHMEN DER GRUPPEN 1-5 (siehe Tabelle 1 sowie Details im nächsten Kapitel) FINDEN SICH ALS KREISE IN ABBILDUNG 17 wieder. Hier wird optisch gut deutlich, in welchen Bereichen sie angreifen.

2.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung für Maßnahmen 2009-2010²⁰

WAS WURDE IN DER DATENERHEBUNG ABGEFRAGT? In den Erhebungsblättern BGBl. 837/1992 wurden die Mitglieder der Steuergruppe im Frühjahr 2011 ersucht, die Zusammenstellung folgender Eckdaten zu den ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2009-2010 zu veranlassen: Titel der Maßnahme, Inhalt und Ziele, Zielgruppe, Zuordnung zu BGBl. 837/1992 und/oder NAP, Themenkreis, Maßnahmenart, Zeithorizont, Budget, Finanzierung, Evaluierung und Ergebnisse der Maßnahme.

WAS UMFASST DAHER DIE VORLIEGENDE AUSWERTUNG? Die Darstellung der in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten Aktivitäten zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erfolgt anhand der von den Ministerien gemeldeten externen²¹ 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 2009-2010 GEMELDET BZW. EVALUIERT? Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden von Seiten der Ministerien für den vorliegenden Bericht insgesamt 239 Maßnahmen gemeldet. Nach Ausscheiden periodenfremder und nur für den öffentlichen Dienst vorgesehener Maßnahmen – welche in einem anderen Bericht (siehe Fußnote 21) behandelt werden - konnten im vorliegenden Bericht insgesamt **213 externe Maßnahmen** (im Vergleich zu 172 im vorigen Bericht) zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2009 und 2010 evaluiert werden.

ANALYSE DER GEMELDETEN EXTERNEN MAßNAHMEN DER MINISTERIEN NACH ZIELGRUPPEN

Filtert man die eingegangenen Meldungen nach den angesprochenen ZIELGRUPPEN²² (wobei aufgrund von Mehrfachnennungen Gruppenüberschneidungen möglich sind), so scheinen in den Jahren 2009 und 2010 wieder insbesondere Mädchen (36 Maßnahmen), Frauen in der Arbeitswelt²³ und Arbeitnehmerinnen (35 Maßnahmen), Migrantinnen (17 Maßnahmen) und

²⁰ Anmerkung: In diesem Teil des Berichts werden ausschließlich die von den Ministerien zu BGBl. 837/1992 gemeldeten Maßnahmen dargestellt. Die für den NAP gemeldeten Maßnahmen – soweit sie nicht auch Maßnahmen nach BGBl. 837/1992 sind – werden in Kapitel 3 behandelt.

²¹ Für den gegenständlichen Bericht wurden nur jene Maßnahmen der Ressorts erhoben, die nach außen wirken ('externe' Maßnahmen). Demgegenüber ist der Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst Gegenstand des "Bundes-Gleichbehandlungsberichts", dessen gesetzliche Basis § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr.100/1993 idgF) sowie die Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (BGBl. Nr.774/1993) sind.

²² Aufgrund der unterschiedlich ausgefüllten Bögen musste statt einer Spaltenanalyse im Bereich "Zielgruppe" eine Gesamtanalyse der erfassten Maßnahmen (Wo findet sich Hinweis auf Zielgruppe?) durchgeführt werden.

²³ Während unter dem Begriff "Frauen in der Arbeitswelt" (i.w.S.) hier auch begünstigende Maßnahmen (Änderung von Rahmenbedingungen, Gesetze, Veranstaltungen, etc.) subsumiert wurden, stellt der Begriff "Arbeitnehmerinnen" auf direkt diese Personengruppe fördernde Maßnahmen ab (und ist daher enger gefasst).

ältere Frauen (8 Maßnahmen) im Fokus der von den Ministerien gesetzten "externen" Maßnahmen gestanden zu sein.

Da der Schwerpunkt Mädchen schon im Bericht 2007-2008 behandelt wurde, wird in diesem Bericht der Fokus auf dem Bereich „Frauen und Arbeitsmarkt“ liegen. Detailauswertungen dazu finden sich in Abschnitt 2.3 (sowie in Kapitel 3).

Tabelle 2 Ausgewählte Zielgruppen und Anzahl der Maßnahmen 2009-2010

	M-Anzahl
Mädchen	36
Arbeit insgesamt *)	35
Frauen in Arbeitswelt i.w.S.	20
Migrantinnen	17
Arbeitnehmerinnen	15
Ältere Frauen	8
Behinderte	4

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

*) Summe aus Frauen in Arbeitswelt und Arbeitnehmerinnen

Eine STICHWORTANALYSE IN DEN TITELN der Maßnahmen²⁴ deutet ebenfalls auf eine Schwerpunktsetzung in den genannten Gruppen hin, gibt aber auch einen ersten Eindruck über die Bandbreite der gesetzten Maßnahmen.

Von obiger Zielgruppenanalyse abweichende, meist geringere Werte (d.h. gezählte Maßnahmen mit diesem Stichwort im Titel) erklären sich daraus, dass nicht alle der angeführten Gruppen im Titel der Maßnahme "wörtlich" genannt wurden bzw. (nur) unter anderen (ähnlichen) Begriffen Eingang in den Titel gefunden haben.

Bei der Stichwortanalyse häufig genannt wurden neben den erwarteten „Frauen“ (in 64 Maßnahmentiteln) und „Mädchen“ (nur in 6 Titeln) die Begriffe "Gender" und „Bildung“ (in jeweils 25 Titeln), "Gewalt" (in 17 Titeln), "Arbeit" und „Technik“ (in jeweils 16 Titeln), „Gesetz“ oder „Novelle“ (in 14 Titeln), „Beruf“ (in 13 Titeln). Mit 10 Nennungen waren auch "Veranstaltungen“ oder „Ausstellungen“ wichtige Aktivitätsbereiche zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen, insb. hinsichtlich ihrer medialen Präsenz und Bewusstseinsarbeit (Aufmerksamkeit für ein Thema und Wissen um ein Thema fördern).

²⁴ Im Gegensatz zur Zielgruppenanalyse wurde hier allein auf den Titel der Maßnahmen abgestellt.

Tabelle 3 Stichwortanalyse in den Titeln der Maßnahmen

	Anzahl
Frauen	64
Frauen od. Mädchen	70
Gender	25
Bildung	25
Gewalt	17
Arbeit	16
Technik, (tech)	16
Gesetz, Novelle	14
Beruf	13
Veranstaltung, Ausstellung	10
Mädchen	6
Migrantinnen	4
Tagung	4
Mentoring	2
Girls Day	2

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

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 (vgl. dazu Vorwort), 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)²⁵, "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 Teilbereiche auf²⁶. Der folgende Auszug aus dem Erhebungsblatt (Tabelle 1) gibt Aufschluss über die genaue Definition der Begriffe und die im Bereich aktive Frauenförderung abgefragten Unterkategorien (M5a – M5k):

²⁵ M1 bedeutet Maßnahme im Themenbereich 1 (Vereinbarkeit); andere Begriffe analog.

²⁶ Die letzte Kategorie (M5l, öffentlicher Dienst) wurde im Fragebogen hinzugefügt, um eine klare Abgrenzung zwischen „externen“ und „internen“ ministeriellen Maßnahmen sicherzustellen.

Tabelle 4 Die Themenkreise des Erhebungsblatts (siehe auch Tabelle 1)

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	(I. öffentlicher Dienst)

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNGSBLATT (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Wie aus Tabelle 5 ersichtlich, wurden die meisten Maßnahmen der Jahre 2009 und 2010 den Themenkreisen "Aktive Frauenförderung" (M5, 187 Maßnahmen) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 78 Maßnahmen) zugeordnet. In den Bereichen "Soziale Sicherheit" (M3, 38 Maßnahmen), "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1, ebenfalls 38 Maßnahmen) und "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2, 26 Maßnahmen) wurden ebenfalls viele Maßnahmen gemeldet.

Innerhalb der aktiven Frauenförderung (M5) wurden am häufigsten die Felder "Arbeitsmarkt" (M5b, 82 Maßnahmen), "Schulische und berufliche Bildung" (M5a, 65 Maßnahmen) sowie "Sexismus und Gewalt" (M5f, 46 Maßnahmen), "Wissenschaft" (M5h, 32 Maßnahmen) und "Politik" (M5j, 29 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.

Evaluierung der Maßnahmen

Tabelle 5 Maßnahmen nach Themenkreisen

	Anzahl
M1 Vereinbarkeit (familiäre Verpflichtungen)	38
M2 Benachteiligung (Mütter)	26
M3 Soziale Sicherheit (Existenz)	38
M4 Gleichbehandlung (Arbeitsleben)	78
M5 Aktive Frauenförderungsmaßnahmen	187
M5a schulische und berufliche Bildung	65
M5b Arbeitsmarkt	82
M5c Wohnen	7
M5d Gesundheit	20
(Gesundheit, ohne M5f)	9
M5e Mobilität	12
M5f Sexismus/Gewalt	46
M5g gleichberechtigte Lebensformen	17
M5h Wissenschaft	32
M5i Kunst	3
M5j Politik (+ für Politikerinnen)	29
M5k sonstiges	10
Nur M5k keine anderen M	7

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

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. Fast ein Drittel der gemeldeten Maßnahmen (61 von 213 Erhebungsblättern) enthält keine 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 MAÖßNAHMEN und Bereiche sind allerdings möglich. Von den insgesamt 152 Maßnahmen mit Budgetangaben sind mehr als zwei Drittel 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) ebenfalls noch ein Fünftel der gemeldeten Maßnahmen finden, fallen nur knapp 7 Prozent zwischen eine und zehn Mio. EURO. Höhere Budgetmittel fallen nur bei zwölf der gemeldeten (d.h. mit Budgetangaben versehenen) Maßnahmen an.

ANALYSE NACH FINANZIERUNGSFORM

Die ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen werden ungefähr zur Hälfte (ausschließlich) aus Eigenmitteln der jeweiligen Ministerien (in 96 gemeldeten Fällen) und zur Hälfte in Kofinanzierung mit anderen TrägerInnen bestritten.

Innerhalb der 87 Fälle von Kofinanzierung wird diese am häufigsten durch sonstige öffentliche Mittel (z.B. anderes Ministerium, AMS, FFG, ÖROK usw.) oder sonstige Mittel (z.B. Sponsoren) bereitgestellt. Auch EU-Mittel sowie Mittel von Land und/oder Gemeinde, zu einem geringen Anteil auch Privatunternehmen, tragen zur Finanzierung einiger Projekte bzw. Maßnahmen bei.

Tabelle 6 Maßnahmen nach Finanzierungsform

	Anzahl
Eigenmittel	96
Kofinanzierung durch:	87
EU-Mittel	15
Land und/oder Gemeinde	12
sonstige öffentliche Mittel	39
Privatunternehmen	6
Sonstige	24

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

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 (2009-2010) fällt. Dies war bei 115 (neuen) Maßnahmen der Fall, während 92 Maßnahmen bereits (seit längerem) laufende Maßnahmen sind.

Des Weiteren ist eine Unterscheidung nach Laufzeit, in befristete und unbefristete Maßnahmen möglich. Im Berichtszeitraum 2009-2010 ist ungefähr die Hälfte der Maßnahmen befristet (93) während die andere Hälfte (106) unbefristet ist. Die Analyse zeigt, dass (wie erwartet) neue Maßnahmen eher befristet, laufende Maßnahmen aber zum Großteil unbefristet sind.

Evaluierung der Maßnahmen

Tabelle 7 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung

	Anzahl
neu, unbefristet	40
neu, befristet	69
neu	115
laufend, unbefristet	66
laufend, befristet	23
laufend	92
nur tlw. zugeordnet	13
befristet	93
unbefristet	106
fehlt	3

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

ANALYSE NACH EVALUIERUNG DER GENANNTEN MAßNAHMEN

Innerhalb der 213 Maßnahmen ist die Frage nach der Durchführung einer Evaluierung in 125 Fällen nicht oder mit "nein" beantwortet worden, sodass angenommen werden muss, dass einer Evaluierung oftmals kaum Augenmerk geschenkt wird. Nur 29 Maßnahmen werden sowohl qualitativ als auch quantitativ evaluiert, jeweils eine (der beiden) Evaluierungsmethoden erfolgt allerdings in deutlich mehr Fällen: In 45 Fragebögen wird eine qualitative, in 71 eine quantitative Evaluierung gemeldet.

Es muss aber in Betracht gezogen werden, dass eine sinnvolle Evaluierung im Bereich der genannten Maßnahmen oft nicht durchführbar ist (z.B. bei legislativen Maßnahmen oder im Fall von Arbeitsbehelfen). Möglich ist auch, dass die Frage im Fragebogen als zu komplex wahrgenommen worden ist und deshalb unbeantwortet blieb, obwohl durchaus grundlegende Evaluierungsschritte (z.B. Anzahl der TeilnehmerInnen an einer Veranstaltung, Anzahl der versendeten Broschüren) gesetzt werden.

Tabelle 8 Maßnahmen nach Art der Evaluierung

	Anzahl
qualitativ	45
quantitativ	71
qualitativ und quantitativ	29
nein	94
fehlt	31
fehlt oder nein	125

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

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 2009-2010 gemeldeten Maßnahmen 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 2007-2008 - ein deutlicher Schwerpunkt in den Bereichen "Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen" (98 Maßnahmen) sowie "Öffentlichkeitsarbeit" (97 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 33 Maßnahmen gemeldet, für "legislative Maßnahmen" gibt es 27 Nennungen. "Forschungsförderung" bzw. "Sonstiges" wird 17 bzw. 22 mal genannt.

Tabelle 9 Maßnahmen nach Art der gesetzten Maßnahme

	Anzahl
LEG = Legislative Maßnahmen	27
BER = Beratungs- und Qualifizierungs- MN	98
SUB = Subventionen, Preise, Stipendien	33
FOR = Forschungsförderung	17
ÖFF = Öffentlichkeitsarbeit	97
SON = Sonstiges und zwar:	22

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

ANALYSE NACH DEN EINZELNEN ZIELGRUPPEN

Nach den Einzelbetrachtungen nach „Art der Maßnahme“ und „betrachteten Themenfeldern“ lassen sich die zuvor georteten Zielgruppen der 2009 und 2010 von den Ministerien gesetzten Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen auch IN VERNETZTER FORM näher beleuchten (siehe Tabelle 10 und Tabelle 11). Dabei ist festzustellen, dass

- die 36 erhobenen MAßNAHMEN FÜR MÄDCHEN deutlich überwiegend im Bereich "aktive Frauenförderungsmaßnahmen" (M5, 33 Maßnahmen) gesetzt wurden, und zwar vorrangig – und nicht unerwartet - in den Bereichen "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 19 Maßnahmen), "Arbeitsmarkt" (M5b, 19 Maßnahmen) und "Sexismus und Gewalt" (M5f, 10 Maßnahmen). Einige

Evaluierung der Maßnahmen

Maßnahmen liegen auch im Bereich "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 6 Maßnahmen) und „Wissenschaft“ (M5h, 5 Maßnahmen). Nach der Art der Maßnahme finden sich insbesondere Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 28 Maßnahmen) sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 22 Maßnahmen). Auch Subventionen, Preise und Stipendien (SUB) spielen eine Rolle.

- die 17 gemeldeten MAßNAHMEN FÜR MIGRANTINNEN sind insbesondere im Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 16 Maßnahmen) aber auch im Bereich "soziale Sicherheit und Existenzsicherung" (M3, 3 Maßnahmen) zu finden. Im Bereich der aktiven Frauenförderung sind gleichermaßen "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 5 Maßnahmen), "Gesundheit" (M5d, 5 Maßnahmen), vorrangig aber "Sexismus und Gewalt" (M5f, 9 Maßnahmen) die angesprochenen Themen. Ebenso wie bei den Mädchen liegt der Schwerpunkt der Maßnahmen im Beratungs- und Qualifizierungsbereich (BER, 11 Maßnahmen) und bei der Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF, 6 Maßnahmen).
- die im Vergleich zum Vorbericht geringen acht MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE FRAUEN sind ziemlich gleichverteilt in den Bereichen "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (M1, 4 Maßnahmen), "soziale Sicherheit" (M3, 6 Maßnahmen) und "aktive Frauenförderung" (M5, 4 Maßnahmen). Innerhalb der aktiven Frauenförderung werden die Bereiche "schulische und berufliche Bildung" (M5a) und "Arbeitsmarkt" (M5b), "Mobilität" (M5e), "Sexismus und Gewalt" (M5f) sowie "gleichberechtigte Lebensformen" (M5g) angesprochen. Nach der Art der Maßnahmen werden insbesondere Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER, 5 Maßnahmen) durchgeführt, wobei (zu einem geringeren Teil) auch legislative Maßnahmen (LEG) und Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) zum Einsatz kommen.
- die 15 MAßNAHMEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN betreffen überwiegend den Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 13 Maßnahmen), sonst zu gleichen Teilen die Bereiche "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (M1, 8 Maßnahmen) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 7 Maßnahmen). Auch "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2, 4 Maßnahmen) und "soziale Sicherheit" (M3, 5 Maßnahmen) spielen eine Rolle. Innerhalb der aktiven Frauenförderung kommt den beiden Bereichen "Arbeitsmarkt" (M5b, 11 Maßnahmen) und "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 5 Maßnahmen) hohe Bedeutung zu. Von den 15 Maßnahmen sind sechs Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER) und jeweils vier Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) und Sonstiges (SON). Zwei Maßnahmen entfallen auf den legislativen Bereich (LEG).
- die 20 MAßNAHMEN FÜR FRAUEN IN DER ARBEITSWELT (die oben angeführten 15 Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen werden hier nicht mehr betrachtet) werden vorrangig im Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 17 Maßnahmen) und im Bereich "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 14 Maßnahmen) gesetzt. Auf den Bereich "soziale Sicherheit" (M3) entfallen immerhin noch acht Maßnahmen, insgesamt sieben auf die Bereiche "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1, 5 Maßnahmen) und "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2, 2 Maßnahmen). Innerhalb der aktiven Frauenfördermaßnahmen stehen die Bereiche "Arbeitsmarkt" (M5b, 11 Maßnahmen), und "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 9 Maßnahmen) deutlich im Vordergrund. Auf die Bereiche "Gesundheit" (M5d) und „Wissenschaft“ (M5h) entfallen je drei Maßnahmen, auf „gleichberechtigte Lebensformen“ und „Mobilität“ insgesamt drei. Bezogen auf die Art der Maßnahme werden elf Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER), je vier Maßnahmen als Subventionen (SUB) und sonstige Maßnahmen (SON) sowie eine legislative Maßnahme (LEG) gemeldet.
- die vier MAßNAHMEN FÜR BEHINDERTE liegen vorrangig im Bereich "soziale Sicherheit" (Existenzsicherung; M3, 3 Maßnahmen). Auch "Arbeitsmarkt" (M5b) und "schulische und berufliche Bildung" (M5a) werden in einer Maßnahme angesprochen. Zwei der Maßnahmen entfallen in den

Beratungs- und Qualifizierungsbereich (BER), eine in den logistischen Bereich (LEG) und eine ist eine Subvention (SUB).

Tabelle 10 Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern

	Anz.	M1	M2	M3	M4	M5	M5a	M5b	M5c	M5d	M5e	M5f	M5g	M5h	M5i	M5j	M5k
Mädchen	36	1	2	5	6	33	19	19	2	3	1	10	1	5		3	3
Migrantinnen	17		1	3	2	16	5	4	1	5		9	2	2		2	1
Ältere Frauen	8	4		6		4	2	1			1	1	1				
Arbeitnehmerinnen	15	8	4	5	7	13	5	11		1	1		1	1		1	
Frauen in Arbeitswelt	20	5	2	8	14	17	9	11		3	1		2	3			
Behinderte	4			3		1	1	1					1				

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Tabelle 11 Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme

	Anz.	LEG	BER	SUB	FOR	ÖFF	SON
Mädchen	36	3	22	4	2	28	1
Migrantinnen	17		11	5	1	6	1
Ältere Frauen	8	3	5			1	
Arbeitnehmerinnen	15	2	6		1	4	4
Frauen in Arbeitswelt	20	1	11	4		3	4
Behinderte	4	1	2	1			

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

2.3 Analyse der Maßnahmen

In diesem Teil des Berichts soll nun im Detail auf die von den Ministerien in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten EXTERNEN MAßNAHMEN UND IHRE EFFEKTE eingegangen werden. Die Analyse erfolgt anhand der in Kapitel 1 dargestellten Wirkungsketten. Dabei soll sowohl auf die nationale als auch die internationale Ebene der Benachteiligung von Frauen und den Abbau dieser Benachteiligungssituation(en) eingegangen werden. Wie in Kapitel 1.5. 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

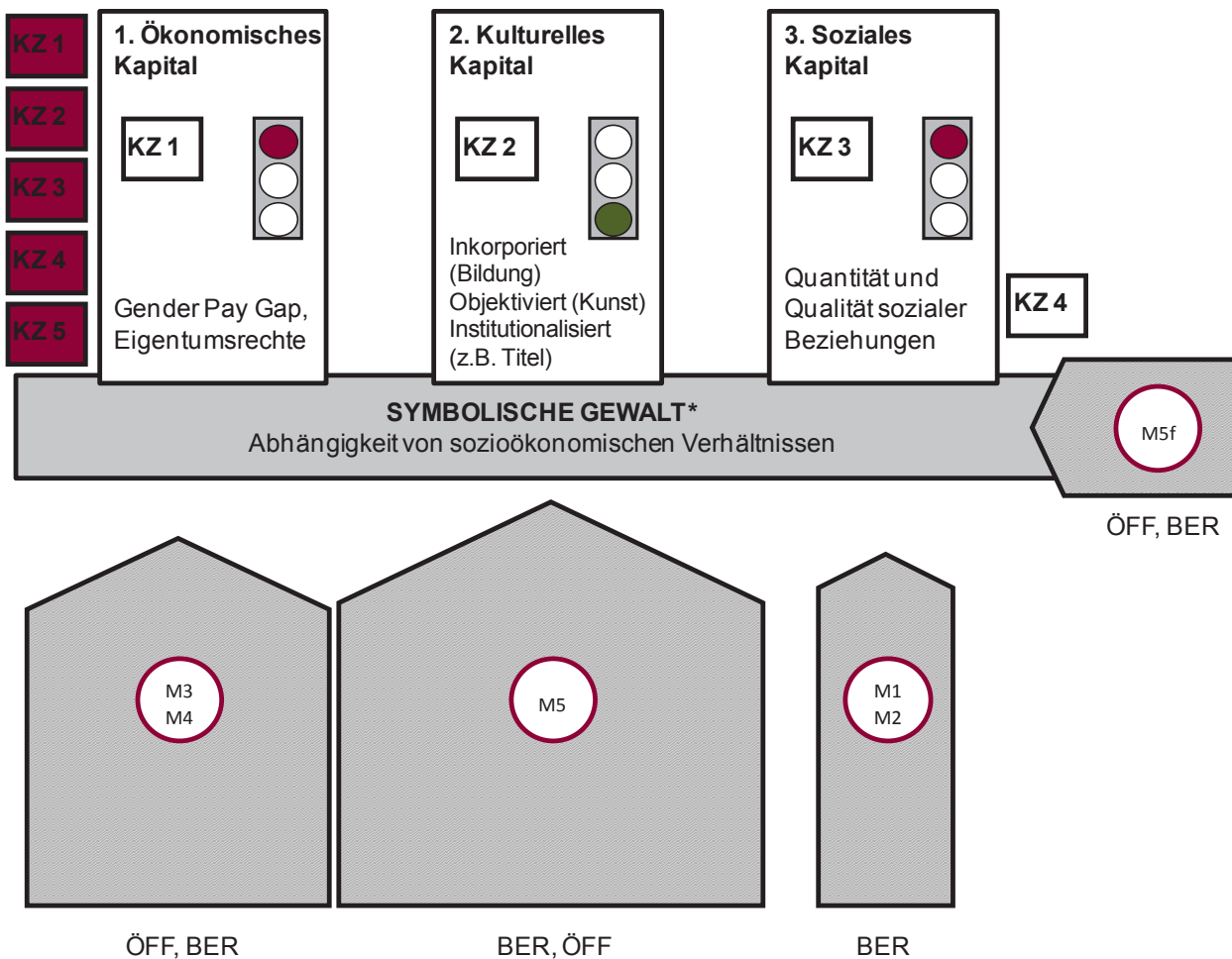
ableitbaren) Effekten. Es werden positive Entwicklungen bzw. ein Verlangsamen von negativen Tendenzen (also Hinweise auf eine positive Wirkung existierender Maßnahmen) aufgezeigt. Im Falle negativer Entwicklungen kann anhand der theoriefundierten Wirkungsketten Handlungsbedarf geortet werden sowie Lücken oder Inkompatibilitäten aufgezeigt werden.

Die Bildelemente der Wirkungsketten werden in Kapitel 1.5 erklärt.

2.3.1 .Kapitalien nach Bourdieu und die nachhaltigen Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen

In Abbildung 18 wird die bereits bekannte allgemeine Darstellung "Bourdieu's Kapitalien und Veränderungen von Genderstrukturen" (vgl. dazu Abbildung 10) um die von den Ministerien für die Jahre 2009 und 2010 gemeldeten externen Maßnahmen und ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt. Eine Abbildung der Maßnahmen über die Gender Balanced Scorecards gekoppelt mit der spezifischen Kennzahl zu Gewalt im persönlichen Nahbereich von Frauen (Kennzahl 4) ergibt für Kette 1 folgende Übersicht:

Abbildung 18 Kette 1: Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen



Evaluierung der Maßnahmen

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, Kz3: ARBEITSMARKT U. VEREINBARKEIT;

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

Aus Abbildung 18 wird somit deutlich, dass die österreichische Bundesregierung im Beobachtungszeitraum am meisten 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.) 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 löst hier immer noch eine rote Ampel aus, was die Frage aufwirft, was die Wirksamkeit der Maßnahmen hier konkret verhindert. An dritter Stelle rangieren die Maßnahmen im Bereich soziale Sicherung im privaten Bereich, die Maßnahmen können jedoch sehr rigide Problematiken wie Frauenarmut sowie Doppel- und Mehrfachbelastungen kaum auffangen, deshalb steht auch hier die Ampel auf rot. Schließlich zeigt der Pfeil der Maßnahmengruppe M5f auf, wie viel gegen geschlechtsbezogene Gewalt getan wird. Insgesamt läßt sich somit folgern, dass in Österreich keine ganzheitliche Strategie (gemeinsam getragenes Ziel, Ausstattung mit ausreichenden Ressourcen, Zusammenarbeit mit relevanten AkteurInnen) zur Beendigung der symbolischen Gewalt verfolgt wird, bzw. verfolgt werden kann. Es wird einiges von der Bundesregierung geleistet, die Anstrengungen sollten fortgesetzt werden.

In Folge werden die Kennzahlen, sowie die Balanced Score Card zur Konstruktion von Abbildung 18 im Detail dargestellt:

KENNZAHLEN

Als Indikatoren für diese Wirkungskette kommen folgende spezifische Kennzahlen (weisse Vierecke) zusätzlich zu den in Abbildung 16 eingeführten Kennzahlen 1-5 zur Einkommenssituation (rote Vierecke) zum Einsatz:

KENNZAHLEN 1: Indikatoren zur Einkommenssituation (Ökonomisches Kapital)

KENNZAHLEN 2: zur Bildung (Kulturelles Kapital)

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.

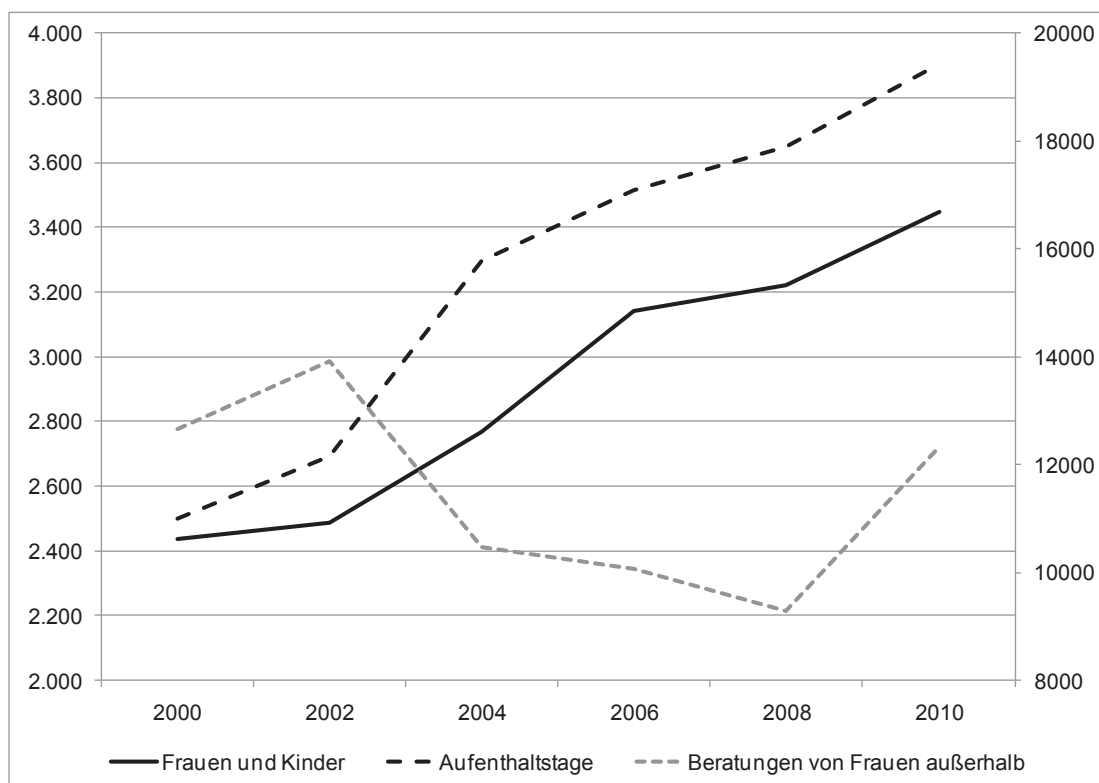
Evaluierung der Maßnahmen

KENNZAHLEN 4: Statistische Daten der autonomen FRAUENHÄUSER in Österreich, deren erstes 1978 in Wien gegründet wurde, weisen jährlich auf eine bedeutende Anzahl an Frauen hin, die dort (oft mit ihren Kindern) Schutz und Unterkunft suchen und häufig relativ lange im Frauenhaus verbleiben (Tabelle 12 und Abbildung 19). Die Zahlen der Frauen, die Frauenhäuser in Anspruch nehmen bleiben 2000 und 2002 ziemlich gleich, 2004 erfolgt ein Sprung, der auf die Neugründung des Burgenländischen Frauenhauses zurückzuführen ist und seitdem steigen die Zahlen kontinuierlich: 2006 um 376 Personen (+13,6%) gegenüber 2004; 2008 um 77 Personen (ca. +2,5%) gegenüber 2006; 2010 um 228 Personen (+7%) gegenüber 2008. Erheblich gestiegen ist auch die Dauer der Aufenthalte von Frauen und Kindern in den Frauenhäusern (seit 2000 hat sich die Zahl der Aufenthaltstage fast verdoppelt). Nach einem Rückgang seit 2002 der Beratung von Frauen, welche außerhalb des Frauenhauses wohnen blieben, ist die Anzahl der Beratungen seit 2008 wieder stark angestiegen.

Tabelle 12 Kennzahl 4: Frauenhäuser in Österreich 2000-2010

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Personen	2.438	2.485	2.767	3.143	3.220	3.448
Frauen	1.224	1.238	1.430	1.599	1.600	1.733
Kinder	1.214	1.247	1.337	1.544	1.620	1.715
Aufenthalts- tage	110.002	121.538	157.777	170.886	179.019	194.179
Frauen	53.601	60.274	80.545	82.000	88.418	95.196
Kinder	56.401	61.264	77.232	88.886	90.601	98.983
Beratungen von Frauen außerhalb	12.661	13.914	10.475	10.061	9.273	12.324

Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIKEN DER AUTONOMEN FRAUENHÄUSER IN ÖSTERREICH/AÖF.
ZUGRIFF AM 3.04.2011 UNTER WWW.AOEF.AT. ANMK.: 2009 WAREN 26 FRAUENHÄUSER IN ÖSTERREICH IM VERREIN
AUTONOME ÖSTERREICHISCHE FRAUENHÄUSER VERNETZT, NEUGRÜNDUNG BURGENLAND: 2004.

Abbildung 19 Kennzahl 4: Frauenhäuser in Österreich 2000-2010

Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIKEN DER AUTONOMEN FRAUENHÄUSER IN ÖSTERREICH/AÖF. ZUGRIFF AM 28.04.2009 UNTER WWW.AOEF.AT. ANMK.: 2009 WAREN 26 FRAUENHÄUSER IN ÖSTERREICH IM VERREIN AUTONOME ÖSTERREICHISCHE FRAUENHÄUSER VERNETZT, NEUGRÜNDUNG BURGENLAND: 2004.

Zudem muss auf die gestiegene Beratung und Betreuung in Frauen- und Familienberatungsstellen und die verstärkte Inanspruchnahme von Gewaltschutzzentren bzw. der Interventionsstelle Wien hingewiesen werden. Immer mehr Frauen suchen Hilfe bei den österreichischen Gewaltschutzzentren bzw. der Interventionsstelle Wien: 2009 wurden 14.622 Opfer familiärer Gewalt beraten und betreut, 2008 waren es 14.059, 2007: 12.757, und 2006: 11.148.²⁷ Der Anteil von 94% Gefährdern zu 6% Gefährderinnen am Beispiel der Wiener Interventionsstelle verschob sich seit 2006 um 2% hin zu mehr Männern als Ausübende von Gewalt. 2009 wurden mit Unterstützung der Gewaltschutzzentren bzw. der Wiener Interventionsstelle österreichweit 2.439 Anträge auf Einstweilige Verfügung gestellt; von den Gewaltschutzzentren/Interventionsstelle Wien wurden 8.267 Anzeigen registriert, die meisten wegen Körperverletzung, gefährlicher Drohung und Stalking.²⁸ ES KANN DAHER NICHT VON EINEM SINKEN DER GEWALT IM PERSÖNLICHEN NAHEBEREICH AUSGEGANGEN WERDEN.

MAßNAHMEN (IM BEREICH GEWALT)

²⁷ BKA, Frauensektion.

²⁸ http://www.interventionsstelle-wien.at/images/doku/wiener_interventionsstelle_statistik_2009.pdf

Evaluierung der Maßnahmen

Die von den Ministerien für 2009-2010 gemeldeten Maßnahmen des Fokusbereichs M5f rangieren von *Ausstellungen, Berichten, Internationalen Fachtagungen, Broschüren, Helplines, Forschungsprojekten, Weiterbildungen, Gewaltpräventionsworkshops, gesetzlichen Veränderungen bis hin zu verstärkter Vernetzung.*

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

BALANCED SCORE CARD

Bezüglich der Evaluierung der dieser Kette zugeordneten Maßnahmengruppen lehnen wir uns hier an das im Bereich 1.4. 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 Größe²⁹, Reichweite, Intensität³⁰, Veränderungspotential anhand der Kennzahlen-Entwicklung in jüngster Vergangenheit) reflektiert.

²⁹ Eingeschränkt, da oft innerhalb den Budgets der Ressorts verbucht oder nicht näher bekannt.

³⁰ Die Intensität reflektiert die Stundenanzahl bzw. Bedeutsamkeit für die angesprochenen Zielgruppen.

Tabelle 13 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	45	1	1	3	3	3-4	LEG, ÖFF, BER
M3 und M4	106	1	2	2	2	3-4	ÖFF, BER
M5 ohne M5f	142	1	2	2	1	?	BER, ÖFF
M5f	46	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(EN) ÜBER DEN ZEITVERLAUF

Für das Maßnahmenfeld M1 und M2 ergibt sich, eine wesentlich höhere Anzahl der Maßnahmen im Vergleich zum Vorbericht (45:19). 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 3 aus dem Mittel der Vielzahl der MN und im Vergleich zum Vorjahr konnte auch die Innovation der MN 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 MN sind im Bereich LEG (21), ÖFF und BER (jeweils 17).

Für das MN Feld M3 und M4 ergeben sich heuer wesentlich mehr MN als im letzten Bericht (106:18). Die ausgewiesenen Mittel sind sehr hoch, die Reichweite hat sich bei der MN Anzahl erhöht. Ebenso haben sich die Intensität und die Innovation gesteigert. Leider hat sich im Jahr 2009 sowohl der Gender Gap beim Arbeitslosengeld als auch bei der Notstandshilfe wieder vergrößert. Der Pensionsgap ist gleich geblieben. Der Brutto Gender Pay Gap (Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern vor Steuern und Abzügen) der jährlichen unselbstständigen Einkommen ist nach einem leichten Anstieg 2009 wieder gesunken; netto (also nach Steuern und Abzügen) sind die Unterschiede ebenfalls etwas geringer als in den Vorjahren. Schwerpunktbereiche der Maßnahmen sind ÖFF (50) und BER (46).

Die Maßnahmen M5 (ohne M5f) sind ebenfalls wesentlich angestiegen (142:50) und somit aber immer noch die maßnahmenstärkste Gruppe. 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 eine gestiegene MN Zahl (46:21), ausgewiesene Mittel in der Stufe 3, die Reichweite ist ebenfalls österreichweit und insbesondere gut auf alle

Altersstufen aufgliedert. Intensität und Innovation der MN sind mit 1 zu bewerten, leider ergibt sich aus den Kennzahlen an Anstieg von interfamiliärer Gewalt, somit Schulnote 5. Die MN lagen schwerpunktmäßig in den Bereichen ÖFF (26) und BER (12).

2.3.2 Demokratische Wirksamkeit

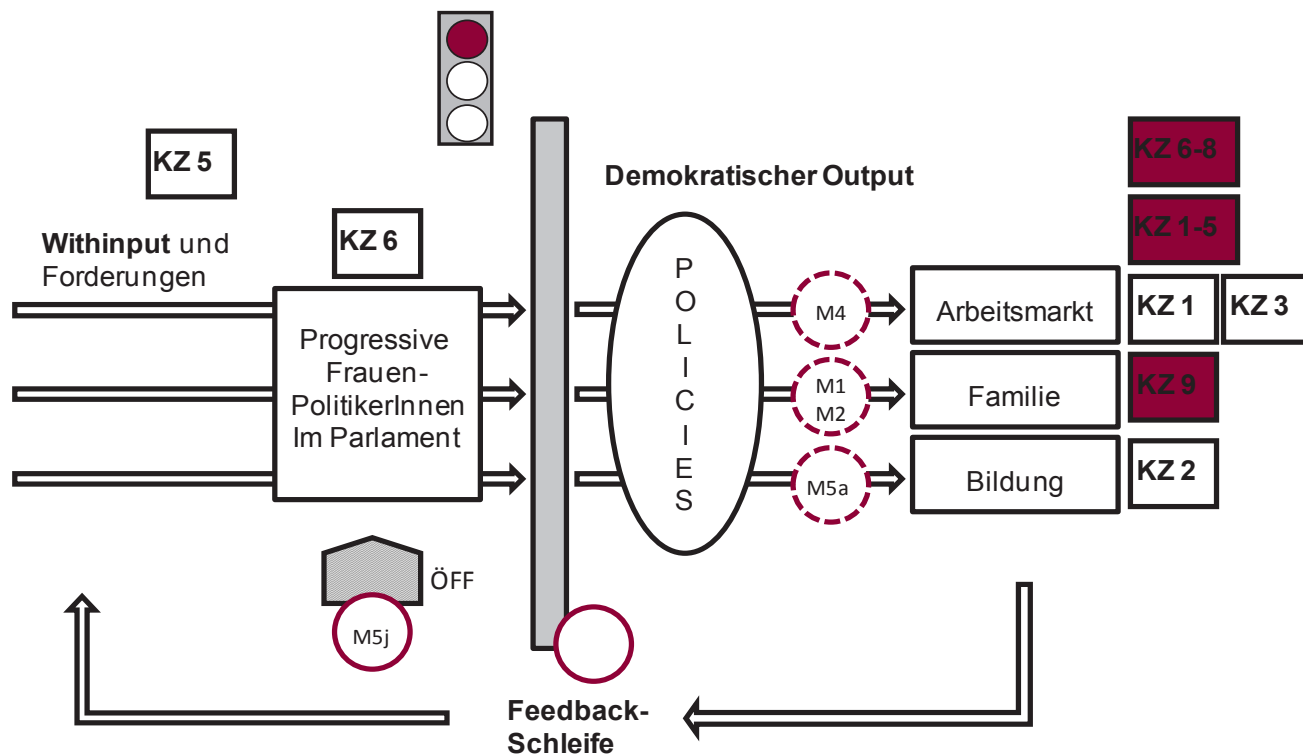
In Abbildung 20 wird die bereits bekannte Darstellung der "demokratischen Wirksamkeit" (vgl. dazu Abbildung 11) um die von den Ministerien für die Jahre 2009 und 2010 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt. Während die Betrachtung hier auf den Politikbereich fokussiert bleiben soll, werden die ökonomischen Aspekte in den folgenden drei Schaubildern (Abbildung 24, Abbildung 25 und Abbildung 26) detailliert aufgearbeitet.

Auf die Maßnahmen im Bereich des demokratischen Outputs (Arbeitsmarkt, Familie, Bildung, d.h. M1, M2, M4 und M5a) soll hier 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 Input 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 geschlechtsbezogene Diskriminierung wichtig ist.

Obwohl Critical Mass³¹ Studien betonen, dass ein gewisser Anteil einer bestimmten Gruppe in Entscheidungsstrukturen ausreicht, um einen Wandel einzuleiten, jedoch sei darauf hingewiesen, dass neuere Studien dies bereits widerlegt haben (Politics and Gender, 2006). Im Rahmen von symbolischer Gewalt und internalisierter Gouvernementalität ist Geschlechtszugehörigkeit keine ausreichende Bedingung.

³¹ Critical mass is an idea that has moved from sociology to political science and into popular usage over the last 30 years. [...] the concept itself is borrowed from nuclear physics, where it refers to the quantity needed to start a chain reaction, an irreversible take-off into a new situation or process. Critical mass is based on the belief that the form of a public body will shape the processes and policies of that organisation. In political science literature the concept of critical mass infers that the election of an adequate number of female politicians will result in governance more responsive to women. (Grey 2001: 3) According to conventional wisdom, research has shown that it takes a certain minimum representation, for example, 30%, before the minority, here women, are able to make a substantial difference in politics. (Dahlerup 2006: 511) Critical mass is only useful if we discard the belief that a single proportion holds the key to all representation needs of women and if we discard notions that numbers alone bring about substantive changes in policy processes and outcomes. (Grey 2006: 492)

Abbildung 20 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 FRAUENFÖRDERUNGSMASNAHMEN

ALLGEMEINE Kz (ROT) Kz1-Kz5: EINKOMMENSITUATION

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

Kz5: POLITIKERINNEN, Kz6: FRAUENPOLITIKERINNEN IN DER POLITIK

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. KENNZAHLEN 5: Anteil an Politikerinnen

Kz 5 A: Anteil der Frauen im Parlament in Österreich (2004-2011, Tabelle 14) und in den Parlamenten der EU 27 (2010, Abbildung 21)

Kz 5 B: Anteil der Ministerinnen in den EU 27-Ländern (2010), (Abbildung 22, siehe auch Kette "Gläserne Decke", Abbildung 29)

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.

2. KENNZAHLEN 6: Kennzahlen zu Barrieren zwischen demokratischem Input und demokratischem Output (z.B. spezifisch für Belange von Gender Equity) sind aktuell nicht verfügbar.

Evaluierung der Maßnahmen

Interessanter als der FRAUENANTEIL IN DER POLITIK wäre in diesem Bereich jedenfalls der schwer messbare ANTEIL DER FRAUENPOLITIKERINNEN IN DER POLITIK (siehe Abschnitt 1.5.).

- 3. KENNZAHLEN 1, 2 UND 3:** 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 2011 belief sich der Frauenanteil im österreichischen Nationalrat auf rund 30% (Tabelle 14). Ein Anteil der seit der Wahl 2008 auf dem gleichen niedrigen Niveau blieb. Der Frauenanteil im letztlich einfluss schwachen Gremium des Bundesrates stieg seit 2008 jedoch von 26 auf 33% an.

Im EU-Vergleich wird weiters deutlich, dass der FRAUENANTEIL IM NATIONALRAT des österreichischen Parlamentes 2010 knapp über dem EU 27-Durchschnitt lag (Abbildung 21). Der Frauenanteil von Schweden liegt mit über 45% am höchsten, in Malta beträgt er nicht einmal 10%. Im EU-PARLAMENT liegt Österreich mit 41 Prozent oder sieben seiner 17 Abgeordneten über dem Schnitt der 27 EU-Länder, der bei über 35% liegt. Finnland führt hier den Ländervergleich mit einem Frauenanteil von 62% an³².

Tabelle 14 Kennzahl 5a: Anteil der Frauen im Parlament, (%), Österreich, 2004-2011

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

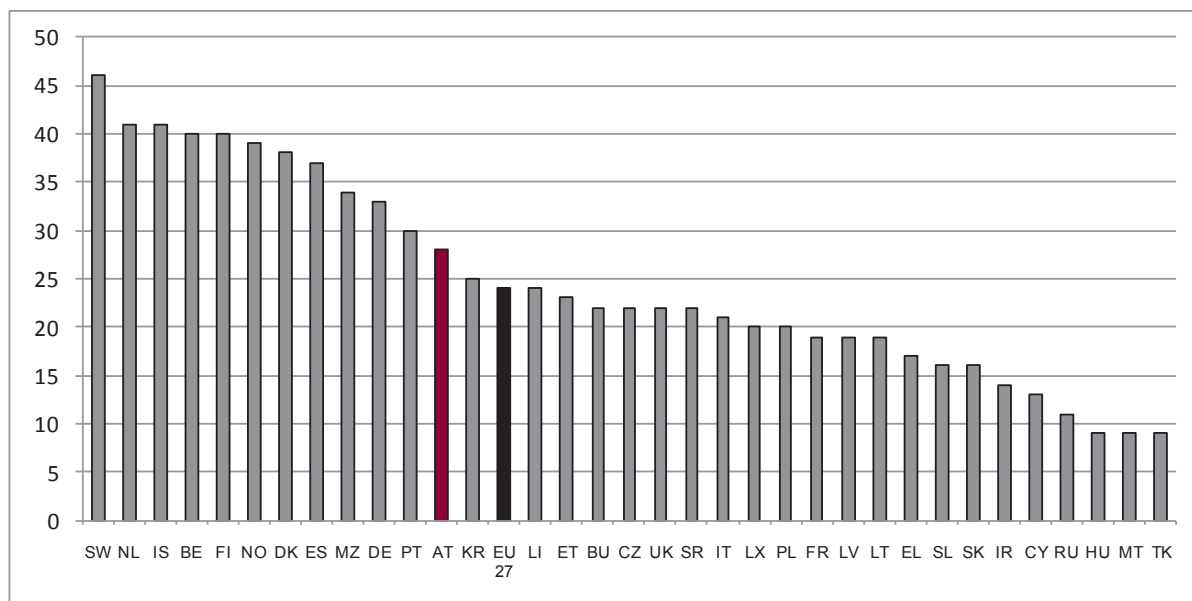
Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2011B), DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. ZUGRIFF AM 24.04.2009 UND AM 04.04.2011 UNTER

[HTTP://EC.EUROPA.EU/SOCIAL/MAIN.JSP?CATID=774&LANGID=DE&INTPAGEID=656](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=774&langId=de&intPageId=656) UND [WWW.PARLAMENT.GV.AT](http://www.parlament.gv.at)

UND BKA 2009; Anmk.: Mitglieder (Frauen und Männer) des Nationalrates = 100%; gleiches gilt für den Bundesrat.

³² <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=774&langId=en&intPageId=655>

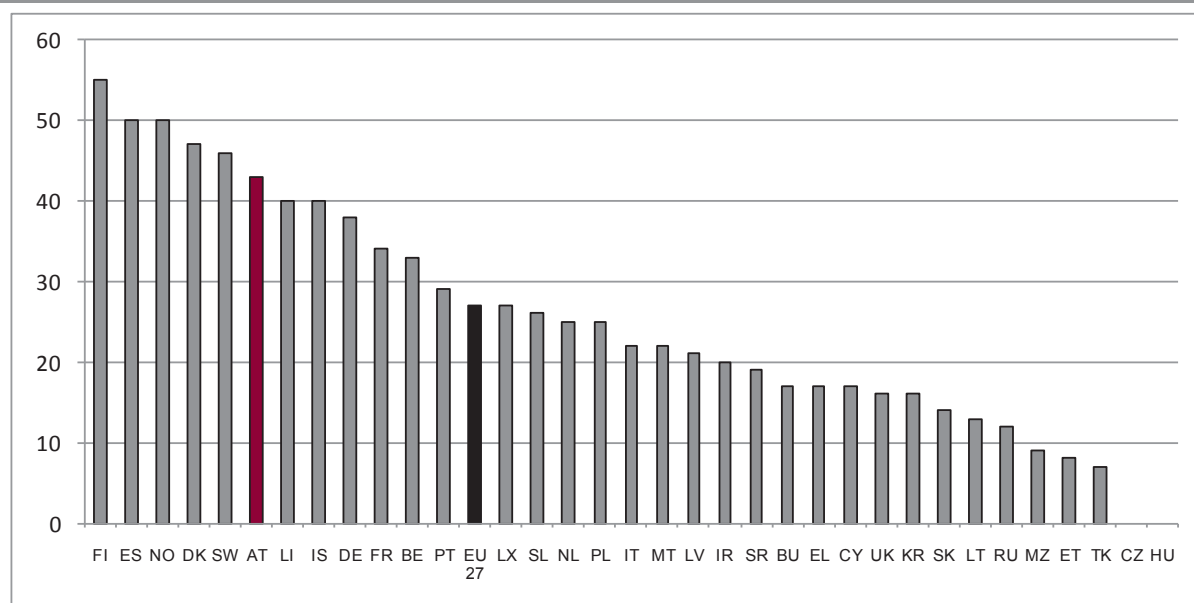
**Abbildung 21 Kennzahl 5a: Anteil der Frauen im Parlament
(Einkammer/Unterhaus/Nationalrat³³), (%), EU 27, 2010**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010), DG EMPL, DATENBANK ÜBER FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN. ZUGRIFF AM 04.04.2011 UNTER <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=774&langId=de&intPagelId=656>

Der Frauenanteil bei den Mitgliedern der NATIONALEN REGIERUNGEN (MINISTERINNEN) lag in Österreich im Jahr 2010 bei 43% (Abbildung 22) und somit weit über dem EU 27 Durchschnitt von unter 30%. Hier ist aber anzumerken, dass eine geschlechtsspezifische Segregation nach Bereichen existiert: Frauen werden tendenziell eher Verantwortungpositionen in „weichen“ Ressorts zugesprochen als in Ministerien mit wichtigen Wirtschaftsbelangen (European Commission 2010, S. 7).

³³ Anmerkung: Mitglieder (Frauen und Männer) der Einkammer/des Unterhauses/des Nationalrates = 100%.

Abbildung 22 Kennzahl 5b: Anteil der Ministerinnen³⁴, (%), EU 27, 2010

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010), DG EMPL, DATENBANK ÜBER FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN. Zugriff am 04.04.2011 unter

[HTTP://EC.EUROPA.EU/SOCIAL/MAIN.JSP?CATID=774&LANGID=DE&INTPAGEID=659](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=774&langId=de&intPageId=659)

Spezifische Kennzahl 5c: Für die Analyse lässt sich zusammenfassend 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 an 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 110 weiblich, das ist ein Anteil von 4,7 Prozent. Nach Sassen kann dem hinzugefügt werden, dass es Tendenzen gibt, dass sich allgemein Entscheidungsstrukturen bei einem höheren Frauenanteil in offiziellen Gremien hin zu informellen Entscheidungsstrukturen verschieben (siehe z.B. Sassen 2008).

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. *Workshop zu "Women's Dignity Women's Rights. Promoting Female Leadership in Interreligious and Intercultural Dialogue"*; *Berichtlegung "Frauenbericht 2010"*; *Frauenplattform: "TURKEY: Women Empowerment 'Social and political participation'" für türkische und österr. Frauen auf Ebene der Gemeinde- und Stadtverwaltung*), 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: "Ermutigen - Fördern - Verändern: Gendergerechtigkeit, Kohärenz und Empowerment von Frauen 2010-2011"*;

³⁴ Anmerkung: Mitglieder (Frauen und Männer) der Einkammer/des Unterhauses/des Nationalrates = 100%.

Konferenz: "Women's Participation and Leadership in Conflict Situations and Peace Building: Challenges and the way forward").

BALANCED SCORE CARD

Im Bereich der politikbezogenen Maßnahmen wurden im Betrachtungszeitraum 2009-2010 29 für die betrachtete Wirkungskette genderrelevante Aktivitäten festgestellt³⁵ und für die SCORECARD Bewertung aufbereitet.

Tabelle 15 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	29	3-4	3 bis 4	3	2	4	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 KENNZAHLEN ÜBER DEN ZEITVERLAUF

Im Schaubild zur demokratischen Wirksamkeit (Abbildung 20) sind eine Gesamtbetrachtung der Kennzahlen im Zeitverlauf (Trends) sowie der politikrelevanten Maßnahmen der österreichischen Ministerien in den Jahren 2009 und 2010 inkludiert.

Aus der Analyse wird deutlich, dass von Seiten der Ministerien in den Jahren 2009-2010 eine weitaus höhere Zahl an Maßnahmen M5j (Aktive Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich Politik) als im vorigen Berichtszeitraum gemeldet wurden (29:8). Jedoch gibt es unter den gemeldeten 29 Maßnahmen in diesem Bereich große Unterschiede hinsichtlich der Relevanz für politisches Empowerment bzw. zielen wenige der in diesem Bereich gemeldeten Maßnahmen direkt auf eine Stärkung des Faktors "Frauen in der Politik" ab. Deshalb ist die Maßnahmenzahl 29 hier nur teilweise als sehr große Verbesserung anzusehen, 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 3-4). Die Feedbackschleife hingegen zeigt, 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.

Eine Maßnahmenlücke besteht 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.

³⁵ 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.

die Situation in jüngster Vergangenheit der KZ 5a (Anteil Frauen im Parlament) repräsentiert auf "rot", was bedeutet, dass dieser Bereich in der Bewertung ungünstig abschneide.: Gründe sind einerseits der (im internationalen Vergleich) zwar in den letzten Jahren etwas gestiegene, aber dennoch relativ niedrige Anteil an Frauen im Parlament und andererseits die geschlechtsspezifische Segregation in den Arbeitsbereichen der EntscheidungsträgerInnen sowie das schlechte (und relativ statische) Abschneiden österreichischer Frauen auf Gemeindeebene. 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.

2.3.3 EU Beschäftigungsziele und Care Paradox

Seit Lissabon 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.

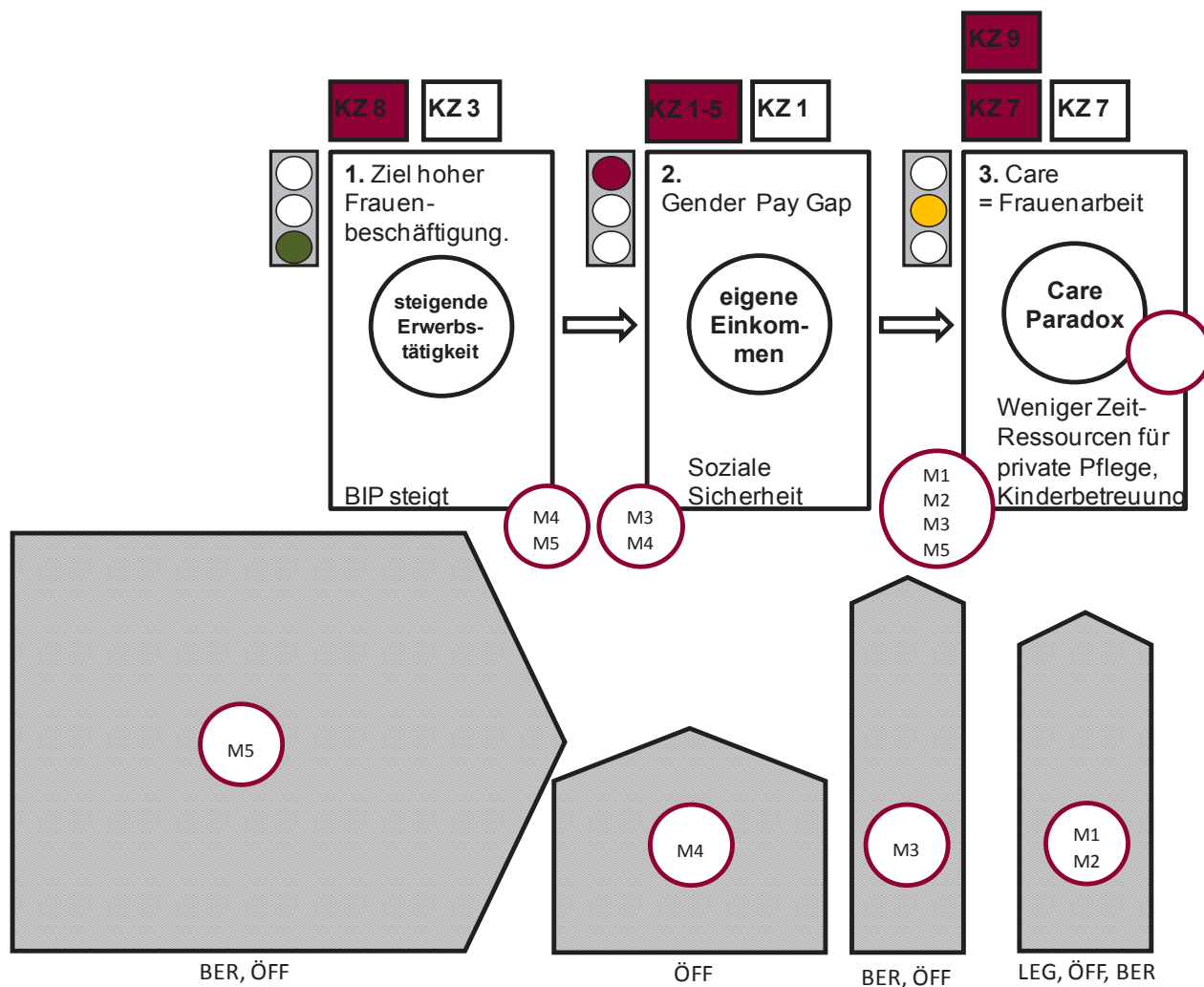
In Abbildung 23 wird die bereits bekannte Darstellung "Beschäftigungsziele und Care Paradox" (vgl. Abbildung 12) um die von den Ministerien in den Jahren 2009 und 2010 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt.

Das Schaubild zur Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“ zeigt, dass die österreichische Bundesregierung besonders viel im Rahmen der aktiven Frauenförderung M5 leistet. Sie wirkt insbesondere im Bereich der Steigerung der Erwerbsbeteiligung, aber auch im Rahmen des Care Paradox, insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Wohnen (der diesbezügliche Pfeil ist deshalb „liegend“ abgebildet, da er mehrfach einwirkt). Die Maßnahmenbereich M4: Gleichbehandlung, M1: Vereinbarung gemeinsam mit M2: Beendigung der Benachteiligung im Rahmen der (potentiellen) Mutterschaft und M3: Maßnahmen zur Existenzsicherung sind etwa gleich groß, wenn auch anders 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 ganz rechts in der Mitte des Problemfeldes „Care Paradox“ angedeutet.

Abbildung 23 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

Evaluierung der Maßnahmen

KENNZAHLEN

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

1. KENNZAHLEN 3 (FRAUENBESCHÄFTIGUNG)

KZ 3A: Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich nach Altersgruppen

KZ 3B: Gender Gap in der Beschäftigung (1999-2009)

2. KENNZAHLEN 1 (EINKOMMEN): Gender Pay Gap in den Bruttostundenverdiensten (1999-2009 in Österreich sowie 2009 in den EU 27); Gender Pay Gap in den mittleren Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten (1999-2009). Siehe dazu die allgemeinen Kennzahlen 1 und 2, sowie die spezifischen Kennzahlen 1 in Abbildung 44 und Abbildung 46 im Anhang; sowie Abbildung 33**3. KENNZAHLEN 7 (CARE PARADOX):**

KZ 7A: Differenz der Beschäftigung von Frauen u. Männern mit u. ohne Kindern (2009)

KZ 7B: Frauenbeschäftigung u. Teilzeitquote nach Alter des jüngsten Kindes (2006-09)

KZ 7C: Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen (1995-2009)

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

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

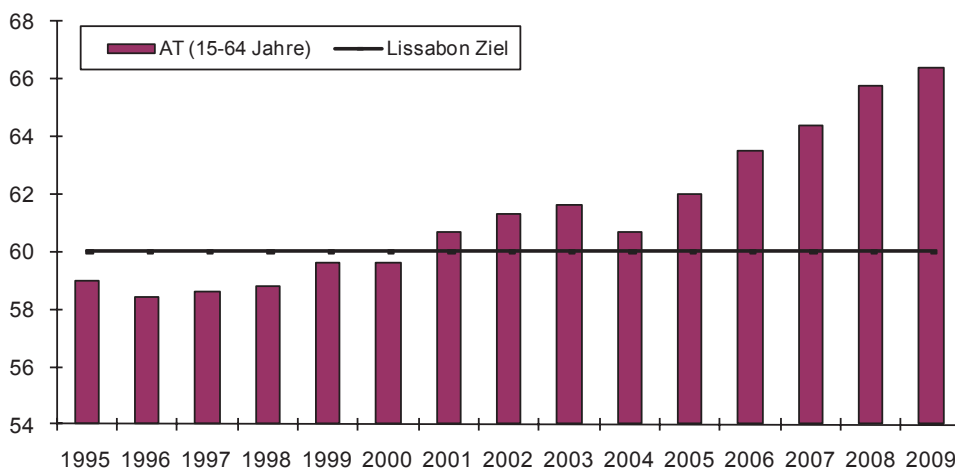
KZ 7F: Engpässen bei der Kinderbetreuung und Betreuung älterer Angehöriger (2005). Frauenteilzeitquote und Gender Gap bei Teilzeit (1999-2009), siehe Abbildung 54 und Abbildung 55 im Anhang

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.

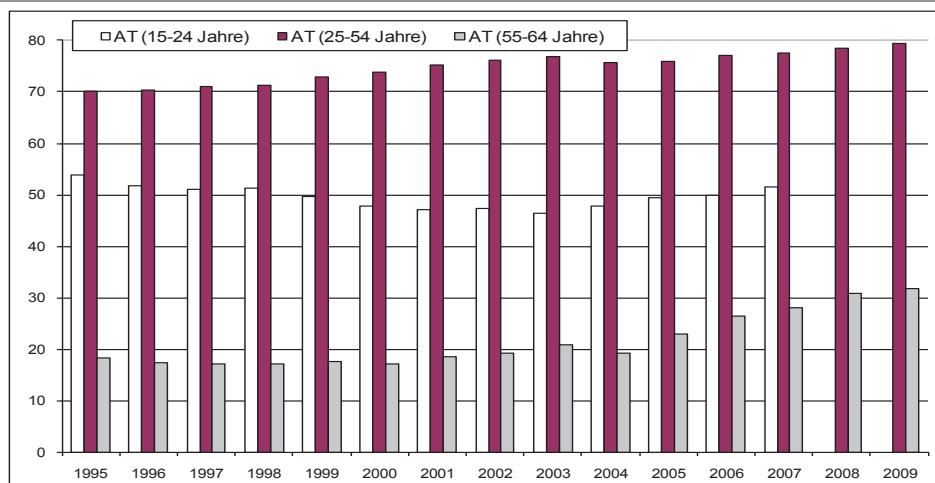
BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN

Die Beschäftigung von Frauen in Österreich stieg seit dem Jahr 1995 und überschreitet seit dem Jahr 2001 die (Lissabon) Beschäftigungsziele bezüglich der Frauenbeschäftigung (Abbildung 24). Eine Beobachtung der Beschäftigung nach Altersgruppen zeigt, dass das Erwerbsverhalten von Frauen in unterschiedlichen Lebensabschnitten abweicht (Abbildung 25). Bei Frauen in der Altersgruppe (25-54 Jahre) ist ein Beschäftigungsanstieg deutlich zu beobachten. Dies ist das Alter, in dem der Bedarf nach Vereinbarkeit von Familien- und Berufsverpflichtungen am höchsten ist. In den letzten Jahren zeigten auch ältere Arbeitnehmerinnen eine Erwerbstätigkeitszunahme, welche mit der Einkommenssicherung im Alter und der Nachhaltigkeit des Pensionssystems vor dem Hintergrund einer Bevölkerungsalterung an Bedeutung gewinnt. Bei den jüngeren Arbeitnehmerinnen fluktuiert die Beschäftigungsquote, ist aber in den letzten Jahren ebenfalls gestiegen.

Mit der Zunahme der Erwerbstätigkeit der Frauen bei relativ konstanter Männerbeschäftigungsquote ist der Gender Gap bei der Beschäftigungsquote entsprechend gesunken (Abbildung 26).

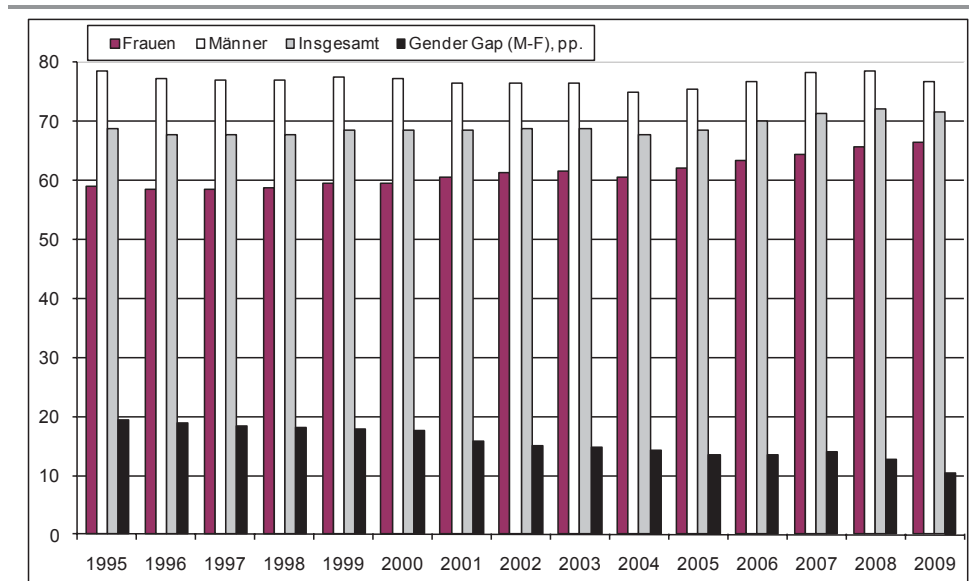
Abbildung 24 Kennzahl 3a: Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich, (%)

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 06.04.2011. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE (15-64 JAHRE) IM PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBER ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBREHUNG IM JAHR 2004; JAHRES DURCHSCHNITTE - BEREINIGTE ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG/AKE - REIHE.

Abbildung 25 Kennzahl 3a: Beschäftigungsquote der Frauen nach Altersgruppen in Österreich, (%)

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 06.04.2011. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE IN DER ALTERSGRUPPE IM PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBER ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBREHUNG IM JAHR 2004; JAHRES DURCHSCHNITTE - BEREINIGTE AKE - REIHE.

Abbildung 26 Kennzahl 3b: Beschäftigungsquoten der Frauen, Männer und Gender Gap in Österreich, Altersgruppe (15-64 Jahre), (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 04.04.2011. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE IN DER ALTERSGRUPPE IM PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBER ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBRECHUNG IM JAHR 2004; JAHRES DURCHSCHNITTE - BEREINIGTE AKE - REIHE.

Begleitende Entwicklungen zum Anstieg der Frauenbeschäftigung waren eine Zunahme der weiblichen Teilzeitbeschäftigung (Abbildung 27; Abbildung 28) und die Etablierung von so genannten "frauendominierten" Berufen und Wirtschaftszweigen (siehe auch die Kette "horizontale Segregation"). Dies beeinflusst einerseits die Arbeitsbedingungen und andererseits die Einkommen der Frauen.

EINKOMMEN

Die zunehmende weibliche Erwerbstätigkeit ist mit dem Erwerb eines eigenständigen Einkommens verbunden. Die Höhe der Frauenverdienste blieb aber deutlich unter jenen der Männer, sodass man in Österreich in den letzten zehn Jahren einen bestehenden Gender Pay Gap (mit Überhang der Männereinkommen) beobachten kann (siehe dazu die allgemeinen Kennzahlen 1 und 2, sowie die spezifischen Kennzahlen 1 in Abbildung 44 und Abbildung 46 im Anhang ; sowie Abbildung 33 in Kapitel 2.3.4). Durchschnittlich beträgt der Gender Pay Gap in Österreich brutto 40% und netto rund 33% der Männereinkommen im Jahr 2010. Dieser Wert (insbesondere brutto) hat sich in den letzten zehn 10 Jahren kaum verändert. Der Gender Pay Gap ist in fast allen Berufen und Wirtschaftszweigen zu beobachten, wobei er in bestimmten Bereichen (wie z.B. im Dienstleistungssektor) besonders hoch ist (siehe dazu Abbildung 38 und Tabelle 35). Auch beim Arbeitslosengeld (Abbildung 48) oder der Notstandshilfe (Abbildung 50) hat sich der Gap eher vergrößert, bei den Pensionen (Abbildung 52) kaum merklich verringert.

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 2009 für Frauen zwischen 25 und 54 Jahren ohne Kinder 75,8% (Österreich 82,3%), während die Quote für Frauen mit einem Kind 71,3% (Österreich 81,3%) betrug, gegenüber 69,2% (Österreich 77,3%) für diejenigen mit zwei Kindern und 54,7% (Österreich 60,1%) für diejenigen mit drei oder mehr Kindern. Für Männer derselben Altersgruppe ohne Kinder lag die Beschäftigungsquote bei 80,3%, (Österreich: 85,5%) während sie für diejenigen mit einem Kind 87,4% (Österreich: 92%) betrug, für diejenigen mit zwei Kindern 90,6% (Österreich: 93,2) und für diejenigen mit drei oder mehr Kindern 85,4% (Österreich: 90,1%) (siehe Tabelle 16). 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 27; Abbildung 28). Es wird jedoch deutlich, dass die Beschäftigung für Frauen mit Kindern aller Altersgruppen steigend ist.

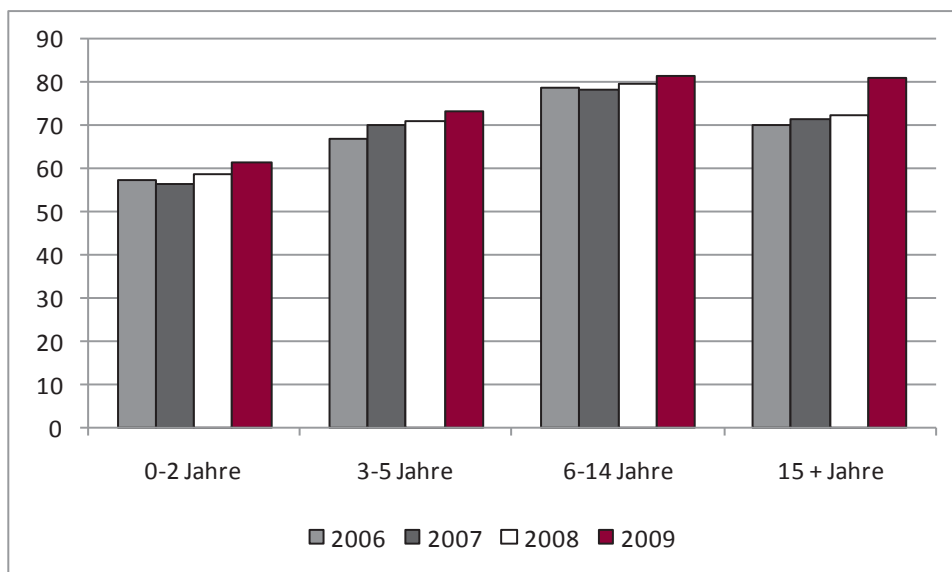
Tabelle 16 Kennzahl 7a: Beschäftigung von Frauen und Männern (25-49 J.) 2009 nach Anzahl der Kinder (%)

	Österreich	EU27*
Frauen ohne Kinder	82,3	75,8
Frauen mit einem Kind	81,3	71,3
Frauen mit zwei Kindern	77,3	69,2
Frauen mit drei oder mehr Kindern	60,1	54,7
Männer ohne Kinder	85,5	80,3
Männer mit einem Kind	92	87,4
Männer mit zwei Kindern	93,2	90,6
Männer mit drei oder mehr Kindern	90,1	85,4

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT 2011B; * OHNE DÄNEMARK UND SCHWEDEN

Evaluierung der Maßnahmen

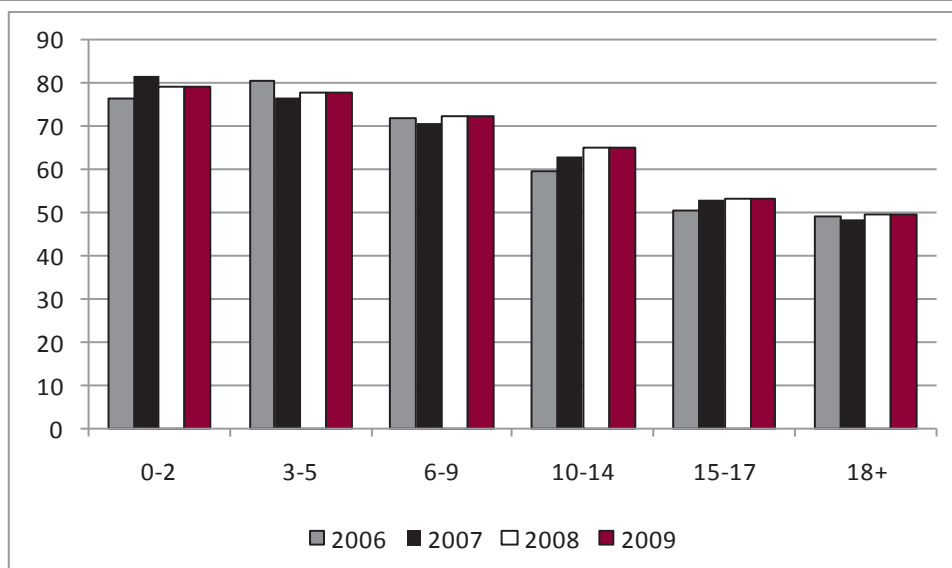
Abbildung 27 Kennzahl 7b: Beschäftigungsquoten* der Frauen (15-64 Jahre) nach Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, FAMILIEN UND HAUSHALTSSTATISTIK (2006/7/8/9).

ANMK.: * OHNE ELTERNKARENZ

Abbildung 28 Kennzahl 7b: Teilzeitbeschäftigung* von Frauen (ab 15 Jahre) mit Kindern nach dem Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, FAMILIEN UND HAUSHALTSSTATISTIK (2006/7/8/9).

ANMK.: * UNSELBSTÄNDIGE OHNE FRAUEN IN ELTERNKARENZ.

Umso wichtiger ist die UNTERSTÜTZUNG DER ÖFFENTLICHEN HAND (STAAT, GEMEINDEN), DER UNTERNEHMEN UND DES PARTNERS/DER PARTNERIN, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Die Zahl der kinderbetreuungsgeldbeziehenden Eltern ist seit dem Jahr 1995 gestiegen, wobei nach wie vor überwiegend Frauen diese Leistung beziehen (Tabelle 35 und Abbildung 59; Abbildung 60). Die Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen in Österreich sind seit dem Jahr 1995 gestiegen. Die Kinderbetreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren belief sich im Jahr 2009 auf 15,8 %, was immer noch weit unter dem Barcelona-Ziel von 33 % liegt (Tabelle 17).

Tabelle 17 Kennzahl 7c: Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen in Österreich, 1995-2009, (%)

	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

Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, KINDERTAGESHEIMSTATISTIK, BEVÖLKERUNGSREGISTER.

LETZTER ZUGRIFF AM 06.04.2011 UNTER WWW.STATISTIK.AT;

ANMK.: ANTEIL DER KINDER IN INSTITUTIONELLER KINDERBETREUUNG

Spezifische Kennzahlen 7d: Laut der 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 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: Es existieren folgende Möglichkeiten die ARBEITSZEIT AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN FLEXIBEL ZU GESTALTEN. Laut Daten aus dem Modul der Arbeitskräfteerhebung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Statistik Austria 2006) galt folgendes:

- 64,3% der erwerbstätigen Frauen (15-64 Jahre) und 62,6% der Erwerbstätigen insgesamt berichten, dass es generell möglich ist, Beginn oder Ende der Arbeitszeit um mindestens eine Stunde zu verschieben;

Evaluierung der Maßnahmen

- 59,6% der erwerbstätigen Frauen (15-64 Jahre) und 57,8% der Erwerbstätigen insgesamt berichten, dass es generell möglich ist, ganze Tage frei zu nehmen, ohne Urlaub oder Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen.

BETREUUNG ÄLTERER ANGEHÖRIGER UND PFLEGE ALS ERWERBSTÄTIGKEIT (CARING LABOR)

Es gibt nur unzureichende Daten über die Betreuung älterer Angehöriger und Pflege als Erwerbstätigkeit. Zudem gibt es keine Daten zur privaten Pflege, welche von Angehörigen und/oder informell erbracht wird. Wie bereits erwähnt, umfasst die Pflegetätigkeit privat und professionell bereitgestellte Dienstleistungen. Hier werden bereits zugängliche Daten über Angebot und Engpässe der Nachfrage nach Betreuungs- und Pflegeleistungen dargestellt.

Laut österreichischem Pflegebericht 2007 (Gesundheit Österreich GmbH, 2007) sind im Arbeitsbereich Pflege "zwischen 60.000 und 80.000 Personen, die im Spitälern, Ambulanzen, Heimen und privaten Haushalten arbeiten. Genauere Angaben zu den Beschäftigten können nicht gemacht werden, weil zuverlässige und alle Bereiche umfassende Daten derzeit noch fehlen". Allerdings berichtet die Caritas (2004): "80% der pflegebedürftigen Menschen werden in Österreich zu Hause von ihren Angehörigen betreut". Weiters gibt es einen Mangel an Pflege- und Betreuungsfachkräften und es ergreifen nur unzureichend viele Menschen diesen Beruf (vgl. Caritas, 2004).

Spezifische Kennzahlen 7f: Das Modul der Arbeitskräfteerhebung "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (Statistik Austria, 2006) berichtet von folgenden Engpässen bezüglich des Bedarfs an Betreuungsangeboten für ältere Menschen und Kinder:

- Von allen Personen (15-64 Jahren) mit Betreuungspflichten gegenüber hilfsbedürftigen Erwachsenen (ab 15 Jahren), die mehr arbeiten und weniger betreuen wollen, bezeichnen einerseits 25,7% insgesamt und 30,1% der Frauen "fehlende Betreuungsangebote" und andererseits 17,4% insgesamt und 18,9% der Frauen "zu teure bzw. schlechte Betreuungsangebote" als Gründe, warum sie nicht arbeiten bzw. nicht mehr Stunden arbeiten können. Zu beachten ist, dass diese betreuungspflichtigen Personen 10% aller Frauen und 8,1% aller Personen (beides: Altersgruppe 15-64 Jahren) umfassen, von denen 4,1% insgesamt und 4,6% der Frauen mehr arbeiten und weniger betreuen wollen.
- Von den Personen (15-64 Jahren mit Kinderbetreuungsverpflichtungen für Kinder unter 15 Jahren, die mehr arbeiten und weniger betreuen wollen) gaben 25,4% insgesamt und 26,5% der Frauen "fehlende Kinderbetreuungsangebote" und 19,1% insgesamt und 20,0% der Frauen "zu teure bzw. schlechte Kinderbetreuungsangebote" als Gründe, warum sie nicht bzw. nicht mehr Stunden arbeiten, an.
- Von den Personen, die wegen fehlender Kinderbetreuungsangebote (siehe oben) nicht (mehr) arbeiten, geben 54,6% (58,4 % der Frauen) an, dass hauptsächlich unter der Woche (zw. 7 – 19 Uhr) Kinderbetreuungsangebote fehlen. Weiters geben 37,2% insgesamt und 33,3% der Frauen an, dass zu speziellen Zeiten (vor 7 Uhr bzw. nach 19 Uhr, an Wochenenden, Ferien) Kinderbetreuungsangebote fehlen.

MAßNAHMEN (IM BEREICH " BESCHÄFTIGUNGSZIELE UND CARE PARADOX")

Für das MAßNAHMENFELD M1 UND M2 (MN z.B. *Ausbau der schulischen Betreuungsangebote; veränderte Einreichbedingungen der START-Stipendien; einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld; Staatspreis 'Familienfreundlichster Betrieb'*) ergibt sich, eine wesentlich höhere Anzahl der Maßnahmen im Vergleich zum Vorbericht (45:19), 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 3 aus dem Mittel der Vielzahl der MN, im Vergleich zum Vorjahr konnte auch die Innovation der MN gesteigert werden. Das Veränderungspotential ergibt sich aus den Kennzahlen 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. bzgl Kindergeldbeziehern). Die meisten MN sind im Bereich LEG (21), ÖFF und BER (jeweils 17).

Maßnahmen aus dem BEREICH M3 (38 zu 14 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) älterer Menschen und deren Betreuung (siehe auch M1) und zur (5) Reduktion des Gender Pay Gap durch Gender Budgeting. Dabei finden sich z.B. *Maßnahmen zur Verbesserung der Situation pflegebedürftiger Menschen und ihrer betreuenden Angehörigen; öffentlichkeitswirksame Programme wie der Folder "Gewalt erkennen. Fragen und Antworten zu Demenz und Gewalt"; Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion Sicherheits- und Gesundheitsschutz im Reinigungsgewerbe*. 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 MN sind im Bereich BER (20) und ÖFF (13).

Maßnahmen der GRUPPE M4 (78 zu 5 im Vorbericht) wirken ebenso an zwei Stellen der Kette, beim Einbringen von Frauen in den Arbeitsmarkt und der Bestrebung unabhängige Einkommen zu generieren. Sie umfassen Maßnahmen zur *Erhöhung der Frauenquote bei Bundesbediensteten auf 45%; Veranstaltungen "Open Space - Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt"; Erstellung und Veröffentlichung des Nationalen Aktionsplans "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt"*. In diese Gruppe wurden nur Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen im Arbeitsleben im Sinne einer allgemeinen Förderung der Frauenbeschäftigung eingerechnet. Für die Maßnahmen M4 wird etwas weniger ausgegeben, mit einer etwas geringeren Reichweite und Intensität als bei den Maßnahmen M3. Allerdings sind die Maßnahmen der Gruppe M4 besonders innovativ, leider ist hier das Veränderungspotential, wie aus den Kennzahlen ableitbar, sehr gering. Der Schwerpunkt liegt hier in der Öffentlichkeitsarbeit.

Maßnahmen der GRUPPE M5 (188 zu 14 im Vorbericht) wirken ebenfalls zweifach und beinhalten

Evaluierung der Maßnahmen

- a) M5A: BILDUNG: Frauenprojektförderung/Beratung von (1) älteren und langfristig arbeitslosen Frauen (siehe auch M3, M5b); (2) Frauen mit (psycho-) sozialen Problemen (Scheidung, Wiedereinstieg), Frauen in Notlage, Alleinerzieherinnen (siehe auch M3); (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).
- b) M5B: FRAUENFÖRDERUNG IM ARBEITSMARKT: (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). Nicht inkludiert sind hier 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: Verbesserung der Wohnsituation von Frauen in Österreich (z.B. *im Rahmen der Haftentlassenenhilfe*), siehe auch M3, M1.

GENDER BALANCED SCORE CARD

Tabelle 18 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	45	1	1	3	3	4	LEG, ÖFF, BER
M3	38	1	1	1	3	3	BER, ÖFF
M4	78	2	2,5	2	1	4	ÖFF
M5	188	1	1	2	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

2.3.4 Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital

In Abbildung 29 wird die bereits bekannte Darstellung "Gläserne Decke" (Benachteiligungen von Frauen bei Berufsaufstieg und Einkommen trotz hohen Bildungsniveaus, siehe Abbildung 13) um die von den Ministerien für die Jahre 2009 und 2010 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt.

Die österreichische Bundesregierung setzt relativ 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), außer bezüglich der gegenderten Berufswahl (siehe nächste Kette). Maßnahmen zur Behebung sozialer Missstände bleiben jedoch immer noch gleich dicht wie jene der Bildungsförderung. Ein Maßnahmenbündel (M5a, M4) versucht Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben und im Umfeld der "gläsernen Decke" zu verringern; hier wird nur ein sehr zögerlicher Fortschritt bemerkbar. Die gelbe Ampel signalisiert, dass sich die Frage stellt, inwieweit eine Investition in das Humankapital von Frauen sinnvoll ist, wenn vertikale und horizontale Segregation eine effiziente Ressourcenallokation und damit Wachstumsförderung, verhindern.

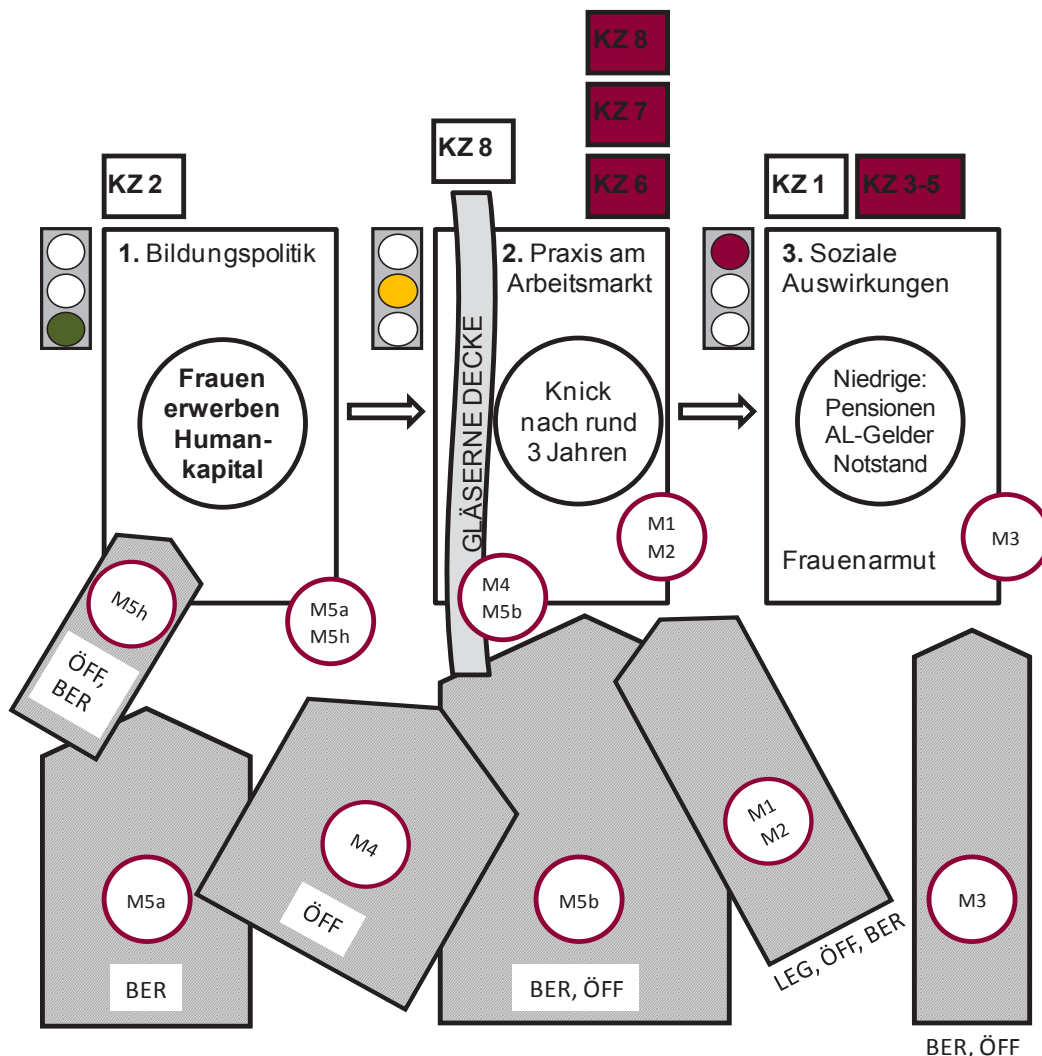
KENNZAHLEN

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: Absolventinnen im Post-Sekundarbereich (ISCED 4) und Hochschulbereich (ISCED 5-6) pro 100 Absolventen in den EU 27 (2009) (Abbildung 30)
- 2.** KENNZAHLEN 8: VERTIKALE BERUFSSSEGREGATION/GLÄSERNE DECKE: Anteil der Frauen (in %) in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management in den EU 27 (2010) und im Vergleich zur Beschäftigung (Abbildung 31 und Abbildung 32)
- 3.** KENNZAHLEN 1: EINKOMMENSUNTERSCHIEDE: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (in %) in den EU 27 (2009; Abbildung 33); GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE BEZÜGLICH SOZIALE SICHERHEIT: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Pension in Österreich (1993-2007) (Abbildung 52), Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (1997-2007) (Abbildung 48 und Abbildung 50)

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

Abbildung 29 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

BILDUNGSNIVEAU

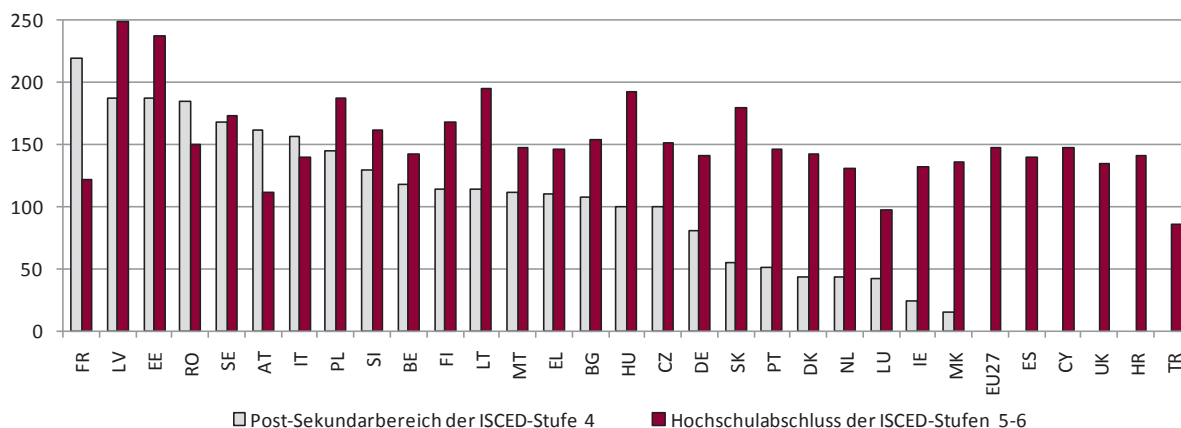
Geschlechtsspezifische Unterschiede im Post-Sekundar- und Tertiärbereich könn(t)en ein Indikator für divergentes Humankapital von Frauen und Männern sein und unterschiedliche Berufsaufstiegschancen von Frauen und Männer begründen.

Seit dem Jahr 2001 überschreitet die Zahl der weiblichen Hochschulabsolventinnen allerdings jene der männlichen und auch im Post-Sekundarbereich überwiegen deutlich (und seit 1998 mit stark steigender Tendenz) weibliche Abschlüsse (siehe BKA 2009).

Im EU-Vergleich sieht man, dass der Überhang der Absolventinnen gegenüber den Absolventen im Post-Sekundarbereich in Österreich weit über dem EU-Durchschnitt liegt, im

Hochschulbereich sind Österreichs Frauen zwar immer noch den Männern voraus aber weitaus weniger als in den anderen EU Ländern (Abbildung 30).

Abbildung 30 Kennzahl 2: Frauen mit Abschluss im Post-Sekundarbereich der ISCED-Stufe 4 und Hochschulabschluss der ISCED-Stufen 5-6 pro 100 Männer, EU 27, 2009



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. ZUGRIFF AM 05.05.2011 (DATEN EU27, EL, LU: 2008)

Aufgrund ihrer Ausbildung sollten Frauen laut Humankapitaltheorie³⁶ 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 gegenderter Humankapitalbildung wird in der Kausalitätskette "Horizontale Segregation" im Detail dargestellt.

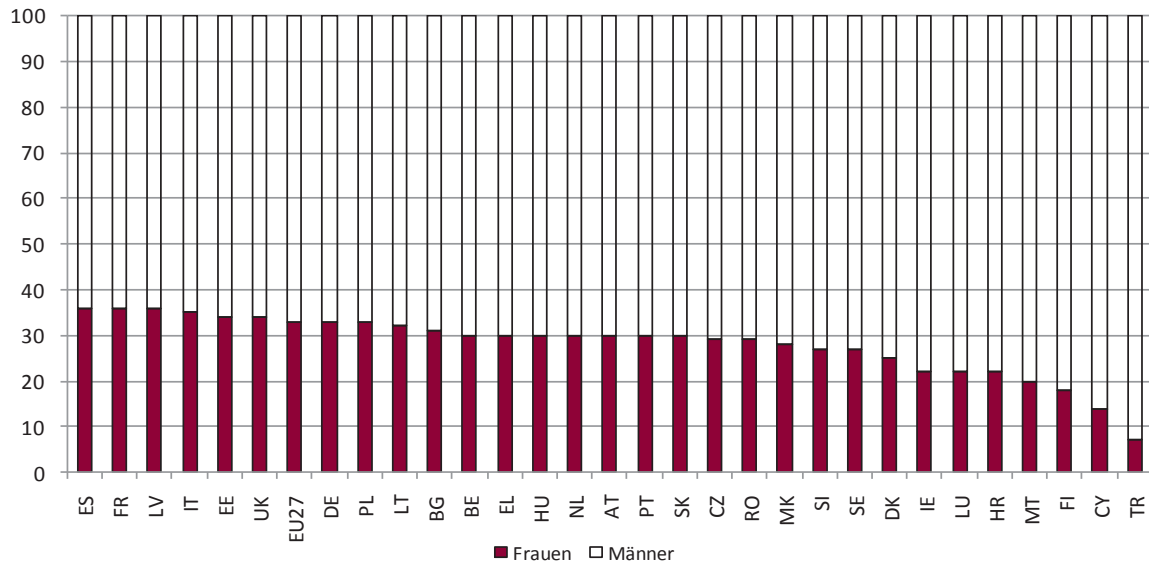
VERTIKALE BERUFSSSEGREGATION/GLÄSERNE DECKE

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 belief sich im Jahr 2010 auf nur 30%, was deutlich unter dem Anteil der Männer lag. Mittlerweile liegt dieser Anteil auch unter dem EU-Durchschnitt (Abbildung 31).

³⁶ 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).

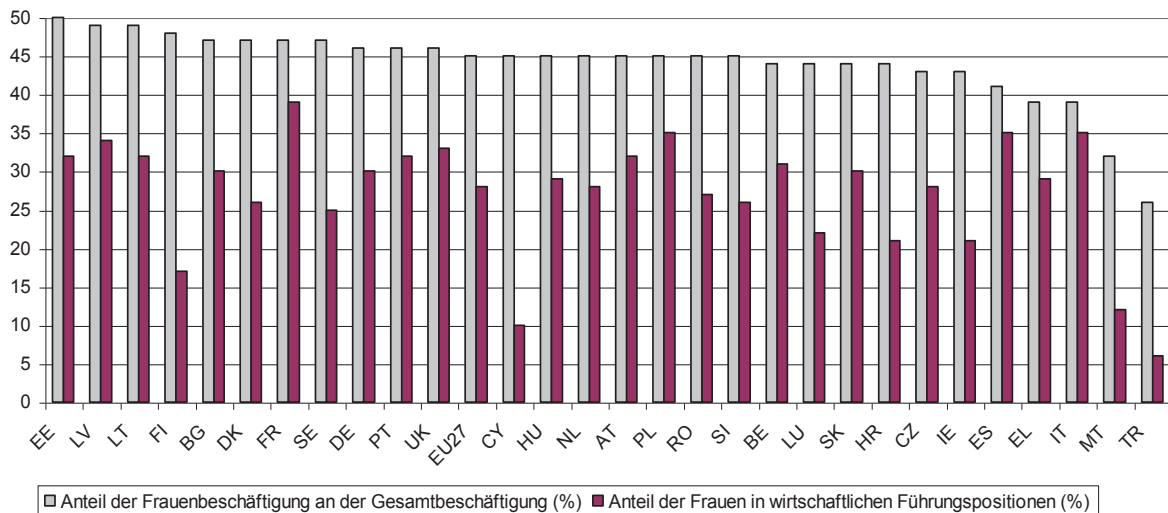
Abbildung 31 Kennzahl 8: Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%), EU 27 2010



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2011B), DG EMPL DATENBANK, FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN, BASIEREND AUF DATEN AUS EUROSTAT, LFS; ANMERKUNGEN: FÜHRUNGSPPOSITIONEN BEZIEHEN SICH HIER AUF ISCO (INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS) 121 (DIREKTORINNEN UND HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERINNEN) UND 13 (LEITERINNEN KLEINER UNTERNEHMEN); GESAMTBESCHÄFTIGUNG DER FRAUEN UND MÄNNER = 100%; DIE DATEN FÜR SK UND MK SIND FÜR DAS JAHR 2009
ZUGRIFF AM 04.05.2011 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/SOCIAL/MAIN.JSP?CATID=779&LANGID=DE&INTPAGEID=680](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=779&langId=de&intPageId=680);
DATEN GESAMMELT VON 11/11/2010-11/11/2010

Ein EU-Vergleich der Anteile der Frauen in Führungspositionen und an der Gesamtbeschäftigung (Abbildung 32) erlaubt weitere Rückschlüsse auf den geschlechtsspezifischen Berufsaufstieg. Bei einem durchschnittlichen weiblichen Beschäftigungsanteil sind die Geschlechtsunterschiede in Führungspositionen in Österreich geringer als im EU-Schnitt. Ein Detailvergleich mit ausgewählten Ländern zeigt, dass die Geschlechtsunterschiede in Führungspositionen in Österreich geringer als in den nordischen Staaten (Schweden, Dänemark und Finnland, wo mehr Frauen arbeiten aber weniger in Führungspositionen sind) aber größer als in Frankreich (wo mehr Frauen in Führungspositionen arbeiten) sowie in Italien und Spanien (wo weniger Frauen arbeiten, aber mehr in Führungspositionen vertreten sind).

Abbildung 32 Kennzahl 8: Frauen in Beschäftigung und in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%) EU 27, 2010



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2011B), DG EMPL DATENBANK, FRAUEN UND MÄNNER IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN, BASIEREND AUF DATEN AUS EUROSTAT, LFS; ANMERKUNGEN: FÜHRUNGSPPOSITIONEN BEZIEHEN SICH HIER AUF ISCO (INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS) 121 (DIREKTORINNEN UND HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERINNEN) UND 13 (LEITERINNEN KLEINER UNTERNEHMEN); GESAMTBESCHÄFTIGUNG DER FRAUEN UND MÄNNER = 100%; DIE DATEN FÜR SK UND MK SIND FÜR DAS JAHR 2009; ZUGRIFF AM 04.05.2011 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/SOCIAL/MAIN.JSP?CATID=779&LANGID=DE&INTPAGEID=679](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=779&langId=de&intPageId=679) (680); DATEN GESAMMELT VON 11/11/2010-11/11/2010

KONKLUSION: Es lässt sich daher folgern, dass österreichische Frauen bei einem (EU-) durchschnittlichen Anteil an der Gesamtbeschäftigung und vergleichsweise hohem weiblichem Bildungsüberhang im Post-Sekundarbereich (und nur geringem Überhang im Universitätsbereich) im Vergleich zu vielen anderen EU-Staaten in höherem Ausmaß wirtschaftliche Führungspositionen (Management) erreichen. Eine Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen ist aber weder im privaten noch im öffentlichen Sektor erreicht

EINKOMMENSUNTERSCHIEDE

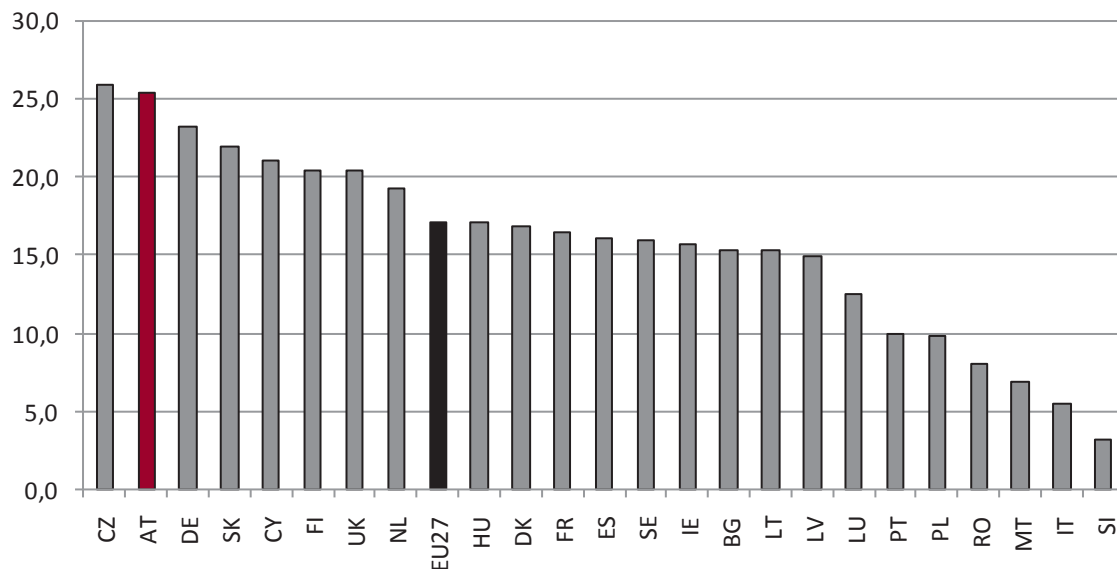
Auch in Folge des vergleichsweise geringen Frauenanteils in Führungspositionen blieb das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Österreich in den letzten 10 Jahren hoch. Der Gender Pay Gap (GPG)³⁷ beträgt in Österreich laut ECHP/EU-SILC mehr als 25% und liegt

³⁷ 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

damit deutlich über dem EU Durchschnitt (Abbildung 33) was im EU-Vergleich sogar den zweitletzten Platz nach der Tschechischen Republik bedeutet.

Abbildung 33 Kennzahl 1: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle* (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (%), EU 27, 2009



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT/ VERDIENSTSTRUKTURERHEBUNG (LOHNSTRUKTURERHEBUNG): 2009. ZUGRIFF AM 5.05.2011. ANMK.: SEKTORALE DECKUNG: NACE REV. 2. *DAS GESCHLECHTSSPEZIFISCHE VERDIENSTGEFÄLLE 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. DIE GRUNDGESAMTHEIT UMFASST ALLE BESCHÄFTIGTEN IN UNTERNEHMEN MIT 10 BESCHÄFTIGTEN UND MEHR IN DER NACE REV. 2 AGGREGAT B BIS S (OHNE O).

Zu beachten ist dabei allerdings, dass die historischen ECHP/EU-SILC-Daten und die aktuellen Daten aus der Verdienststrukturerhebung sich in folgenden Punkten unterscheiden: (1) Der GPG laut Verdienststrukturerhebung deckt bestimmte Wirtschaftszweige wie öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Landwirtschaft, Fischerei usw., nicht ab. Daher werden zum größten Teil private Unternehmen abgebildet, wodurch der glättende Faktor des öffentlichen Bereiches (der hier nur einen Teil der staatlichen Sektoren beinhaltet) verringert wird. (2) Die Erhebung erfasst nur Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten, sodass kleine Betriebe nicht abgebildet sind

KONKLUSION: Das anhaltend hohe Niveau des GPG ist ein Hinweis, dass die Maßnahmen im Bildungsbereich, zur Förderung der Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch nicht ausreichend wirken um die zu Einkommensunterschieden führenden Ursachen zu beseitigen. Andererseits verlangt der große GPG bzw. das niedrige Niveau der Einkommen von Frauen Maßnahmen zur Existenzsicherung und Armutsvermeidung. Eine genauere Betrachtung des GPG nach Wirtschaftssektoren wird in der Analyse der Kausalitätskette „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 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 2009-2010 folgende für die betrachtete Wirkungskette "Soziale Sicherheit" relevante Aktivitäten festgestellt:

- 1.** M3: Soziale Sicherheit: Maßnahmen wie in der 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 (38 MN statt 14 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) (78 MN statt 24)
- 3.** M5A: Bildungsmaßnahmen: (1) Bildung/Weiterbildung/Schulungen - Frauen in Führungspositionen/Unternehmerinnen; (2) Schlüsselqualifikationen/Equal Pay; (3) Maßnahmen gegen gegenderte Ausbildungswahl (siehe auch Kette 5 und M5b), die zur gläsernen Decke führen kann; z.B. *Kampagne "Finde deinen eigenen Weg!"* oder die *Cross-Mentoring Förderung* (68 MN statt 26)
- 4.** M5B: Frauenförderung im 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; Netzwerke und Karriereunterstützung. Beispiele sind z.B. *Führungskräfteprogramm für Frauen*; *"Frauen verdienen mehr!"*; *Kurzlehrgang: Weiterbildung für Equal Pay AkteurInnen*; *Vernetzungsveranstaltung für Expertinnen mit dem Themenschwerpunkt "Frauen and green jobs"*; *Infoprojekt Frauen in Spitzenpositionen* (94 MN statt 29)
- 5.** M5H: Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Karriereentwicklung (in den Universitäten; in der Wissenschaft, siehe auch M4), *Beispiele wären die "Elise Richter" oder "Hertha Firnberg" Stipendien, zahlreiche Preise wie die Verleihung des "Käthe Leichter Staatspreises" und gemeinsame Initiativen wie z.B. die ministerienübergreifende Initiative fFORTE- Frauen in Forschung und Technologie oder die Initiierung von FEMtech FIT-Projekten* (32 MN statt 9)

Evaluierung der Maßnahmen

BALANCED SCORE CARD

Eine Einordnung der Seitens der Ministerien für die Jahre 2009-2010 gemeldeten Maßnahmen in die Balanced Score Ansicht ergibt folgendes:

Tabelle 19 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	38	1	1	1	3	3	BER, ÖFF
M4	78	2	2,5	2	1	4	ÖFF
M5a	68	2	2	1	1	2	BER
M5b	94	1	2	2	2	3	BER, ÖFF
M5h	32	3	1	2	2	3	ÖFF, BER

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 KENNZAHLEN ÜBER DEN ZEITVERLAUF

2.3.5 Horizontale Segregation: Bildungs- und Berufswahlverhalten

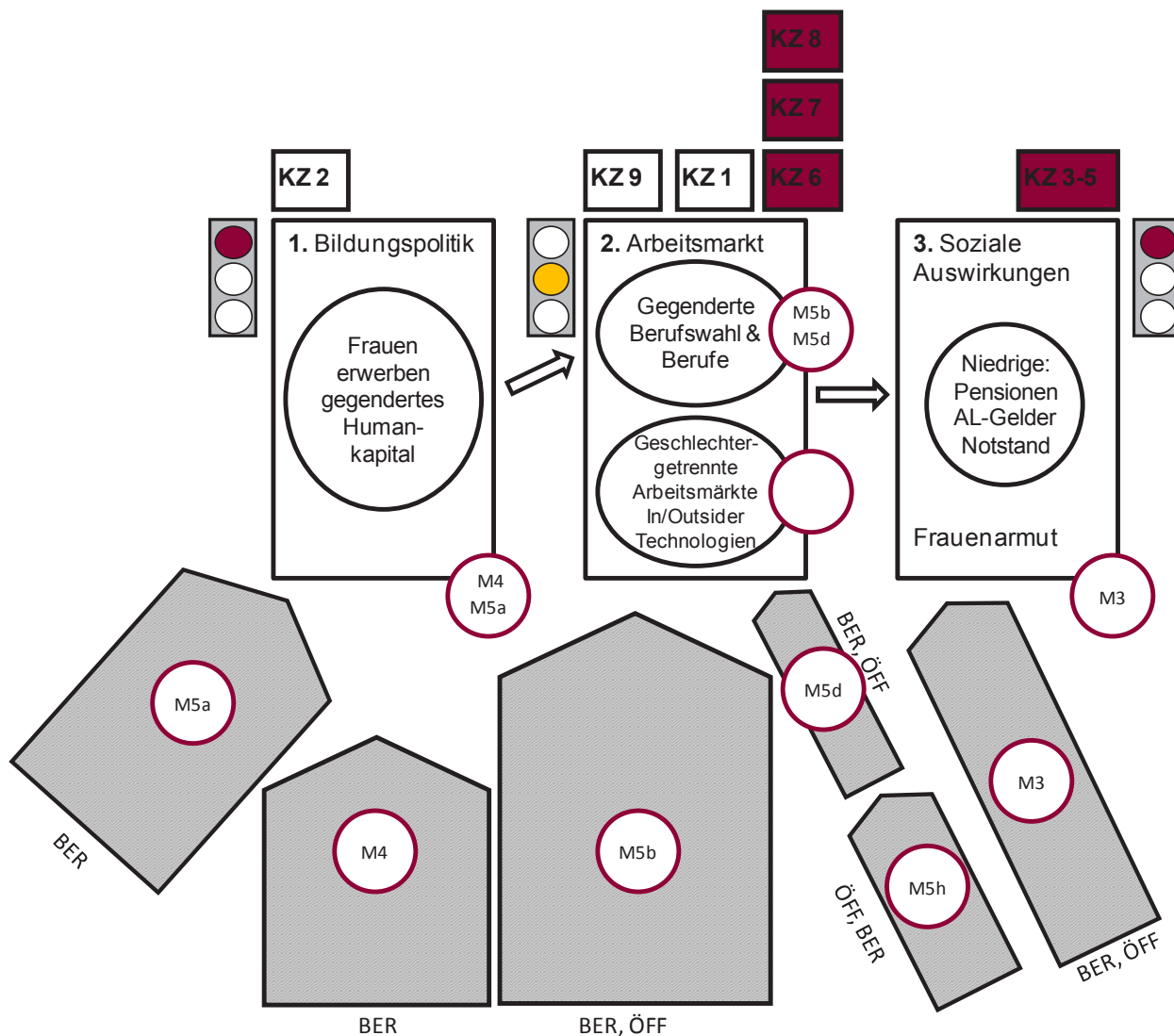
In Abbildung 34 wird die schon bekannte Darstellung der horizontalen Segregation - geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerb von Humankapital (Bildungs- und Berufswahlverhalten, vgl. dazu Abbildung 14), welche in gegenderten Arbeitsmärkten und Einkommensunterschieden resultiert - um die von den Ministerien in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten Maßnahmen, (neue) Kennzahlen und die Maßnahmenevaluierung ergänzt.

Aus Kette 5 ergibt sich folgendes Bild: Die österreichische Bundesregierung ist sehr bemüht, das gegenderte Berufswahlverhalten von Frauen hinsichtlich Gender Equity³⁸ zu verändern. Sehr dichte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- und Bildungsförderung von Frauen, ebenso Forschungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsplätzen werden gesetzt. Jedoch zeigt sich, dass im Unterschied zu Kette 4, 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"), die geschlechterbasierte Segregation verändert sich nur sehr zögerlich. "Gelbe Ampel": Die leere Blase angedockt an das Feld „Insider/Outsider Technologien“ deutet an, dass zwar möglicherweise langfristig das Arbeitsangebot der

³⁸ Siehe FN 17.

Individuen hin zu mehr Geschlechterausgewogenheit verändert werden kann, dass jedoch die Arbeitsmärkte selbst segregiert bleiben werden, und die Durchlässigkeit bezüglich Geschlecht (auch aufgrund von Familien- und Betreuungspflichten) weiterhin schwierig bleiben wird.

Abbildung 34 Kette 5: Horizontale Segregation



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 Kz9: HORIZONTALE SEGREGATION

KENNZAHLEN

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

- 1.** KENNZAHLEN 2: GEGENDERTES HUMANKAPITAL: AbsolventInnen nach Ausbildungsfeld in Österreich (2009)
- 2.** KENNZAHLEN 9: KENNZAHLEN ZUR HORIZONTALEN SEGREGATION
KZ 9A: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFSSSEGREGATION: Geschlechtsspezifische Berufssegregation (in Österreich 2009); nach einzelnen Berufen
KZ 9B: OUTSIDER TECHNOLOGIEN: Teilzeitquoten nach Berufen, Österreich 2009
- 3.** KENNZAHLEN 1: GENDER PAY GAP IN BERUFEN: GPG IN BERUFEN (2002 UND 2006)

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.

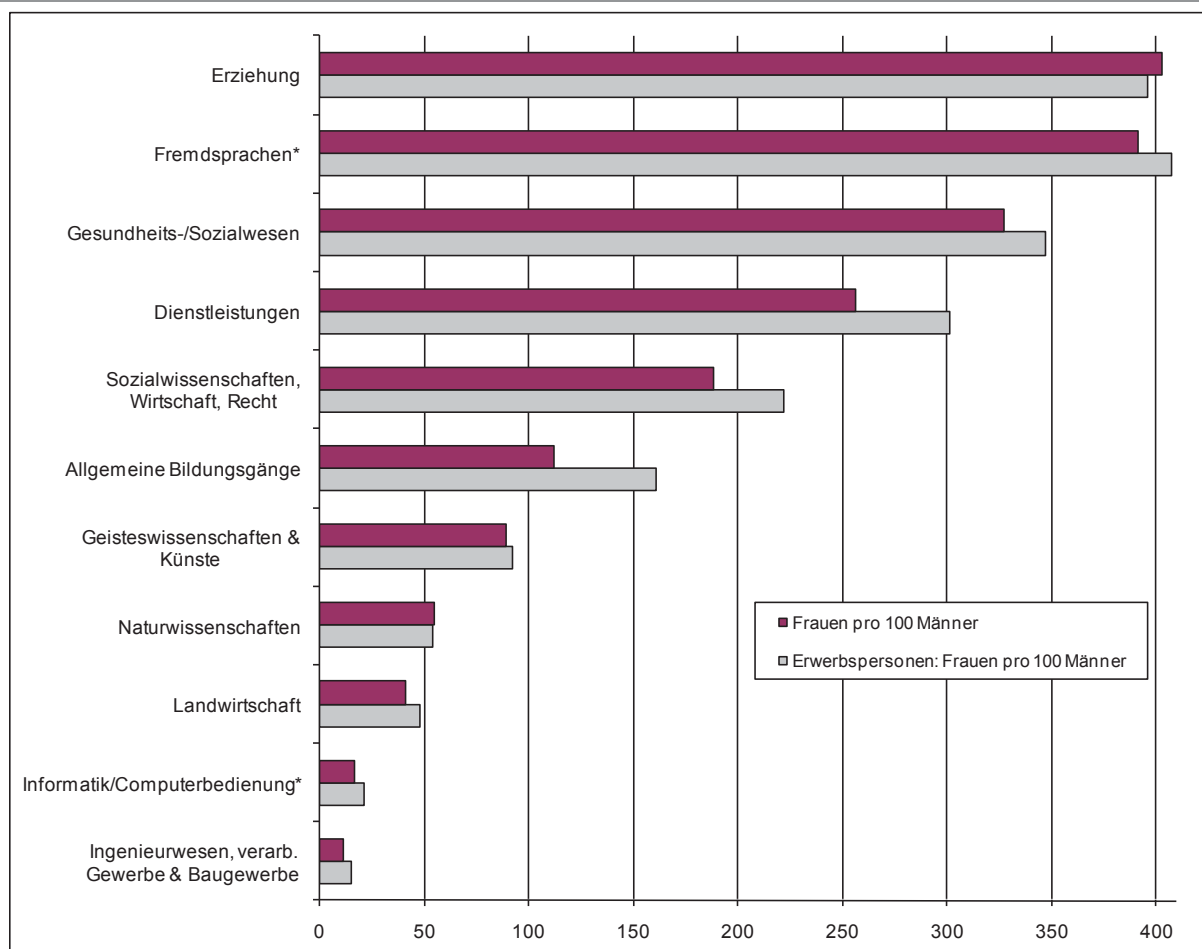
GEGENDERTES HUMANKAPITAL

In den Arbeitskräfteerhebungsdaten aus dem Jahr 2009 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 2009 mit den Vorjahren (siehe BKA 2009), so wird deutlich, dass die traditionelle Geschlechteraufteilung in den letzten Jahren noch mehr zugenommen hat. 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.

Wie in Abbildung 35 ersichtlich, gilt für den höchsten abgeschlossenen Ausbildungsstand der über 15jährigen Bevölkerung im Jahr 2007 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.
- In den Bereichen Naturwissenschaft, Landwirtschaft, Informatik und Computerbedienung sowie im Ingenieurwesen haben deutlich weniger Frauen Abschlüsse als Männer.

Abbildung 35 Kennzahl 2: Frauen und Männer ab 15 Jahren, nach Ausbildungsfeld der höchsten abgeschlossenen Schulbildung in Österreich, 2009



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2010): ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG 2009. ERGEBNISSE DES MIKROZENSUS, TABELLE B9, S. 120. WIEN. 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 deutlich unterschiedlichen Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in den diversen Berufen und Wirtschaftssektoren erkennbar ist.

Die Segregation nach Berufen und Wirtschaftszeigen wird mit den standardisierten Indikatoren EO3 (Berufssegregation) und EO4 (sektorale Segregation) mittels IP Index gemessen (Leitner und Walenta 2008; Emerek et al. 2003):

In Folge wird zuerst die Gesamtsegregation nach Berufen und Wirtschaftszweigen im Vergleich Österreichs zu anderen EU Ländern beleuchtet. Danach fokussiert die Analyse auf Ungleichheiten in den einzelnen Berufen.

Die Berufssegregation ist in Österreich in den letzten Jahren gesunken. Betrachtet man allerdings die Segregation in den einzelnen Berufsfeldern (ISCO³⁹ 1 und 2 Stellen), werden Ungleichgewichte sichtbar, die entweder eine Mehrheit an Männern (d.h. mehr Männer als aufgrund des Gesamtbeschäftigungsanteils an Männern zu erwarten wären) oder relative Frauenmehrheiten zeigen (Abbildung 36).

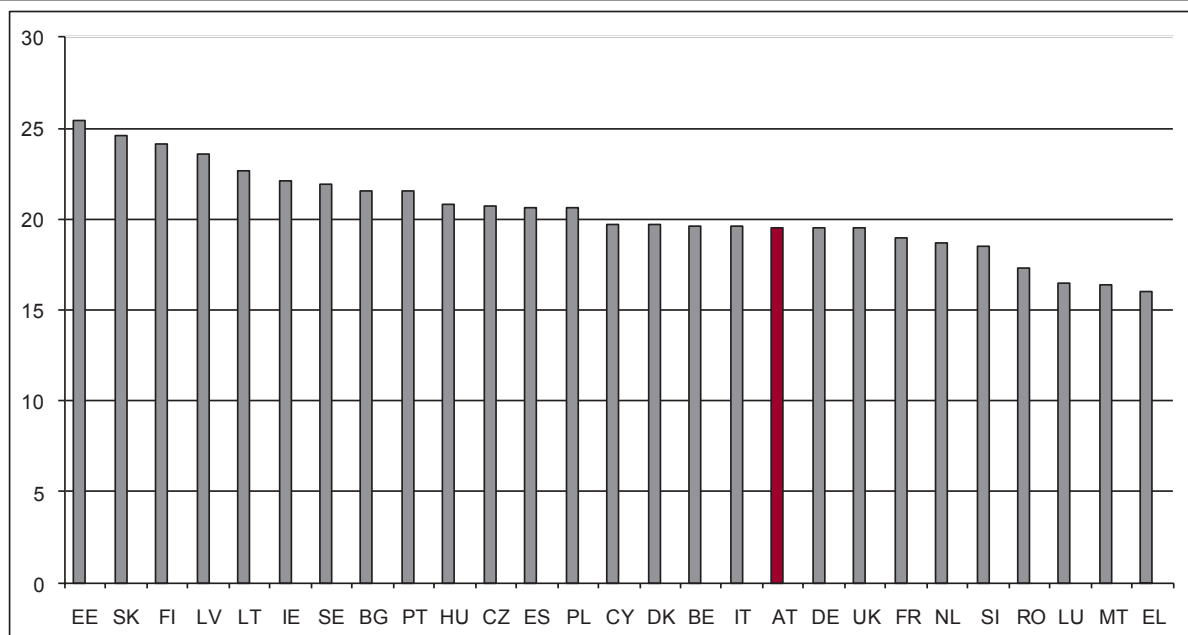
Aufgrund dieser geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte werden im folgenden Text die Berufe und Wirtschaftszweige als "frauen-" und "männerdominiert" dargestellt, wobei zu beachten ist, dass es sich hier um eine relative Mehrheit (gegenüber der Gesamtbeschäftigung) und nicht um eine absolute Mehrheit in der Anzahl der Beschäftigten handelt. (Somit sind in der folgenden Betrachtung beispielsweise auch Wirtschaftszweige wie "Kredit- u. Versicherungswesen" (J) und "Realitätenwesen; Vermietung beweglicher Sachen" (K) als "frauendominiert" bezeichnet, obwohl die absolute Anzahl beschäftigter Männer die der Frauen in diesen Bereichen leicht überschreitet.)

Im Jahr 2007 waren bei einer Aufgliederung der Beschäftigten nach Berufen (eine Liste der Berufe nach der Berufsklassifikation ISCO findet sich im Anhang 6, Tabelle 36) die folgenden beruflichen Geschlechtsunterschiede festzustellen, die gleichzeitig horizontale und vertikale Segregation zeigen:

- "männerdominierte" Berufe (relative Mehrheit): Führungskräfte (ISCO 1), WissenschaftlerInnen (Physiker, MathematikerInnen, Ingenieurwissenschaften – ISCO 21), technische Fachkräfte (ISCO 31), Handwerks- und verwandte Berufe (ISCO 7), Anlagen- und MaschinenbedienerInnen (ISCO 8), HilfsarbeiterInnen in Bergbau, Baugewerbe, verarbeitende Gewerbe und Transportwesen (ISCO 93).
- "frauendominierte" Berufe (relative Mehrheit): wissenschaftliche Lehrkräfte (ISCO 23), biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte, nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte, sonstige Fachkräfte (ISCO 32, 33, 34), Bürokräfte und kaufmännische Angestellte (ISCO 4), Dienstleistungsberufe, Verkaufspersonal in Geschäften und Märkten (ISCO 5), Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte (ISCO 91).

KONKLUSION: Die beobachtete gegenderte Ausbildungswahl sowie deutliche Berufssegregation in den meisten Bereichen stehen in Wechselwirkung. Frauen sind zu einem höheren Grad in Berufen, die mit Dienstleistungserbringung und Lehr- und Erziehungstätigkeiten verbunden sind. Männer sind vor allem in Berufen mit Managementtätigkeiten, im Bereich der Naturwissenschaften sowie Technik vertreten.

³⁹Die Berufssystematik ISCO (International Standard Classification of Occupations) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist ein international gültiges, monohierarchisches Klassifikationsschema für Gruppen von Berufen.

Abbildung 36 Kennzahl 9a: Geschlechtsspezifische Berufssegregation in den EU 27, 2009

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPEAN COMMISSION (2011A, S. 44): EUROSTAT/AKE DATEN; BERUFE NACH ISCO KLASSIFIKATION. EUROPEAN COMMISSION (2011): REPORT ON PROGRESS ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN IN 2010. 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).

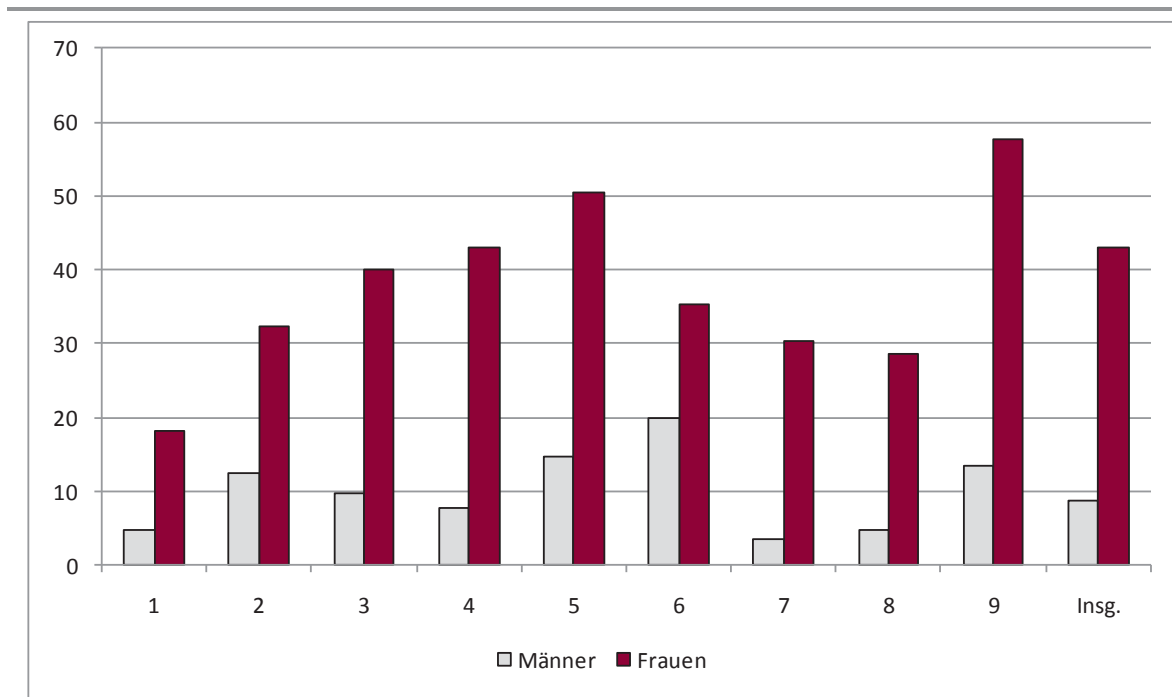
GEGENDERTE ARBEITSMÄRKTE DURCH OUTSIDER TECHNOLOGIEN/GEGENDERTE ARBEITSZEIT

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 Eurostatdaten feststellen lässt (Abbildung 37), waren grundsätzlich die Teilzeitquoten der Frauen (und Männer) in den oben als relativ "frauendominiert" georteten Berufen und Wirtschaftszweigen ähnlich oder höher als im Bundesschnitt. Alle Teilzeitquoten nahmen in den Jahren 1997 bis 2009 noch zu.

In bestimmten "frauendominierten" Wirtschaftszweigen lag die Teilzeitquote der Frauen unter und die der Männer über dem Bundesschnitt. Zu diesen Sektoren gehören das Unterrichtswesen (M), wo gesetzlich bestimmte Arbeitszeiten vorliegen und das Beherbergungswesen (H), wo Frauen eher vollzeitbeschäftigt sind⁴⁰.

⁴⁰ Für die Kodierung der Wirtschaftszweige siehe Klassifikation der Wirtschaftsaktivitäten: ÖNACE; Tabelle 37 in Anhang 6).

Abbildung 37 Kennzahl 9b: Teilzeitquoten der erwerbstätigen Männer und Frauen ab 15 Jahren. nach Beruf, Österreich, 2009, (%)



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, SIEHE ANHANG 6

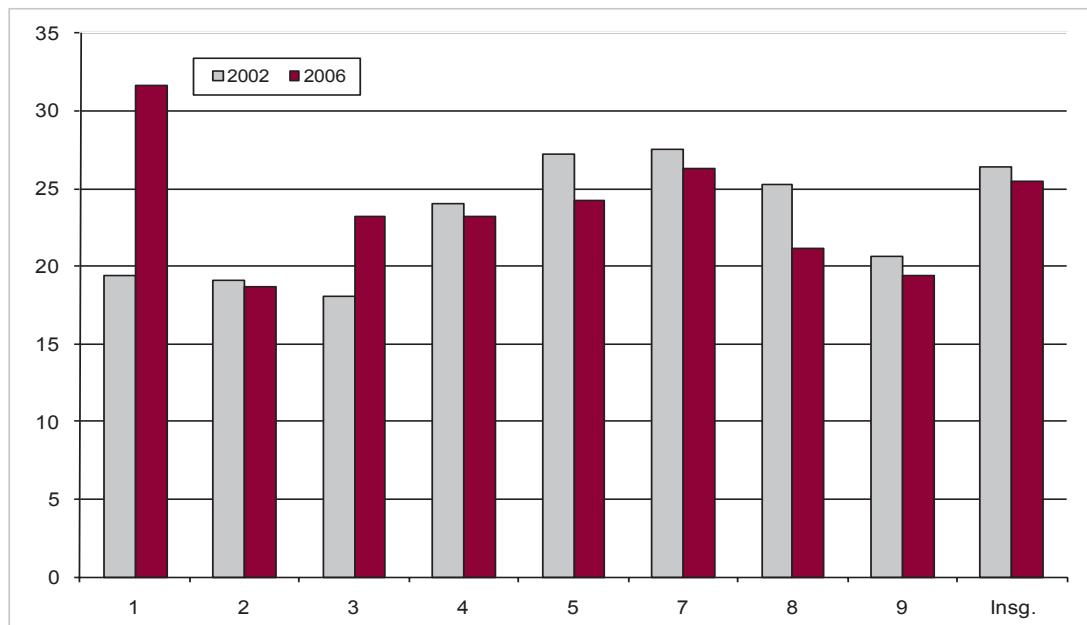
GESCHLECHTSSPEZIFISCHE EINKOMMENSUNTERSCHIEDE NACH BERUFEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN

Grundsätzlich ist zu sagen, dass das geschlechtsbedingte Verdienstgefälle in Österreich mit 25,5% (2006 und 2007, letzte verfügbare Daten laut Verdienststrukturerhebung) auch im EU-Schnitt sehr hoch liegt, was im Genderbericht der Kommission (European Commission 2009) bemängelt wurde.

Laut den nach Berufsfeldern erfassten Daten aus Eurostat (Abbildung 38) war das höchste geschlechtsspezifische Verdienstgefälle (Gender Pay Gap, GPG) in Managementberufen (ISCO 1) zu verzeichnen und nahm zwischen 2002 und 2006 noch zu. Der GPG war auch in typisch männlichen Berufen, wie Handwerks- und verwandten Berufen (ISCO 7), ziemlich 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.

Nahe dem Durchschnittsgap von 25,5% (2006) liegen "frauendominierte" Berufe wie Dienstleistungsberufe, Verkaufspersonal in Geschäften und Märkten (ISCO 5) sowie Bürokräfte und kaufmännische Angestellte (ISCO 4). Dies könnte bedeuten, dass Männer in diesen Berufsfeldern höhere Positionen und entsprechend höhere Einkommen haben. Zwischen 2002 und 2006 ist der GPG in allen Berufen (außer ISCO 1 und 3) leicht gesunken.

Abbildung 38 Kennzahl 1: Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Berufen in Österreich, ohne Anpassungen, (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT DATENBANK (2011A)/VERDIENSTSTRUKTURERHEBUNG: 2002, 2006, 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, SIEHE ANHANG 6.

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 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. Daher sind die Daten über den GPG nach Berufen und Wirtschaftszweigen mit Vorsicht zu interpretieren.

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 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) MN an.

Evaluierung der Maßnahmen

Miteinsatz, Reichweite und Intensität sind hoch, die Innovation ist etwas geringer, die soziale Sicherheit hat sich nicht wesentlich verbessert.

- 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*. Hier setzen 78 (statt 8 MN im Vorbericht) an. Die variablen Werte der Scorecard sind mittelgut, nur wenig Veränderungspotential zeigen die Kennzahlen an.
- 3.** M5A: Bildungsmaßnahmen zum Abbau der gegenderten Ausbildungswahl (siehe auch M5b, Kette 4); z.B. *Girls' Day; Forschungsprojekte im Zusammenhang mit dem Gender-Gap bei den schulischen Leistungen im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften; Schaffung neuer attraktiver Bildungsangebote für Schülerinnen im Bereich der berufsbildenden Schulen - Humanberufliche Schulen; FEMtech Karrierewege; Schwerpunktsetzung "Geschlechtergerechtigkeit und Gender Kompetenz" im Rahmen des Fairness Awards 2010"; Lehrgang: Führung und Management in der Kinder und Jugendarbeit; Verbindliche Verankerung geschlechtssensibler Berufsorientierung in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen und MultiplikatorInnen; Neue Modelle zur gemeinsamen Werkerziehung (textiles Werken/Technisches Werken) der Schülerinnen und Schüler in beiden Bereichen entwickeln und implementieren; BundesexpertInnengruppe für "Burschen- und Mädchenbildung" im Bereich Berufsschulen*. 68 MN setzen in diesem Bereich an (vormals 18). Das Veränderungspotential ist zwar ausgezeichnet, was die Anzahl der Bildungsabschlüsse betrifft, jedoch ändert sich kaum etwas in der Bildungs-/Berufswahl.
- 4.** M5B: Frauenförderung im Arbeitsmarkt: Maßnahmen zum Abbau der gegenderten Berufswahl (Berufe/Sektoren), meistens aufgrund der gegenderten Ausbildungswahl (siehe M5a, Kette 4); z.B.: *Wiedereinstieg mit Zukunft; FiT - Frauen in Handwerk und Technik; Studie: Die zivile Luftfahrt - ein old boys' network; Jobbörse Forum NaWi)(Tech*. In diesem Bereich setzten 94 MN an (2007-2008 waren es 25).
- 5.** M5D: Gesundheit bezüglich Arbeitsbedingungen in frauendominierten und männerdominierten Berufen/geschlechtsspezifische Belastungen in Berufen/Sektoren; Förderung von Frauen im Sport; z.B. *Aktualisierung des Frauengesundheitsberichts 2011; Leitfaden zur Kurzbeurteilung von Belastungen bei Heben, Halten und Tragen von Lasten - Lasthandhabungs-Beurteilungs-Tabellen (LBT)*. In diesem Bereich setzen 22 MN an (zuletzt 4).
- 6.** M5H: Förderung von Frauen in der Wissenschaft; z.B. *das Programm FEMtech Karriere zur Erhöhung des Frauenanteils und der Karrierechancen von Frauen in der angewandten Forschung; Visibility Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen; Ministerienübergreifende Initiative fFORTE - Frauen in Forschung und Technologie*. Hier setzten 32 MN an (im Vorbericht 5).
- 7.** M5I: Förderung von Frauen in der Kunst; z.B. *Outstanding artist award*. Hier wurden 4 MN wirksam (zuletzt 3), diese MN scheinen im Diagramm nicht auf, da sie im Verhältnis zu wenig wirksam sind.

Evaluierung der Maßnahmen

BALANCED SCORE CARD

Tabelle 20 Balanced Score Card für Kette 5

Kette 5		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl*	Ausgewiesene Mittel	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy**	Schwerpunkt
M3	38	1	1	1	3	3	BER, ÖFF
M4	78	2	2,5	2	1	4	ÖFF
M5a	68	2	2	1	1	4	BER
M5b	94	1	2	2	2	3	BER, ÖFF
M5d	22	3	2	3	2	?	BER, ÖFF
M5h	32	3	1	2	2	3	ÖFF, BER
M5i	4	5	4	4	3	3	SUB

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 KENNZAHL(EN) ÜBER DEN ZEITVERLAUF

3 Fokusbereich Arbeitsmarkt

Der Schwerpunkt des diesjährigen Berichts betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen liegt im Bereich Arbeitsmarkt. Zur umfassenderen Darstellung der aktuellen Situation in Österreich wird neben obiger Evaluierung der in den Jahren 2009 und 2010 von Seiten der Ministerien gesetzten externen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen (nach BGBl. 837/1992) auch über die Umsetzung von Maßnahmen des **Nationalen Aktionsplans „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ (NAP) 2010** berichtet.

In diesem Kapitel wird der Berichtsschwerpunkt Arbeitsmarkt mit den bisher erfolgten Aktivitäten im Bereich des NAP verknüpft. Zu diesem Zweck werden die vereinbarten NAP Maßnahmen theoretisch verortet - wo und wie können sie potentiell wirken? -, eine erste Analyse und Darstellung der im Zeitraum 2009-2010 gesetzten Maßnahmen wird durchgeführt und die gemeldeten Maßnahmen und ihre potentiellen Effekte werden anhand des aus Abschnitt 2 bekannten Reporting Tools analysiert.

3.1 Der Nationale Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Eines der Ergebnisse des Berichtes zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen für die Periode 2007-2008 war, dass viele Einzelmaßnahmen gesetzt wurden, aber hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Maßnahmen sowie der ministeriumsübergreifenden Zusammenarbeit noch Optimierungsmöglichkeiten bestehen.

Es wurde empfohlen, ein **MINISTERIENÜBERGREIFENDES GESAMTKONZEPT** zu entwickeln. Der Beschluss des Regierungsprogramms 2008-2013, gemeinsam mit allen Ressorts und den Sozialpartnern einen nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erarbeiten und umzusetzen, ging bereits in diese Richtung.

Mit dem nationalen Aktionsplan (NAP 2010) verfolgt die Bundesregierung die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die Sicherung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, das Verringern der Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern und die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen. Auch die speziellen Bedürfnisse von Frauen mit Migrationshintergrund sollen besonders berücksichtigt werden. Mit dem NAP 2010 sollte also eine **GEMEINSAME STRATEGIE BIS 2013** definiert werden: Aktivitäten wurden gebündelt und ein koordiniertes Vorgehen sichergestellt, die Konsistenz und die Kohärenz der Maßnahmen der Regierungspolitik sollen besser gewährleistet werden.

Vorbereitende Aktivitäten: Bereits im März 2005 haben sich die Europäischen Sozialpartner vorgenommen, vier Themenfelder im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern intensiver zu bearbeiten: 1. Das Rollenverständnis von Frauen und Männern, 2. das Anliegen,

mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, 3. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und 4. die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Im Oktober 2008 erstellten die österreichischen Sozialpartner und die Industriellenvereinigung ein gemeinsames Positionspapier „Gleichstellung von Frauen und Männern als Anliegen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen“

Anfang Mai 2009 erfolgte ein Austausch der Sozialpartner, der Industriellenvereinigung und der österreichischen Bundesregierung zu den grundlegenden Themen des zu erstellenden österreichischen NAP. Im Frühjahr 2009 wurde ein LEITPAPIER⁴¹ verfasst, in dem die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt analysiert und zentrale Handlungsfelder benannt wurden. Der Entwurf wurde mit den FachexpertInnen der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung beraten. Das Leitpapier dient als Basis für den Diskussionsprozess zur Erstellung des konkreten Maßnahmenkatalogs.

Weiters wurde eine INTERMINISTERIELLE ARBEITSGRUPPE sämtlicher Ressorts unter dem Vorsitz der Frauenministerin eingerichtet, die im Juni 2009 zum ersten Mal zusammengetreten ist. Diese IMAG soll die Zusammenarbeit und Abstimmung der Ministerien sowie den ressortinternen Informationsfluss gewährleisten und die Umsetzung der ressortrelevanten Maßnahmen vorantreiben. Ebenfalls im Juni fand eine ganztägige Veranstaltung mit rund 100 gleichstellungspolitischen ExpertInnen aus den Kreisen der Nichtregierungsorganisationen, der Sozialpartner, Wissenschaft, Arbeitsmarktpolitik, Ministerien und anderer Institutionen statt. Bei der Veranstaltung, die auch dem Wissens- und Erfahrungsaustausch diente, wurde eine Fülle an Ideen und Maßnahmenvorschlägen gesammelt. Von Juli bis Ende Oktober 2009, arbeiteten vier Arbeitsgruppen an konkreten Maßnahmenvorschlägen zu den zentralen Themenfeldern. Die Arbeitsgruppen setzen sich aus FachexpertInnen verschiedener Ressorts, der Bundesländer und der Sozialpartner sowie aus VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen, aus Wirtschaftsunternehmen und WissenschaftlerInnen zusammen.

Im Oktober 2009 veranstalteten die Sozialpartnerorganisationen gemeinsam mit der Industriellenvereinigung den EXPERTINNEN-WORKSHOP „Gendergerechte Ausbildungs- und Berufsorientierung – von innovativen Projekten zur strukturellen Verankerung auf allen Bildungsebenen“.

Veröffentlichung des NAP: Der schließlich im Juni 2010 veröffentlichte nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt bedeutet einen wichtigen politischen Beitrag, die Position der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern und Fortschritte bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Der NAP beinhaltet vier STRATEGISCHE ZIELE:

1. Diversifizierung von Ausbildungswegen und Berufswahl
2. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und der Vollzeitbeschäftigung von Frauen
3. Mehr Frauen in Führungspositionen und
4. Einkommensschere von Frauen und Männern schließen.

⁴¹ <http://www.frauen.bka.gv.at/site/6746/default.aspx>

Unter Einbindung aller Ressorts, der Bundesländer, der Sozialpartner, von NGOs, Unternehmen und WissenschaftlerInnen war dazu ein UMFASSENDES PAKET VON 55 KONKRETEN MAßNAHMEN erarbeitet worden. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen kommt unterschiedlichen KompetenzträgerInnen zu. Neben dem Bund, den Ländern, den Städten und Gemeinden sowie den Interessensvertretungen sind auch arbeitsmarktpolitische Institutionen gefordert.

INHALTLICH betreffen die zu setzenden Maßnahmen die folgenden Ansätze:

- Die Bekämpfung von stereotypen Einstellungen zu den Rollen von Frauen und Männern, die Erweiterung des Spektrums junger Frauen bei der Berufs- und Bildungswahl und Eröffnung atypischer Bereiche für Frauen;
- den Abbau von Barrieren der Erwerbsbeteiligung, Unterstützung und Anreize zur Erhöhung der Beschäftigung von Frauen, auch bezogen auf das Arbeitszeitausmaß, die Förderung von Bildungswegen und Weiterbildung, sowohl im Sinne breiterer fachlicher Möglichkeiten, als auch des beruflichen Fortkommens, sowie Infrastrukturangebote und andere Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Versorgungspflichten im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter ermöglichen;
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in innerbetrieblichen Weiterbildungen, Erhöhung ihres Anteils in Aufsichtsgremien privater wie öffentlicher Unternehmungen und in den Leitungen von Universitäten, Weiterqualifizierungen für die Übernahme von Führungspositionen, Unterstützung von Frauenförderung in den Betrieben und im Bereich des Bundes;
- Erhöhung der Transparenz der Löhne und Gehälter in Unternehmen, Verbesserung der Datenlage in Österreich hinsichtlich Einkommen und Stundenverdienste, Informationen zur Entlohnung in der Phase des Berufseinstieges, Analyse von Einkommensunterschieden, Unterstützung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung, Aufwertung von Berufsfeldern in Bereichen sozialer Dienstleistungen wie Kindergärten.

Die Erstellung des NAP auch im Zuge der vielen Vorarbeiten ist ganz konkret als WICHTIGER SCHRITT IN DER ÖSTERREICHISCHEN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK zu verstehen, der als Prozess bereits wichtige bewussteinbildende Effekte bewirkte. Die Evaluierung der NAP Maßnahmen im Rahmen dieses Berichts kann diese Effekte nicht in ihrer Fülle bewerten. Weiters muss gesagt werden, dass viele der gesetzten Maßnahmen erst in den nächsten Jahren Wirkung zeigen werden. Diese erste Evaluierung ist somit nur als erster Schritt in der wissenschaftlichen Beobachtung einer akkordierten Politik auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen. Bereits hier soll aber auf die Wichtigkeit von SPILL-OVER EFFEKTEN hingewiesen werden. Die Vorbildwirkung des Bundes zeigt sich bspw. in der Erstellung eines eigenen Vorarlberger NAPs (Regionaler Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg) oder in einigen Best Practise Maßnahmen-Beispielen, die aus den Bundesländern gemeldet wurden.

3.2 Wirkungsweise von NAP-Maßnahmen

WIE SIND DIE NAP-MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSMARKT STRUKTURIERT? Ziele der NAP-Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt - wie im Aktionsplan 2010 (BKA 2010) vereinbart - sind die Diversifizierung von Bildung und Berufswahl, die Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt, die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (NAP 2010). Der NAP enthält wie besprochen 55 konkret zur Umsetzung vereinbarte Maßnahmen (MN), welche in 4 übergeordnete Handlungsfelder (Cluster) gegliedert sind, und zwar:

1. Bildung und Berufswahl diversifizieren

MN 1-6 Rollenstereotype aufbrechen

MN 7-11 Ausbildung und Berufswahl diversifizieren

2. Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen - Barrieren der Erwerbsbeteiligung abbauen

MN 12-18 Bildungsbeteiligung und Abschlüsse von Frauen gezielt fördern

MN 19-24 Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen

MN 25-31 Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht

MN 32 Selbständigkeit von Frauen unterstützen

3. Mehr Frauen in Führungspositionen

MN 33-39 Mehr Frauen in Führungspositionen

MN 40-45 Führung in der Verwaltung

4. Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen

MN 46-55

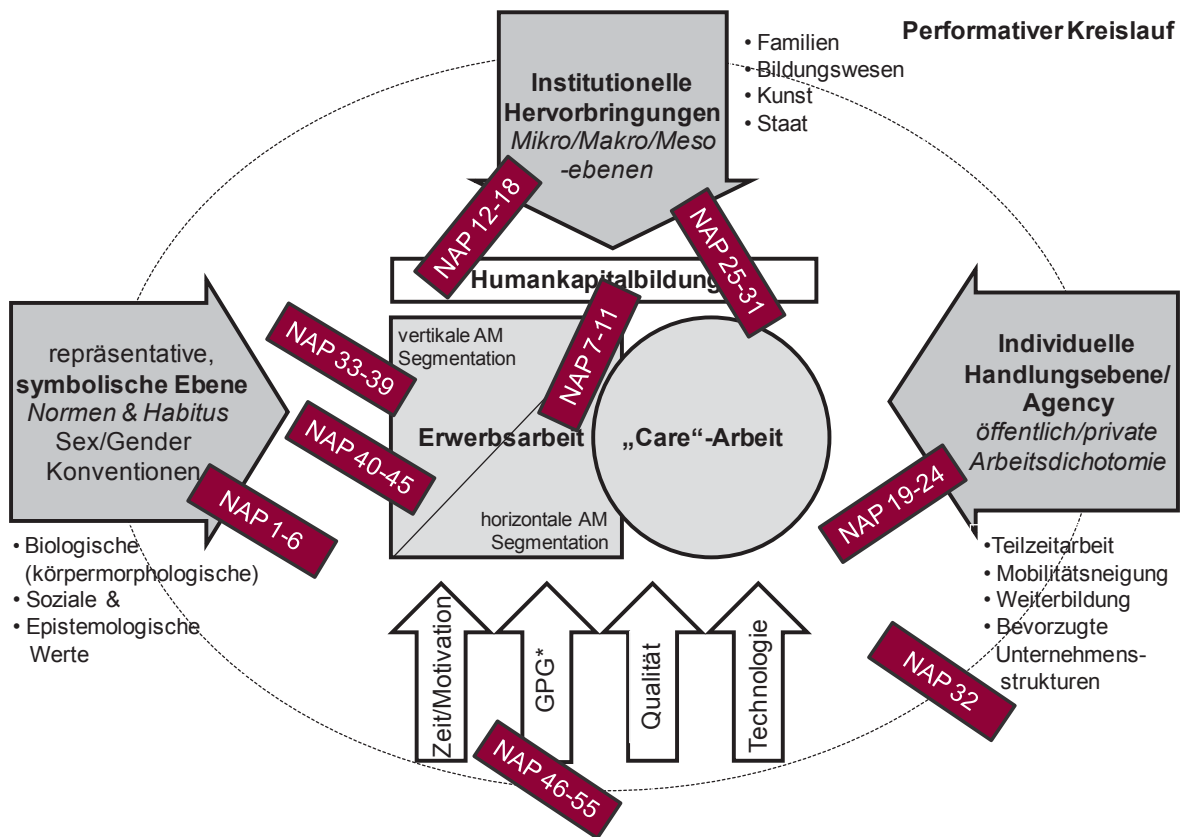
WURDEN ALLE MAßNAHMEN IM ZEITRAUM 2009 UND 2010 – DEM BERICHTSZEITRAUM DER VORLIEGENDEN EVALUIERUNG - UMGESETZT? Nicht alle der im Aktionsplan 2010 angedachten bzw. vereinbarten Maßnahmen wurden in den Jahren 2009 und 2010 umgesetzt. Grund dafür ist, dass der Aktionsplan erst Juni 2010 in Kraft trat, sodass nur sofort umsetzbare Maßnahmen noch im Betrachtungszeitraum Anwendung fanden.

Einige Maßnahmen haben (erst) 2011 begonnen oder befinden sich derzeit noch in der Vorbereitungsphase. Die grundlegende Frage ist, wie und wo gesetzte (und geplante) Maßnahmen des nationalen Aktionsplans 2010 im Sinne einer Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (potentiell) wirken könnten?

- Dazu kann das folgende, aus Kapitel 1 bereits bekannte Schaubild zum PROBLEMFELD ARBEITSMARKT UND BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN“ (siehe dazu Abbildung 8) herangezogen werden. Ergänzt um die im Positionspapier angeführten 55 NAP-Maßnahmen zeigt das Schaubild (Abbildung 39), dass diese in vielen (theoretisch ermittelten) Benachteiligungsbereichen ansetzen und geortete Problemfelder gezielt ansprechen. Im Detail lässt sich die Zuordnung der 55 NAP-Maßnahmen zu Problem- und Benachteiligungsfeldern so darstellen: Die MN 1-6 *Rollenstereotype aufbrechen* - aus Cluster 1 *Bildung und Berufswahl diversifizieren* - wurden der „symbolischen Ebene“ zugeordnet, was ihre Wirkung auf biologische, soziale und epistemologische Werte und Normen darstellen soll.

- Die MN 7-11 *Ausbildung und Berufswahl diversifizieren* finden sich als verbindendes Element zwischen dem Bereich „Humankapitalbildung“ und der horizontalen Arbeitsmarkt-Segregation“ wieder.
- Die MN aus Cluster 2 *Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen - Barrieren der Erwerbsbeteiligung abbauen* finden sich mit den MN-Blöcken 12-18 *Bildungsbeteiligung und Abschlüsse von Frauen gezielt fördern* als Bindeglied zwischen „Institutioneller Hervorbringung“ und „Humankapitalbildung“ wieder.
- Die MN 19-24 *Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen* reichen von der „Individuellen Handlungsebene/Agency“ Richtung Arbeitsmarkt. Sie müssen jedoch hier noch die Bereiche „Care-Arbeit“ und „Technologie“, „Qualität“, „Pay Gap“ und „Zeit/Motivation“ überwinden um den „Erwerbsarbeitsmarkt“ zu erreichen.
- Die MN 25-31 *Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht*, werden als Bindeglied zwischen der „Institutionellen Ebene“ und der „Care-Arbeit“ eingebracht.
- Die MN 32 *Selbstständigkeit von Frauen unterstützen* ist der „Individuellen Handlungsebene“ zugeordnet.
- Die MN aus Cluster 3 *Mehr Frauen in Führungspositionen*, insbesondere die MN 33-39 *Mehr Frauen in Führungspositionen* und MN 40-45 *Führung in der Verwaltung* sind dem Bereich der „Vertikalen Arbeitsmarktsegregation“ angeschlossen, obwohl letztere auch der „Institutionellen Hervorbringung“ zugeordnet werden könnte.
- Aus Cluster 4 *Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen* wirken die MN 46-55 direkt gegen den „Gender Pay Gap“.

Abbildung 39 NAP Maßnahmen im Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen



Quelle: IHS; * GENDER PAY GAP

Die umfassende Bestückung aller Problemfelder, die in der theoretischen Einleitung dieses Berichtes (Kapitel 1.1.) aufgespannt wurden, zeigt, dass die Struktur des NAP Planes tatsächlich geeignet ist, als umfassendes Projekt zur Beendigung der Benachteiligungen von Frauen, auf allen relevanten Ebenen zu wirken. Wie die NAP Maßnahmen in die konkreten Problemketten einwirken, soll in Kapitel 3.4. aufgezeigt werden.

3.3 NAP-Maßnahmen im Berichtszeitraum 2009-2010

In diesem Abschnitt soll eine erste Analyse und Darstellung der im Zeitraum 2009-2010 tatsächlich umgesetzten NAP-Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt erfolgen. Dabei werden sowohl in der Datenerhebung gemeldete NAP-Maßnahmen als auch bereits zuvor der BKA-Frauensektion (im Rahmen einer Umfrage im Herbst 2010) gemeldete Maßnahmen ausgewertet. Die bislang gemachte Einschränkung auf

externe⁴² (d.h. nicht für den öffentlichen Dienst) gesetzte Maßnahmen entfällt; für die NAP-Analyse wurden alle (relevanten und periodenreinen⁴³) Maßnahmen herangezogen.

WAS WURDE IN DER DATENERHEBUNG ABGEFRAGT? Die Erhebung der NAP-Maßnahmen erfolgte heuer zusammen mit jener der Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen nach BGBl. 837/1995. In den Erhebungsblättern der Umfrage wurden VertreterInnen von Ministerien, den Ländern und Sozialpartnern im Frühjahr 2011 ersucht, folgende Eckdaten zu den NAP-Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt für den Berichtszeitraum 2009-2010 zusammenzustellen: Titel der Maßnahme, Inhalt und Ziele, Zielgruppe, Zuordnung zur NAP-Maßnahmenstruktur, Themenkreis, Maßnahmenart, Zeithorizont, Budget, Finanzierung, Evaluierung und Ergebnisse der Maßnahme.

WAS UMFASST DAHER DIE VORLIEGENDE AUSWERTUNG? Die Auswertung umfasst die Darstellung der in den Jahren 2009 und 2010 von Seiten der Ministerien, Länder und Sozialpartner gesetzten Aktivitäten innerhalb des Aktionsplans 2010 zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Zu beachten ist, dass in einigen Kategorien (im Erhebungsblatt mögliche) MEHRFACHNENNUNGEN ZU ÜBERSCHNEIDUNGEN in den ausgewerteten Bereichen führen können.

WIE VIELE MAßNAHMEN WURDEN FÜR DEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 GEMELDET BZW. EVALUIERT? Im Rahmen der Fragebogenerhebung und der vom BKA im Herbst 2010 durchgeführten Vorabfrage wurden von Seiten der Ministerien, LändervertreterInnen und SozialpartnerInnen für den vorliegenden Bericht insgesamt 197 Meldungen für den Nationalen Aktionsplan „Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt“ erfasst. Nach Zusammenfassen von Mehrfachmeldungen⁴⁴, Ausscheiden periodenfremder und nicht dem Kernbereich des NAP (sondern nur dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen zuordenbaren) Meldungen konnten insgesamt **79 Meldungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt für den Berichtszeitraum 2009-2010 evaluiert** werden. Dabei ließen sich 68 MELDUNGEN DIREKT EINER KONKRETEN NAP-MAßNAHME ZUORDNEN; ELF WEITERE KONNTEN DEN VIER NAP-HANDLUNGSFELDERN ZUGERECHNET werden.

Die den vier NAP-Handlungsfeldern (nicht aber konkreten NAP-Maßnahmen) zuordenbaren elf Meldungen, welche zwar in den statistischen Auswertungen - nicht aber in der anschließenden Evaluierung der konkreten Maßnahmen - berücksichtigt wurden, waren die folgenden:

- SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG DURCH ASSOZIIERUNG

⁴² Siehe dazu die definitorische Abgrenzung für den vorliegenden Berichtsteil betreffend den Abbau der Benachteiligung von Frauen in „externe“ und „interne“ Maßnahmen (Einleitung).

⁴³ Periodenrein (hier): dem Zeitraum 2009 und 2010 zuordenbar.

⁴⁴ Eine Mehrfachmeldung liegt vor, wenn die gleiche Maßnahme von verschiedenen Stellen gemeldet wurde, z.B. wenn mehrere Stellen an ihrer Umsetzung beteiligt sind.

- EINQUALIFIKATION DER DISKRIMINIERUNGEN WEGEN SCHWANGERSCHAFT UND MUTTERSCHAFT ALS "EX LEGE"-DISKRIMINIERUNGEN
- "VERANSTALTUNGEN DER FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSMINISTERIN: "OPEN SPACE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSMARKT"
- KAMPAGNE "FINDE DEINEN EIGENEN WEG!"
- BETRIEBSKINDERGARTEN
- PODIUMSDISKUSSION "FREMDBILD-ROLLENBILD-VORBILD"
- KOORDINIERUNG, ERSTELLUNG UND VERÖFFENTLICHUNG DES NATIONALEN AKTIONSPANS "GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSMARKT"
- EINGLIEDERUNGSBEIHILFE
- EXPERTINNENDATENBANK (IN KOOPERATION MIT FEMTECH)
- "MENTORINGPROGRAMM FÜR KÜNSTLERINNEN – PILOTPROJEKT 2011 DER KUNSTSEKTION IM BMUKK"
- "UNTERSTÜTZENDE MAßNAHMEN FÜR UNTERNEHMEN ZUR INNERBETRIEBLICHEN FRAUENFÖRDERUNG"
- BILDUNGSKOMPASS FÜR MÄDCHEN UND FRAUEN IN WIEN. AKTUALISIERTE UND ÜBERARBEITETE 4. AUFLAGE 2010

Weiters ist anzumerken, dass aufgrund der Möglichkeit, zu einer der 55 konkreten NAP-Maßnahmen mehr als eine Meldung zu machen (z.B. wenn eine NAP-Maßnahme mehrere Unterpunkte enthält, oder mehrere Stellen Maßnahmen mit ähnlichen Themen umgesetzt haben), mit den 68 konkret zuordenbaren Meldungen im Berichtszeitraum 2009-2010 insgesamt (nur) **35 NAP-Maßnahmen** abgedeckt wurden. Zu zusätzlich vier NAP-Maßnahmen lagen schon konkrete Umsetzungsmeldungen für 2011 vor; die anderen 16 Maßnahmen waren (wie im Aktionsplan 2010 vorgesehen) bereits in Planung oder Vorbereitung.

Tabelle 21 Meldungen versus NAP-Maßnahmen

	Anzahl
Meldungen insgesamt	197
keiner konkreten NAP-MN zuordenbar (nur allgemein Arbeitsmarkt)	94
periodenfremd (erst 2011)	14
(nur) den vier NAP-Maßnahmenclustern zuordenbar	11
Gesamtzahl der periodenreinen NAP Meldungen zu NAP-MN	68
Anzahl der konkreten NAP-MN mit periodenreiner Meldung(en)	35

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Bei der Evaluierung der Maßnahmen wurde IN ZWEI STUFEN vorgegangen:

- In einem ersten Schritt wurden die (den im Aktionspapier 2010 geplanten 55 konkreten NAP-Maßnahmen direkt zuordenbaren) **68 Maßnahmenmeldungen evaluiert**. Es wurde bewertet, wie viele der geplanten Maßnahmen - bereits umgesetzt werden konnten, und es wurde angedacht, welche Effekte dies auf die angestrebte Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt haben kann.
- In einem zweiten Schritt wurden die im Rahmen der Abfrage von den Ministerien, Ländern und Sozialpartnern gemeldeten **elf (nur) den Maßnahmenclustern zuordenbaren Meldungen**, welche zwar keinen konkreten Maßnahmen sehr wohl aber eindeutigen NAP-Feldern zugeordnet werden konnten, in die Analyse eingliedert.
- Den NAP nicht konkret betreffende (sondern nur der Gleichstellung am Arbeitsmarkt im allgemeinen förderliche) Meldungen blieben bei der vorliegenden Evaluierung außer Ansatz. Es soll trotzdem angemerkt werden, dass im Bereich „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ in der Periode 2009-2010 sehr viele Aktivitäten gesetzt wurden und die Bandbreite und Vielfalt der gemeldeten Maßnahmen Rückschlüsse auf eine bereits deutliche Thematisierung und aktive Aufarbeitung des Problemfeldes zulässt.

Diese Vorgehensweise bietet **EINE ABGRENZBARE NAP-BEWERTUNG** mit dem Vorteil einer zusätzlichen Darstellung unterstützender – weil ebenfalls in diesem Bereich laufender – Maßnahmen. So können Gesamteffekte deutlicher dargestellt und Veränderungen klarer abgebildet werden.

Vor der Evaluierung der den NAP-Planmaßnahmen konkret zuordenbaren und zusätzlichen NAP-Maßnahmen sollen einige statistische Eckdaten Auskunft über die Bandbreite der Maßnahmen, Zielgruppenorientierung, Zuständigkeit und ihren Inhalt geben.

ANALYSE DER NAP-MELDUNGEN NACH THEMENKREISEN

Die Maßnahmen fallen zum Großteil in das **HANDLUNGSFELD** „Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt“ (25 Meldungen zu NAP-Maßnahmen) und „Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl“ (22 Meldungen). Auch zu „Mehr Frauen in Führungspositionen“ wurden 17 Meldungen eingebracht; zum Bereich „Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern“ gab es vier Meldungen.

Die meisten ausschließlich einem **NAP-HANDLUNGSFELD** (aber keiner konkreten NAP-Maßnahme) zuordenbaren Meldungen fielen in den Bereich „Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt“ (7), wobei zwei der elf relevanten Meldungen Effekte in allen vier Handlungsfeldern hatten (siehe „übergeordnet“, ganz unten in folgender Tabelle).

Betrachtet man die den vier Handlungsfeldern zugeordneten **SUBFELDER**, so sieht man, dass die meisten evaluierten Maßnahmenmeldungen in den Bereichen „Rollenstereotype aufbrechen“ (13 Meldungen), „Führung in der Verwaltung“ (12) und „Bildungsbeteiligung und Abschlüsse von Frauen gezielt fördern“ (11) zu finden waren. Auch im Bereich „Ausbildung und

Berufswahl diversifizieren“ gab es immerhin noch neun Meldungen, ebenso wie im Bereich „Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen“ (8).

Tabelle 22 Zuordnung zu NAP-Themenkreisen und Handlungsfeldern (Clustern)

NAP- Handlungsfelder	MN-Nr.	Anzahl*)	nur Cluster
1. Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl		22	1
Rollenstereotype aufbrechen	1-6	13	
Ausbildung und Berufswahl diversifizieren	7-11	9	
2. Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt		25	7
Bildungsbeteiligung/Abschlüsse Frauen gezielt fördern	12-18	11	
Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung Frauen erhöhen	19-24	8	
Infrastruktur, die Vereinbarkeit Beruf-Familie ermöglicht	25-31	6	
Selbstständigkeit von Frauen unterstützen	32	0	
3. Mehr Frauen in Führungspositionen		17	1
Mehr Frauen in Führungspositionen	33-39	5	
Führung in der Verwaltung	40-45	12	
4. Reduzieren Einkommensunterschiede von Männern und Frauen	46-55	4	0
übergeordnet (=allen vier NAP-Clustern zugeordnet)			2
Summe		68	11

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

*) Anzahl der gemeldeten Aktivitäten innerhalb der Handlungsfelder bzw. Maßnahmengruppen

ANALYSE DER NAP-MELDUNGEN NACH EINZELMAßNAHMEN

Ordnet man die gemeldeten NAP-Maßnahmen den EINZELNEN, IM AKTIONSPLAN 2010 KONKRET ANGEFÜHRTEN 55 MAßNAHMEN ZU, so sieht man, dass einigen der geplanten NAP-Maßnahmen für den Betrachtungszeitraum 2009 und 2010 keine Meldungen gegenüberstehen (kein „x“) – sie werden NOCH NICHT UMGESETZT. Es sind dies 20 der geplanten 55 NAP-Maßnahmen, wobei anzumerken ist, dass im Aktionsplan häufig erst eine Umsetzung ab dem Jahr 2011 (oder einem späteren Zeitpunkt) geplant war.

Weites gilt: Aufgrund der Möglichkeit, zu einer der 55 konkreten NAP-Maßnahmen mehr als eine Meldung zu machen (z.B. wenn eine NAP-Maßnahme mehrere Unterpunkte enthält, oder mehrere Stellen Maßnahmen mit ähnlichen Themen umgesetzt haben) wurden mit den 68 konkret zuordenbaren Meldungen im Berichtszeitraum 2009-2010 insgesamt **35 NAP-Maßnahmen abgedeckt (teilweise oder vollständig umgesetzt)**. Zu weiteren vier NAP-Maßnahmen ergab die Umfrage schon eine konkrete Umsetzungsmeldung für 2011 (siehe „(x)“ in folgender Tabelle), und die anderen 16 bislang (noch) nicht umgesetzten Maßnahmen waren (wie im Aktionsplan 2010 vorgesehen) schon in Planung „(P)“.

Tabelle 23 Im Zeitraum 2009-2010 umgesetzte NAP-Maßnahmen

MN	.	MN		MN	
MN1	x	MN19	x	MN37	P
MN2	P	MN20	P	MN38	x
MN3	x	MN21	x	MN39	P
MN4	x	MN22	(x)	MN40	P
MN5	x	MN23	x	MN41	x
MN6	x	MN24	x	MN42	x
MN7	x	MN25	x	MN43	(x)
MN8	x	MN26	x	MN44	x
MN9	x	MN27	P	MN45	x
MN10	x	MN28	P	MN46	x
MN11	x	MN29	x	MN47	P
MN12	x	MN30	P	MN48	(x)
MN13	x	MN31	x	MN49	(x)
MN14	x	MN32	P	MN50	x
MN15	x	MN33	x	MN51	P
MN16	x	MN34	P	MN52	P
MN17	x	MN35	P	MN53	x
MN18	P	MN36	x	MN54	P
				MN55	x

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011),

„x“ umgesetzte oder teilweise umgesetzte Maßnahmen, „(x)“ Umsetzung für 2011 gemeldet, „P“ in Planung.

Zu einigen der im Aktionsplan 2010 gelisteten 55 NAP-Maßnahmen gab es MEHRERE MELDUNGEN unterschiedlicher Befragter. In diesen Bereichen sind offenbar mehrere Stellen mit ähnlichen Aktivitäten bzw. zu ähnlichen Themen tätig oder werden (wie geplant) mehrere Subbereiche einer Maßnahme (von verschiedenen Stellen) abgedeckt. Obwohl die Zahl und Verteilung der eingegangenen Meldungen im Allgemeinen von der „Meldeneigung“ der befragten Stellen abhängig ist und diese daher Einfluss auf die Ergebnisse der Umfrage haben wird, kann anhand der Anzahl der eingegangenen Meldungen pro Maßnahme doch auf BEREICHE ERHÖHTER AKTIVITÄT geschlossen werden.

Es sind dies mit sechs bzw. fünf Meldungen insbesondere Maßnahme 45 („Motivation und Weiterqualifikation von Frauen für die Übernahme von Führungspositionen“) und Maßnahme 3 („Förderung von Genderkompetenz in der LehrerInnenbildung und Schulentwicklung sowie bei SchulleiterInnen“), sowie mit jeweils vier Meldungen die Maßnahmen 4, 23 und 44 („Geschlechtersensiblen Sprachgebrauch vorantreiben“, „Evaluierung von Telearbeit im öffentlichen Dienst“ und „Führung in Teilzeit im Bundesdienst“).

Jeweils drei Meldungen gab es zu den Maßnahmen 17 und 36 („Laufbahnberatung und Karrierecoaching für Wiedereinsteigerinnen, Teilzeitbeschäftigte und Frauen in Branchen mit niedrigem Einkommen“ und „Festlegen von Zielwerten für Führungspositionen an Universitäten in den Leistungsvereinbarungen“), und immerhin noch zwei Meldungen zu elf der für den

Zeitraum 2009-2010 gemeldeten Maßnahmen. Es waren dies: Maßnahme 5 („Mehr Frauen aufs Podium“), Maßnahme 7 („Ausbau der geschlechtersensiblen Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf in der 7. und 8. Schulstufe mit verbindlichen Maßnahmen“), Maßnahme 8 („Neue Modelle zur gemeinsamen Werkerziehung“), Maßnahme 9 („Schaffung neuer attraktiver Bildungsangebote für Schülerinnen im Bereich der berufsbildenden Schulen“), Maßnahme 10 („Verbindliche Verankerung geschlechtssensibler Berufsorientierung in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen und MultiplikatorInnen“), Maßnahme 13 („Mobile Bildungsmaßnahmen für Frauen mit dem Schwerpunkt IT-Kompetenzen, insb. in ländlichen Regionen“), Maßnahme 14 („Schaffung von Voraussetzungen für die Anerkennung der nicht-formalen Bildung und die Anerkennung der vielfältigen Kompetenzen von Jugendlichen“), Maßnahme 16 („Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm des AMS“), Maßnahme 19 („Prüfung sämtlicher Familienleistungen und Steuerleistungen auf ihre Wirkung auf Gleichstellung sowie die Möglichkeit der Verlagerung auf Sachleistungen“), Maßnahme 25 („Anreizsystem des Bundes zum flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuungsplätze fortsetzen und ausbauen“)⁴⁵ und Maßnahme 29 („Ausbau der schulischen Betreuungsangebote in 3 Dimensionen: flächendeckend, qualitativ hochwertig und kostengünstig“).

ANALYSE DER MELDUNGEN NACH ZIELGRUPPEN DER MAßNAHMEN

Filtert man die Maßnahmenmeldungen nach ZIELGRUPPEN DER MAßNAHMEN - wobei aufgrund von Mehrfachnennungen Gruppenüberschneidungen möglich sind - so scheinen in den Jahren 2009 und 2010 erwartungsgemäß insbesondere Frauen (31 Meldungen), Mädchen und Schülerinnen (16 Meldungen), MitarbeiterInnen und Beschäftigte sowie LehrerInnen und PädagogInnen (jeweils 10 Meldungen) die stärksten Zielgruppen der Maßnahmen gewesen zu sein. Auch für Bundesbedienstete, Frauen mit Kindern und Frauen mit (Aus-)Bildungsbedarf (je 6 Maßnahmenmeldungen) sowie Wiedereinsteigerinnen (5 Meldungen) gab es viele Maßnahmenmeldungen.

⁴⁵ Hier zeigt sich deutlich ein Problem der Erhebung: MN 25 wurde in der Umfrage konkret von zwei Stellen (Bund, ein Land) gemeldet; die Maßnahme wird aber von allen Bundesländern durchgeführt.

Tabelle 24 Ausgewählte Zielgruppen und Anzahl der 2009/10 Meldungen

	Anzahl
Frauen	31
Mädchen oder Schülerinnen	16
MitarbeiterInnen, Beschäftigte	10
LehrerInnen, PädagogInnen	10
SchülerInnen	9
Mädchen	7
(Bundes)bedienstete	6
Frauen mit Kindern	6
Frauen mit (Aus)-Bildungsbedarf	6
Wiedereinsteigerinnen	5
Männer	3
Migrantinnen	3
Arbeitslose	2
Ältere Frauen	2
Führungskräfte	1
Behinderte	1

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

ANALYSE DER NAP-MELDUNGEN NACH ZEITLICHER ZUORDNUNG

In zeitlicher Hinsicht lassen sich die NAP-Maßnahmenmeldungen nach ihrem Startzeitpunkt in neue und laufende Maßnahmen unterscheiden, wobei bei ersteren der Beginn der Maßnahme in den betrachteten Berichtszeitraum (2009-2010) fällt. Dies war bei 43 (neuen) Maßnahmen der Fall, während 32 Maßnahmen bereits (seit längerem) laufende Maßnahmen waren.

Des Weiteren ist eine Unterscheidung nach Laufzeit, in befristete und unbefristete Maßnahmen möglich. Im Berichtszeitraum 2009-2010 waren 28 der gemeldeten Maßnahmen befristet während 37 unbefristet durchgeführt wurden.

Tabelle 25 NAP-Maßnahmenmeldungen nach zeitlicher Zuordnung

	Anzahl
neu, unbefristet	13
neu, befristet	6
neu	43
laufend, unbefristet	22
laufend, befristet	8
laufend	32
befristet	28
unbefristet	37
nur tlw. zugeordnet	14
fehlt	8

Quelle: IHS, Auszug aus Erhebung (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

ANALYSE DER NAP-MAßNAHMENMELDUNGEN NACH FINANZIERUNGSFORM

Die NAP-Maßnahmenmeldungen wurden rund zur Hälfte (in 29 Fällen) ausschließlich aus Eigenmitteln der meldenden Stellen finanziert. In 26 Fällen kam es zu einer Ko-Finanzierung durch andere Träger. Zu knapp einem Drittel der gemeldeten Aktivitäten liegen keine Informationen zur Finanzierungsform vor.

Innerhalb der 26 Fälle von Ko-Finanzierung wurde diese am häufigsten durch Mittel von Land und/oder Gemeinde (in 13 Fällen) oder sonstige öffentliche Mittel (in 10 Fällen) bereitgestellt. In sieben Fällen trugen auch EU-Mittel zur Finanzierung der Projekte bzw. Maßnahmen bei.

Tabelle 26 NAP-Maßnahmenmeldungen nach Finanzierungsform

	Anzahl
Eigenmittel	29
Kofinanzierung durch:	26
EU-Mittel	7
Land und/oder Gemeinde	13
sonstige öffentliche Mittel	10
sonstige	4
unbekannt	24

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

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 die Finanzmittel und Tragweite der einzelnen Maßnahmen stark divergieren.

ANALYSE NACH BUDGETUMFANG

Als Querschnittsmaterie wurde dem NAP kein eigenes Budget zugeordnet, sondern die Kostentragung und finanzielle Verantwortung im Bereich der Maßnahmenträger belassen. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen kommt somit unterschiedlichen Kompetenzträgern zu. Neben Bund, den Ländern, den Städten und Gemeinden sowie den Interessenvertretungen sind auch arbeitsmarktpolitische Institutionen gefordert. Soweit für die Umsetzung bzw. Finanzierung der genannten Ziele und Maßnahmen Bundesdienststellen zuständig sind, obliegt ihnen die Umsetzung im Rahmen der gegebenen Personal- und Sachressourcen. Für die Erreichung der Ziele des nationalen Aktionsplans werden sowohl gezielte Maßnahmen als auch die Strategie der durchgängigen Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern („Gender Mainstreaming“) eingesetzt, wobei im Rahmen der Haushaltsführung „Gender Budgeting“ nutzbringend angewendet werden sollte.

Die Kosten der NAP-Maßnahmen (Budgets) sind in den Erhebungsbögen oft nur lückenhaft dargestellt bzw. fragmentarisch abgebildet. Fast 60 Prozent der evaluierten Meldungen (47 von 79 Meldungen) enthielten keine Angaben oder die Angabe "0 Euro" zum Budget. Häufig unterblieb 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 AKTIVITÄTEN und Bereiche (siehe dazu folgende Evaluierung) sind allerdings möglich. Von den insgesamt 32 Maßnahmenmeldungen mit Budgetangaben waren sechs im kleineren (bis 10.000 EURO) und 15 im unteren mittleren (bis 100.000 EURO) Budgetbereich angesiedelt. Während sich im mittleren Bereich (100.000 bis 1.000.000 EURO) ebenfalls noch zwölf der Maßnahmenmeldungen fanden, hatten nur drei Budgetmittel über 10 Mio. EURO.

3.4 Evaluierung der NAP-Maßnahmen 2009-2010

Basierend auf den Ausführungen in Abschnitt 3.2 und der in Abschnitt 3.3 erfolgten ersten Auswertung der in den Jahren 2009 und 2010 gesetzten NAP-Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmark, lässt sich folgende Wirkungsweise der Maßnahmen mit dem bekannten Reporting Tool evaluieren.

Die hier relevanten, DEN ARBEITSMARKT BESCHREIBENDEN WIRKUNGSKETTEN (siehe dazu Erläuterungen im theoretischen Teil, Kapitel 1) sind folgende:

- Abbildung 12 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox
- Abbildung 13 Kette 4: Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital
- Abbildung 14 Kette 5: Horizontale Segregation: Bildung und Berufswahlverhalten

Diesen Ketten wurden die jeweiligen NAP Maßnahmen zugeordnet, wobei jede gesetzte bzw. gemeldete NAP Maßnahme durch ein KÄSTCHEN dargestellt wird. Eine detailliertere Auswertung - wie jene für die externen Maßnahmen der Ministerien (siehe dazu erster Berichtsteil) - ist aufgrund der weniger detaillierten Maßnahmenmeldungen nicht sinnvoll. Daher erfolgte eine Beschränkung auf eine vereinfachte graphische Zuordnung:

Pro (einfach oder mehrfach) gemeldeter Maßnahme wurde ein quadratisches Kästchen bzw. Kreis gesetzt, in welchem die Nummer der NAP Maßnahme eingeschrieben ist. Zur weiteren Zuweisung relevanter Evaluierungskriterien wurde dann eine grobe Einteilung getroffen, die sich in der Farbgebung und Ausführung der Kästchen niederschlägt, und zu folgenden GRUNDSÄTZLICHEN KLASSIFIZIERUNGEN führte:

- KÄSTCHEN MIT STRICHLIERTEM RAND verweisen auf erst 2011 beginnende (für die Abschätzung zu erwartender Effekte aber sehr relevante) Maßnahmen
- SCHWARZE KÄSTCHEN deuten auf besonders paradigmatische, umfassende oder teure Maßnahmen hin.
- DUNKELGRAUE KÄSTCHEN verweisen auf allgemeine Maßnahmen.
- HELLGRAUE KÄSTCHEN auf Maßnahmen, die entweder mit anderen zusammenwirken, auf Einzelbereiche eingehen oder regional begrenzt sind.
- KREISE weisen auf NAP Maßnahmen hin, welche nicht gesetzt oder gemeldet wurden (Leerstellen).

Aus Kapitel 2 werden die in den Schaubildern eingefügten AMPELN übernommen. Sie zeigen Bereiche, welche gut („grün“), „weniger gut“ (gelb) oder „schlecht“ (rot) von den bis Jahresende 2010 gesetzten NAP-Maßnahmen abgedeckt werden.

Im Anschluss an die Auswertungsbilder (also der Einordnung aller 55 konkreten im NAP 2010 aufgelisteten Maßnahmen in die drei den Arbeitsmarkt betreffenden Wirkungsketten) findet sich die komplette LISTE DER GEMELDETEN NAP MAßNAHMEN mit ihren Zuordnungsnummern.

3.4.1 NAP-Maßnahmen in der Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“

Im Bericht Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wird insbesondere auf Unterschiede in der Bezahlung von Männern und Frauen (den Gender Pay Gap) eingegangen. Besonders relevant ist hier der rechnerisch nicht durch unterschiedliche soziale und berufliche Merkmale von Frauen und Männern erklärbarer Anteil der Lohn- und Gehaltsunterschiede

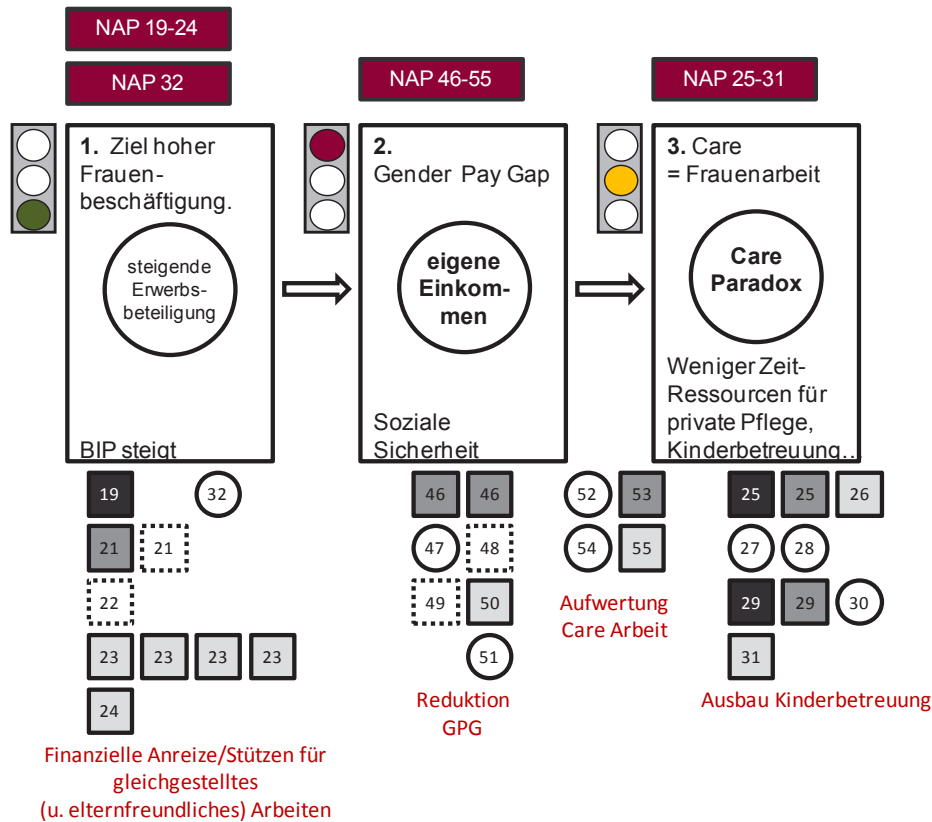
(Blinder-Oaxaca Residual, siehe BKA 2009), der hier mit 18,1%⁴⁶ beziffert wird und als Diskriminierungseffekt interpretiert werden kann. Weniger gut beforscht ist, wie viel im privaten (Alten- und Kranken-) Pflegebereich unentgeltlich gearbeitet wird und auch welche Kosten diese (Mehrfach)belastung der Pflegenden für die Volkswirtschaft verursacht. Problematisch ist hier die Politik, die zwar mit der Intention, Wachstum und Eigenständigkeit von Frauen zu fördern, auch weibliche Erwerbsbeteiligung erhöhen will, aber schließlich die im privaten Bereich entstehende Lücke wieder auffangen muss. Auch mit Bezug auf die Dominanz von weiblicher Teilzeitarbeit wurde im ersten Berichtsteil (Abschnitt 2.3.3) bereits darauf hingewiesen, dass hier keine ganzheitliche Strategie vorliegt.

Für die Kette „Beschäftigungsziele und Care Paradox“ (Abbildung 40) ergibt sich nach Einordnung der (für den Betrachtungszeitraum 2009-2010 gemeldeten) NAP 2010 - Maßnahmen folgendes Bild:

- Zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen (Müttern bzw. Eltern) wurden Maßnahmen aus den Bündeln 19-24 und Maßnahme 32 geplant. 7 Maßnahmen wurden bereits umgesetzt, zwei sind für 2011 vorgesehen, eine ist ausständig. In Verknüpfung mit der Analyse aus Abschnitt 2.3.3 - wo eine grüne Ampel für diesen Bereich gesetzt wurde, kann gefolgert werden, dass die MAßNAHMEN DER NAP STRATEGIE HIER ERFOLGREICH INGESETZT werden. Im Rahmen der Umstrukturierung der Regelarbeitszeit hin zu mehr Teilzeit (NAP MN 22, 23 u. 44) könnte noch mehr umgesetzt werden).
- Weniger günstig werden die Maßnahmen im Problembereich Gender Pay Gap eingesetzt. Letztendlich wurden nur 5 bereits umgesetzte Maßnahmen vermeldet, zwei sind für 2011 geplant und bei zwei Maßnahmen sind noch keine Schritte gesetzt (bzw. gemeldet) worden. In diesem Bereich, der mit einer roten Ampel bewertet wurde, SOLLTEN besonders im Hinblick auf den internationalen Vergleich VERMEHRTE ANSTRENGUNGEN GESETZT WERDEN.
- Im dritten, als „Care Paradox“ bezeichneten Bereich, der mit einer gelben Ampel als Warnzone widersprechender Strategien ausgewiesen wurde, wird erfreulich viel getan, jedoch ist hier noch viel mehr geplant. Im Bereich „Aufwertung Care-Arbeit“ sind die HÄLFTE DER MAßNAHMEN (Aufwertung des Berufsfeldes Kindergarten, Definition von gleichwertiger Arbeit) NOCH NICHT GEMELDET; beim Ausbau der Kinderbetreuung ist es ebenfalls fast die Hälfte; die Ferienbetreuung oder auch die spezifische Betreuung im ländlichen Raum wurde noch nicht vorangetrieben. Hier ist anzumerken, dass MAßNAHMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG IN DER PRIVATEN ALTEN- UND KRANKENPFLEGE, die ebenfalls größtenteils von Frauen übernommen wird, hier im Portfolio fehlen.

⁴⁶ Im internationalen Vergleich und auch bei anderen österreichischen Studien (z.B. Böheim, Hofer, Zulehner 2007) wird das Residual üblicherweise mit rund 12-15% angegeben. Relevant ist hier, welche Kontrollvariablen miteinbezogen werden.

Abbildung 40 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox – NAP Maßnahmen



Quelle: IHS

Anmerkung: Die in den strichlierten Kästchen angeführten, aber erst 2011 beginnenden (für die Abschätzung zu erwartender Effekte aber sehr relevante) Maßnahmen fanden nur aussichtsweise Eingang in die Evaluierung, welche die Jahre 2009-2010 umfassen soll.

Insgesamt lässt sich somit sagen, dass vielseitige Maßnahmen in dieser Kausalitätskette wirken. Über finanzielle Anreize oder mittels institutioneller Stütze soll gleichgestelltes Arbeiten, wenn auch mit einem Fokus auf die Verbesserung der Vereinbarkeit, geschaffen werden. Zur Reduktion des GPG könnten und sollten noch mehr Anstrengungen gesetzt werden, insbesondere muss auch berücksichtigt werden, dass der Ausbau der Erwerbsbeteiligung von Frauen oftmals im Bereich der wenig Eigenständigkeit zulassenden Teilzeitbeschäftigung erfolgt. Auch sollte die private und öffentliche Care-Arbeit aufgrund ihrer wachsenden Bedeutung unbedingt noch verstärkt aufgewertet werden. Der Ausbau der Betreuungsleistungen sollte auf die Alten- und Krankenpflege ausgeweitet werden, was bislang nicht in den NAP Maßnahmen konzipiert ist.

3.4.2 NAP-Maßnahmen in der Kette „Gläserne Decke“

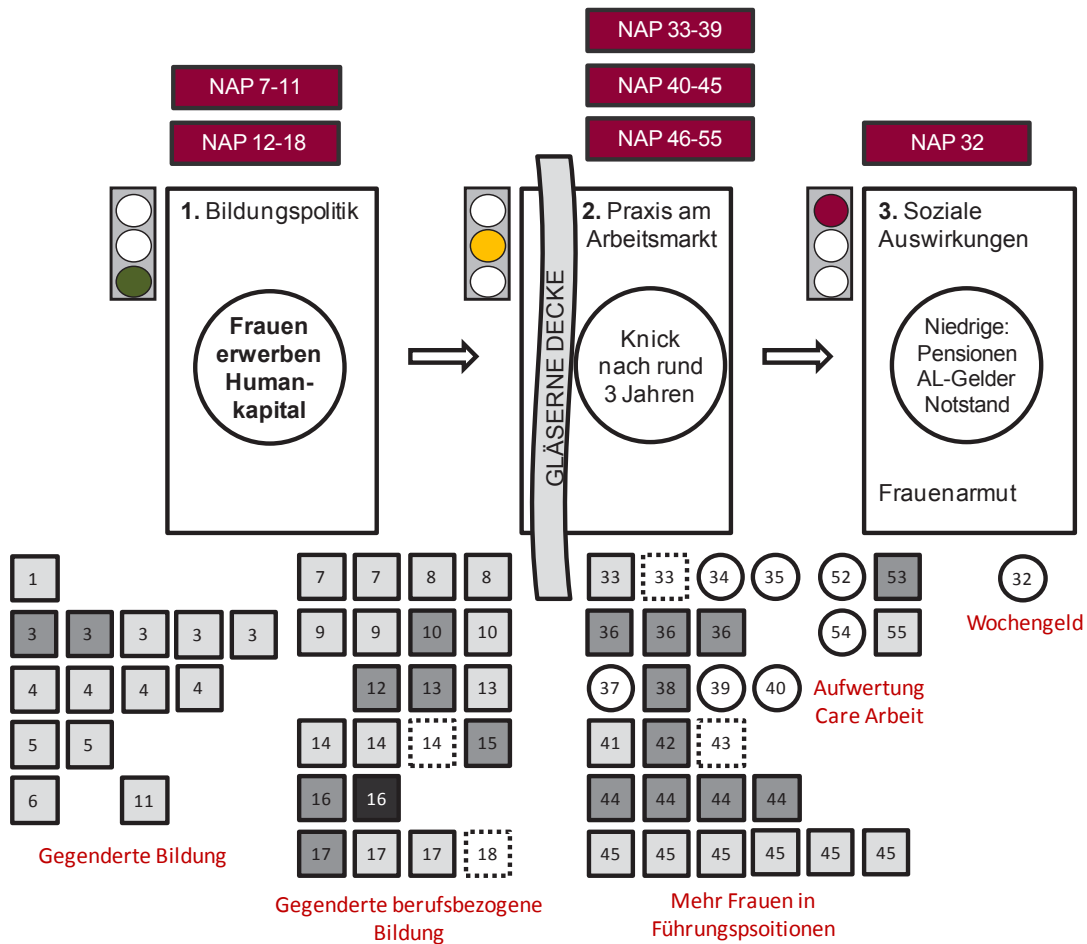
Ein großer Schwerpunkt der NAP Strategie liegt im Überwinden der „Gläsernen Decke“, denn in Österreich sind die Frauenanteile in den Vorständen, Geschäftsführungen und Aufsichtsräten beziehungsweise Verwaltungsräten von Unternehmen und auch in den oberen Hierarchieebenen in der öffentlichen Verwaltung sehr gering (BKA 2010). Dem Fokus entsprechend wurde hier besonders viel geplant und auch gemeldet. So ergibt sich für die Kette „Gläserne Decke“ (Abbildung 41) nach Einordnung der für den Berichtszeitraum 2009-2010 gemeldeten NAP-Maßnahmen folgendes Bild:

- In jenem Bereich der Bildungspolitik, der sich mit dem (prinzipiell) ERHÖHTEN ERWERB VON HUMANKAPITAL VON FRAUEN beschäftigt, werden Maßnahmen sehr vielseitig und erfolgreich umgesetzt. Alle in diesen Bereichen konzipierten Maßnahmen werden abgedeckt. Dieser Bereich wurde auch schon im ersten Berichtsteil mit einer grünen Ampel versehen.
- Im sensiblen Bereich „gläserne Decke“ (gelbe Ampel) wurden SEHR VIELE MAßNAHMEN KONZIPIERT UND AUCH UMGESETZT (insgesamt 19 NAP-Maßnahmen wurden gemeldet). Fünf der ursprünglich geplanten Maßnahmen wurden jedoch noch nicht angegangen (bzw. nicht gemeldet).
- Die Aufwertung der Care-Arbeit ist ebenfalls in diesem Bereich relevant.
- Die geplante Erhöhung des Wochengeldes für Unternehmerinnen und Bäuerinnen ist hier als direkte Unterstützung zu verstehen, andere finanzielle Unterstützungsmaßnahmen könnten einerseits die finanzielle Schieflage zwischen insbesondere armutsgefährdeten Frauen und Männern verringern und andererseits die Wertigkeit von Care-Arbeit öffentlich sichtbar verbessern.

Ob die Maßnahmen in diesem Bereich wirksam werden können, hängt leider noch immer zu einem großen Teil vom Goodwill der AkteurInnen ab, bislang sind keine Sanktionsmechanismen geplant, um eine Gleichstellung in diesem Bereich zu forcieren.

Für den Bereich „Gläserne Decke – mehr Frauen in Führungspositionen“ ist zusammenfassend zu sagen, dass zwar sehr viele Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gesetzt werden, aber aufgrund von fehlenden Sanktionsmechanismen immer noch vom Goodwill der AkteurInnen abhängig sind. Bis die gendergerechte Bildungspolitik einen ideologischen sozialen Wandel bedingen wird, werden noch Jahrzehnte vergehen. Der Fokus des NAP richtet sich, wie programmatisch vorgesehen auf Empowermentstrategien auf dem Arbeitsmarkt, die mit erwerbsbedingter ökonomischer Gleichstellung verknüpft sind. Das nötige Auffangen der sozialen Auswirkungen bis zur erreichten Gleichstellung muss jedoch betont werden. Nicht nur sind Frauen stärker von Armut betroffen, auch leisten sie wesentlich mehr Arbeitsstunden, insbesondere im privaten Pflegebereich. Eine weitere Verschiebung von weiblicher Arbeitszeit auf den Regelarbeitsmarkt, z.B. über die Ausweitung der Pensionsjahre auch für Frauen, wird die Krise im Care Bereich und insbesondere die Schlechterstellung von Frauen deutlich verschärfen.

Abbildung 41 Kette 4: Gläserne Decke – NAP Maßnahmen



Quelle: IHS

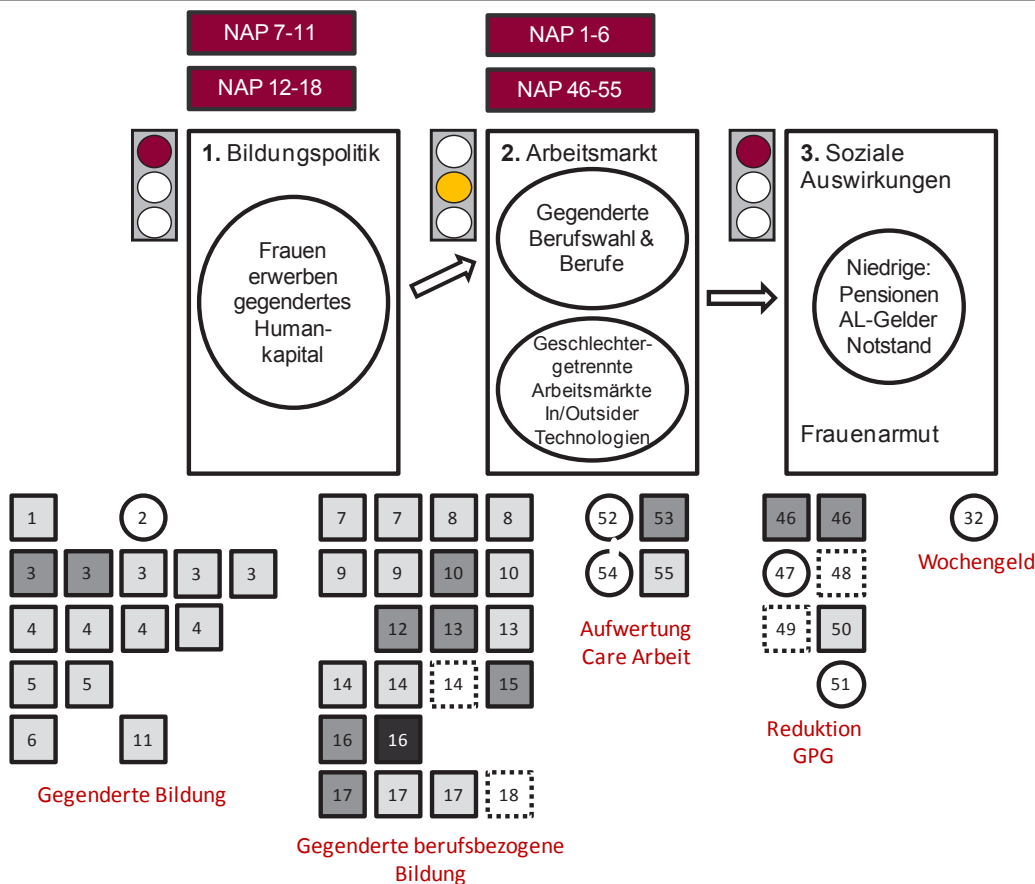
3.4.3 NAP-Maßnahmen in der Kette „Horizontale Segregation“

Auch die gegenderte Bildung und Berufswahl ist ein wichtiger Bereich in der österreichischen NAP Strategie. Die österreichische Bildungspolitik, die erfreulicherweise eine sehr erfolgreiche Bildungsbeteiligung von Frauen bewirkt hat, ist erstaunlicherweise wenig wirksam, um geschlechterstereotype Entscheidungen in Bildungs- und Berufswahl zu verändern. Für die Kette „Horizontale Segregation“ (Abbildung 42) ergibt sich nach Einordnung der für den Zeitraum 2009-2010 gemeldeten NAP-Maßnahmen folgendes Bild:

- Es zeigt sich, dass dieselbe (in obiger Kette hinsichtlich Humankapitalaufbau als effizient bewertete) BILDUNGSPOLITIK WENIG ERFOLGREICH IM AUFBRECHEN GEGENDERTEN BILDUNGSVERHALTENS ist. Hier ist insbesondere im internationalen Vergleich eine rote Ampel angebracht. Hier bleibt eine genaue Analyse der Ursachen für die geringe Wirksamkeit der Vielzahl an Maßnahmen ausständig, die sich im Spannungsfeld des performativen Kreises (siehe Abbildung 8) finden.

- Dieser Trend setzt sich im WEITERHIN BESTEHENDEN GEGENDERTEN ARBEITSMARKT fort. Insbesondere die Maßnahmen der „gegenderten berufsbezogenen Bildungspolitik“ suchen hier wirksam zu werden, auch hier sind rudimentäre Erfolge noch ausstehend.

Abbildung 42 Kette 5: Horizontale Segregation – NAP Maßnahmen



Quelle: IHS

Es lässt sich somit konstatieren, dass ein für Männer und Frauen segmentierter Bildungsbe- reich und Arbeitsmarkt besteht, der mit schlechterer Bezahlung, Wertschätzung und Aufstiegs- chancen verbunden ist. Das hinsichtlich der Beteiligung von Frauen erfolgreiche Bildungssystem hat bislang kaum Erfolge zur Veränderung der Situation erwirkt. Das lässt den Schluss nahe, dass noch viel mehr grundsätzliche Maßnahmen insbesondere im Bereich der Allgemeinbildung und auch der LehrerInnenausbildung und -fortbildung nötig sein werden, um in diesem Bereich Wirkung zu zeigen. Eine gemeinsame, geschlechtssensible Bildungsstrate- gie sollte im Rahmen der Schulreform unbedingt mitgedacht werden.

Es folgt eine Auflistung der in den einzelnen Bereichen verorteten NAP-Maßnahmen, wobei wichtige Lücken - welche geschlossen werden sollten - durch Einfärben hervorgehoben wer- den. Weiters wird die Anzahl der Meldungen pro Maßnahme in Klammern angegeben - wobei Mehrfachmeldungen auf die Ausführung verschiedener Unterpunkte einer Maßnahme, ver- schiedene Schwerpunkte innerhalb einer Maßnahme oder auf von verschiedenen Trägern gesetzte Initiativen hindeuten. Von mehreren Stellen gemeinsam gesetzte Maßnahmen wer- den nur einmal gezählt.

3.4.4 Übersicht über die NAP Maßnahmen

1. BILDUNG UND BERUFSWAHL DIVERSIFIZIEREN

- NAP 1: GESCHLECHTSSENSIBILITÄT IN DER ELEMENTAREN BILDUNG (1 MELDUNG)
- NAP 2: GENDERGERECHTE DARSTELLUNG DER INHALTE IN SCHULBÜCHERN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 3: FÖRDERUNG VON GENDER-KOMPETENZ IN DER LEHRER*INNENBILDUNG UND SCHULENTWICKLUNG SOWIE BEI SCHULLEITER*INNEN; MACH ES GLEICH - GENDER: SCHULE; FACHTAGUNG GENDERSPEZIFISCHE BERUFSORIENTIERUNG: BERUFSORIENTIERUNGSGÜTESIEGEL; PROJEKT „REFLECT - GENDERKOMPETENZ DURCH REFLEXIVE KOEDUKATION“ - EIN TRAIN-THE-TRAINER PROJEKT ZUR NACHHALTIGEN VERANKERUNG IN DER LEHRER*INNENBILDUNG“ (5 MELDUNGEN)
- NAP 4: GESCHLECHTERSENSIBLEN SPRACHGEBRAUCH VORANTREIBEN: LEITFADEN ZUM GENDERGERECHTEN SPRACHGEBRAUCH IM BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ; LEITFADEN FÜR DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE, HANDLUNGEN UND BILDDARSTELLUNGEN; LEITFADEN GESCHLECHTERGERECHTES FORMULIEREN; (3 MELDUNGEN)
- NAP 5: MEHR FRAUEN AUF „PODIUM“: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE VERTEILUNG DER BEIRATS- UND JURYMITGLIEDER DER KUNSTSEKTION; (2 MELDUNGEN)
- NAP 6: MAßNAHMENPAKET ZUR ERHÖHUNG DES ANTEILS VON MÄDCHEN IN SCHÜLER*INNENVERTRETUNGEN: SCHWERPUNKTSETZUNG: "GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND GENDER KOMPETENZ" IM RAHMEN DES FAIRNESS AWARDS 2010" DES BMUKK (1 MELDUNG)
- NAP 7: AUSBAU DER GESCHLECHTSENSIBLEN INFORMATION, BERATUNG UND ORIENTIERUNG FÜR BILDUNG UND BERUF: BOMM - BERUFSORIENTIERUNGSMESSE FÜR MÄDCHEN (2 MELDUNGEN)
- NAP 8: NEUE MODELLE ZUR GEMEINSAMEN WERKERZIEHUNG (2 MELDUNGEN)
- NAP 9: SCHAFFUNG NEUER ATTRAKTIVER BILDUNGSANGEBOTE FÜR SCHÜLER*INNEN IM BEREICH DER BERUFSBILDENDEN TECHNISCHEN, GEWERBLICHEN UND KUNSTGEWERBLICHEN SCHULEN (2 MELDUNGEN)
- NAP 10: VERBINDLICHE VERANKERUNG GESCHLECHTSENSIBLER BERUFSORIENTIERUNG IN DER AUS- UND FORTBILDUNG VON LEHRER*INNEN UND MULTIPLIKATOR*INNEN.; ROBERTA (2 MELDUNGEN)
- NAP 11: VERRINGERUNG DER ZAHL DER SCHULABBRECHER*INNEN (1 MELDUNG)

2. CHANCEN AM ARBEITSMARKT ERHÖHEN - BARRIEREN DER ERWERBSBETEILIGUNG ABBAUEN

- NAP 12: WEITERBILDUNG FÜR BILDUNGSBENACHTEILIGTE FRAUEN, INSBESONDERE FÜR FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND ANBIETEN (1 MELDUNG)
- NAP 13: MOBILE BILDUNGSMAßNAHMEN FÜR FRAUEN MIT DEM SCHWERPUNKT IT-KOMPETENZEN; "BRIDGING THE GENDER & GENERATION GAP" (2 MELDUNGEN)
- NAP 14: SCHAFFUNG VON VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ANERKENNUNG DER NICHTFORMALEN BILDUNG UND DIE ANERKENNUNG DER VIELFÄLTIGEN KOMPETENZEN VON JUGENDLICHEN; NATIONALER QUALIFIKATIONSRAHMEN (NQR) - KORRIDOR 2/ NON-FORMALES LERNEN (3 MELDUNGEN)
- NAP 15: NOSTRIFIKATIONEN FÖRDERN UND KOMPETENZEN ANERKENNEN (1 MELDUNG)
- NAP 16: FRAUENBERUFSZENTREN; FiT - FRAUEN IN HANDWERK UND TECHNIK (2 MELDUNGEN)
- NAP 17: LAUFBAHNBERATUNG UND KARRIERECOACHING; REGIONALES MENTORINGPROGRAMM FÜR FRAUEN; MEINE ZEIT. MEINE CHANCE (3 MELDUNGEN)
- NAP 18: FINANZIELLE ABSICHERUNG FÜR DAS NACHHOLEN VON BILDUNGSABSCHLÜSSEN VERBESSERN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 19: GLEICHSTELLUNGSSPEZIFISCHE PRÜFUNG SÄMTLICHER FAMILIEN- UND STEUERLEISTUNGEN (1 MELDUNG)
- NAP 20: ERWERBSBIOGRAFIEN UND ERWERBSVERLÄUFE VON FRAUEN DARSTELLEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 21: ANREIZE FÜR MÄNNER SCHAFFEN, DIE ZEIT FÜR FAMILIE UND KINDERBETREUUNGSPFLICHTEN ZU ERHÖHEN. PROJEKT VÄTERKARENZ (2011), ECHTE MÄNNER GEHEN IN KARENZ (2 MELDUNGEN)
- NAP 22: AG, GESCHLECHTERGERECHTE STEUERLICHE ANREIZE FÜR HOHE TEILZEIT BZW. VOLLZEIT (1 M. FÜR 2011)
- NAP 23: EVALUIERUNG VON TELEARBEIT IM ÖFFENTLICHEN DIENST (4 MELDUNGEN)

Fokusbereich Arbeitsmarkt

- NAP 24: KARENZMANAGEMENT IN UNTERNEHMEN ETABLIEREN BZW. AUSBAUEN: ELTERNORIENTIERTE PERSONALPOLITIK MIT FOKUS AUF VÄTER (1 MELDUNG)
- NAP 25: ANREIZSYSTEM DES BUNDES ZUM FLÄCHENDECKENDEN AUSBAU VON KINDERBETREUUNGSPLÄTZEN FORTSETZEN UND AUSBAUEN VEREINBARUNG ART. 15A B-VG: AUSBAU DES INSTITUTIONELLEN KINDERBETREUUNGSANGEBOTS; VORSCHULISCHE BILDUNG, SPRACHLICHE FÖRDERUNG ; AUSBAU KINDEBETREUUNG (OÖ) (2 MELDUNGEN)
- NAP 26: DURCHFÜHRUNG EINES AKTIONSPROGRAMMS UM QUALITATIV HOCHWERTIGE KINDERBETREUUNG ZU GEWÄHRLEISTEN (MIT SCHWERPUNKT KINDER BIS 3 JAHRE) CURRICULUM AUSBILDUNGSLEHRGÄNGE FÜR TAGESMÜTTER/-VÄTER (1 MELDUNG)
- NAP 27: STUNDENWEISE, FLEXIBLE PROFESSIONELLE KINDERBETREUUNG MIT BESONDEREM SCHWERPUNKT AUF KLEINSTKINDERN IN EINER DAUERHAFTEN BETREUUNGSSTRUKTUR SPEZIELL IM LÄNDLICHEN RAUM (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 28: FLÄCHENDECKENDES ANGEBOT ZUR PROFESSIONELLEN BETREUUNG KRANKER KINDER SPEZIELL IM LÄNDLICHEN RAUM (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 29: AUSBAU DER SCHULISCHEN BETREUUNGSANGEBOTE IN 3 DIMENSIONEN: GANZTAGSSCHULE (OÖ) (2 MELDUNGEN)
- NAP 30: FÖRDERUNG VON FLÄCHENDECKENDEN INITIATIVEN ZUR KINDERBETREUUNG IN DEN FERIEEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 31: INITIIERUNG VON PILOTPROJEKTEN KLEINREGIONALER, SOZIALER DIENSTLEISTUNGSZENTREN IN ZENTRALER LAGE: VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND BETREUUNGSAUFGABEN AN UNIVERSITÄTEN. (1 MELDUNG)
- NAP 32: ERHÖHUNG DES WOCHENGELDS FÜR UNTERNEHMERINNEN UND BÄUERINNEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

3. MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

- NAP 33: SICHTBARMACHEN VON QUALIFIZIERTEN FRAUEN FÜR AUFSICHTSRATFUNKTIONEN: AUFSICHTSRÄTINNEN-DATENBANK (2011); INITIATIVE FRAUEN IN AUFSICHTSRÄTEN (OÖ) (2 MELDUNGEN)
- NAP 34: (STUFENWEISE) ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN DEN AUFSICHTSGREMIEN GRÖßER KAPITALGESELLSCHAFTEN UND UNTERNEHMEN DES BUNDES (1 MN FÜR 2011)
- NAP 35: ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN AUFSICHTSRÄTEN: EVALUIERUNG DES CORPORATE GOVERNANCE CODEX (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 36: FESTLEGEN VON ZIELWERTEN FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN AN UNIVERSITÄTEN IN DEN LEISTUNGSVEREINBARUNGEN: GLEICHSTELLUNGSZIELE UND -VORHABEN LEISTUNGSVEREINBARUNGEN; NOVELLE WISSENBIANZVERORDNUNG; STUDIE ' QUALITÄTSENTWICKLUNG IN BERUFUNGSVERFAHREN' (3 MELDUNGEN)
- NAP 37: QUALIFIZIERTE TEILZEIT, FÜHRUNG IN TEILZEIT (FÜR BEIDE GESCHLECHTER) ERMÖGLICHEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 38: INFORMATIONS-, BERATUNGS- UND SCHULUNGSMAßNAHMEN FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN (KMU) ZUM THEMA FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN ENTWICKELN UND ANBIETEN: FÜHRUNGSKRÄFTEPROGRAMM FÜR FRAUEN (1 MELDUNG)
- NAP 39: SCHAFFUNG EINER ÜBERBETRIEBLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTEAKADEMIE MIT SCHWERPUNKT FRAUFÖRDERUNG (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 40: UNTERSUCHUNG DER EFFEKTIVITÄT DES BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES (B-GLBG) UND DESSEN ANWENDUNG DURCH DIE EINZELNEN RESSORTS (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)
- NAP 41: AUSWAHLKRITERIEN FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND INDIKATOREN FÜR GENDERKOMPETENZ VON MÄNNERN UND FRAUEN WEITERENTWICKELN UND STANDARDISIEREN: GENDERCONTROLLING (1 MELDUNG)
- NAP 42: WEITERES ANHEBEN DER FRAUENQUOTE BEIM PERSONAL DES BUNDES IM BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ UND AUSWEITUNG DES ANWENDUNGSBEREICHS DES BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES AUF DEN AUßERUNIVERSITÄREN FORSCHUNGSBEREICH: ERHÖHUNG DER FRAUENQUOTE (1 MELDUNG)

NAP 43: FRAUENFÖRDERUNGSPÄNE: EVALUIERUNG DER UMSETZUNG DER FRAUENFÖRDERUNGSPÄNE AN DEN UNIVERSITÄTEN (2011) (1 MELDUNG)

NAP 44: FÜHRUNG IN TEILZEIT IM BUNDESDIENST (4 MELDUNGEN)

NAP 45: MOTIVATION UND WEITERQUALIFIZIERUNG VON FRAUEN FÜR DIE ÜBERNAHME VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN: METORING- UND CROSS-MENTORING PROGRAMME (6 MELDUNGEN)

4. REDUZIEREN DER EINKOMMENSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN

NAP 46: EINFÜHRUNG GESETZLICH VERPFLICHTENDER EINKOMMENSANALYSEN DURCH DIE UNTERNEHMEN: KAMPAGNE "GLEICH=FAIR" (2 MELDUNGEN)

NAP 47: VERBESSERUNG DER DATENLAGE BZW. NUTZUNG BESTEHENDER DATEN IM BEREICH EINKOMMEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

NAP 48: EINKOMMENSBERICHTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST: EINKOMMENSBERICHTE DES BUNDES (2011); ANGABE DES KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN MINDESTLOHNS IN STELLENINSERATEN (2011) (1 MELDUNG)

NAP 49: ANGABE DES KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN MINDESTLOHNS UND GEGEBENENFALLS DER BEREITSCHAFT ZUR KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN ÜBERZAHLUNG IN JOBAUSSCHREIBUNGEN ALS ORIENTIERUNG BEI INSERATEN UND STELLENANZEIGEN SOWIE FÜR DAS AMS. (1 MN FÜR 2011 UND TEILWEISE WURDEN DIE MN DES DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUMS 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

NAP 50: ANGEBOT AKTUELLER INFORMATIONEN ZUR ENTLOHNUNG IN BESTIMMTEN BERUFEN/BRANCHEN: MACHBARKEITSSSTUDIE ZU EINEM GEHALTSRECHNER (1 MELDUNG)

NAP 51: LEITFADEN FÜR BETRIEBSRÄTE, PERSONALISTINNEN UND MITARBEITERINNEN ZUR ANALYSE VON EINKOMMENSUNTERSCHIEDEN UND ARBEITSBEWERTUNG (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

NAP 52: AUFWERTUNG DES BERUFSFELDES KINDERGARTEN IM SINNE EINER BILDUNGSEINRICHTUNG (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

NAP 53: AUSWEITUNG BESTEHENDER ARBEITSGRUPPEN ZUM THEMA PFLEGE/BETREUUNG: AUSWEITUNG BESTEHENDER ARBEITSGRUPPEN ZU SOZIALBETREUUNGSBERUFEN (1 MELDUNG)

NAP 54: DEFINITION VON GLEICHWERTIGER ARBEIT IM EINKLANG MIT DER EUGH JUDIKATUR IN EINEM GEMEINSAMEN LEITFADEN DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN (WURDE IM DARGESTELLTEN BERICHTSZEITRAUM 2009-2010 NICHT EINGEREICHT)

NAP 55: ERSTELLUNG EINES GEMEINSAMEN LEITFADENS FÜR KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLERINNEN "DER KOLLEKTIVVERTRAG - DAS INSTRUMENT ZUR CHANCENGLEICHHEIT" (1 MELDUNG)

WEITERE MASSNAHMEN, DIE NICHT IN DER LISTE DER NAP MASSNAHMEN 2009-2010 GEFÜHRT, ABER 2011 WIRKSAM WERDEN, SIND BEISPIELSWEISE FOLGENDE:

- ENTWURF EINES BUNDESGESETZES, MIT DEM DAS GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ, DAS GESETZ ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION UND DIE GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT, DAS BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ UND DAS BUNDES-BEHINDERTENEGLEICHSTELLUNGSGESETZ GEÄNDERT WERDEN
- PROJEKT VÄTERKARENZ
- EINKOMMENSANALYSEN DURCH DIE UNTERNEHMEN
- EINKOMMENSBERICHTE DES BUNDES
- ANGABE DES KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN MINDESTLOHNS IN STELLENINSERATEN

WEITERE MASSNAHMEN, DIE NICHT DIREKT IN DEN NAP MASSNAHMEN ZU VERORTEN SIND, ABER ALS BEST-PRACTICE BEISPIELE VERSTANDEN WERDEN KÖNNEN, SIND:

- "UNTERSTÜTZENDE MAßNAHMEN FÜR UNTERNEHMEN ZUR INNERBETRIEBLICHEN FRAUENFÖRDERUNG" DER STADT WIEN
- BILDUNGSKOMPASS FÜR MÄDCHEN UND FRAUEN IN WIEN. AKTUALISIERT UND ÜBERARBEITETE 4. AUFLAGE 2010
- FRAUENQUOTE FÜR LANDESBEDIENSTETE IN SALZBURG

Zusammenfassung

Insgesamt lässt sich im Rahmen der Evaluierung der in den Jahren 2009 und 2010 bislang gesetzten NAP Maßnahmen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt folgendes vermelden:

- Die Erstellung des NAP und besonders die vielen vorangehenden Vorarbeiten sind ganz konkret als WICHTIGER SCHRITT IN DER ÖSTERREICHISCHEN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK zu verstehen, der als Prozess bereits weitreichende bewusstseinsbildende Effekte bewirkt, welche im Rahmen dieser Evaluierung jedoch nicht in ihrer Fülle bewertet werden können. Viele der gesetzten Maßnahmen sind erst in Umsetzung befindlich und/oder werden erst in den nächsten Jahren Wirkung zeigen können. Die gegenständliche Evaluierung ist somit nur als ein erster Schritt in der begleitenden wissenschaftlichen Beobachtung einer gesamtösterreichischen akkordierten Genderpolitik auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen.
- Im Zuge der Anstrengungen der NAP Strategie werden VIELE, ABER SICHERLICH NOCH AUSBAUFÄHIGE, MAßNAHMEN gesetzt. Dazu gehören: 1. finanzielle Anreize/Stützen für gleichgestelltes Arbeiten, mit einem Fokus auf die Verbesserung der Vereinbarkeit für Eltern 2. Maßnahmen zur Reduktion des Gender Pay Gap; 3. Maßnahmen zur Aufwertung der Care-Arbeit; 4. Maßnahmen zum Ausbau der Kinderbetreuung; 5. Maßnahmen im Bildungsbereich, 6. Maßnahmen im Rahmen der beruflichen Bildung; 7. Anstrengungen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen; und 8. Maßnahmen zur Verringerung von frauenspezifischer Armut.
- Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen ist das österreichische Bildungssystem sehr erfolgreich, aber bislang konnten kaum Erfolge im Aufheben der geschlechtsbezogenen SEGMENTIERUNG DER (BERUFSBEZOGENEN) BILDUNG UND DES ARBEITSMARKTES erzielt werden. Typische Frauenberufe, die mit schlechterer Bezahlung, geringer Wertschätzung und kaum Aufstiegschancen verbunden sind, bestehen weiter und werden weiterhin von Frauen (bzw. MigrantInnen) besetzt. Das lässt den Schluss nahe, dass noch viel MEHR GRUNDSÄTZLICHE MAßNAHMEN und Bewusstseinsbildungsarbeit insbesondere im Bereich der Allgemeinbildung und auch der LehrerInnenfortbildung nötig sein werden, um im Bildungsbereich und schließlich auf dem Arbeitsmarkt Wirkung zu zeigen. Eine gemeinsame, GESCHLECHTERSENSIBLE BILDUNGSSTRATEGIE sollte im Rahmen der ausstehenden Schulreform unbedingt mitgedacht werden.
- Der Fokus des NAP richtet sich, wie programmatisch vorgesehen, auf eine NEUSTEUERUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT, die eine erwerbsbedingte ökonomische Gleichstellung bedingen sollen. Ziele der erhöhten Beschäftigung von Frauen sollen, wie im Rahmen der EU 2020 Strategie weitergeführt, zu einer Einkommenssteigerung von Frauen und auch zu gesamtwirtschaftlichem Wachstum führen. Problematisch ist jedoch, dass der Ausbau der Beschäftigung von Frauen oftmals im Bereich der wenig Eigenständigkeit zulassenden und schlechter bezahlten TEILZEIT erfolgt; hier sollten noch mehr Maßnahmen angedacht und gesetzt werden.
- Sehr viele Maßnahmen sind zur ERHÖHUNG DES ANTEILS VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN gesetzt worden, der Erfolg der Strategie bleibt aber aufgrund von

fehlenden Sanktionsmechanismen immer noch vom GOODWILL DER AKTEURE UND AKTEURINNEN und deren Gerechtigkeitsempfinden bzw. diversitätsgeschultem Effizienzdenken abhängig.

- Ein weiteres Problemfeld ist der Bereich der CARE-ARBEIT. Frauen leisten hier wesentlich mehr Arbeitsstunden als Männer, insbesondere im privaten Pflege- und Betreuungsbereich. Aufgrund der Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters bei Frauen und der damit einhergehenden VERSCHIEBUNG VON (WEIBLICHER) ARBEITSZEIT auf den Regelarbeitsmarkt, wird die Krise im CARE Sektor und die Doppelbelastung von Frauen im privaten Pflege- und Betreuungsbereich deutlich verschärft und IST NICHT ZU EMPFEHLEN. Vor allem wenn die derzeitige INFRASTRUKTUR im Betreuungsbereich UNVERÄNDERT BLEIBT und sich die Beteiligung von Männern nicht erhöht. Die öffentliche CARE-ARBEIT sollte unbedingt noch verstärkt im Hinblick auf die geschlechtergerechte Beteiligung AUFGEWERTET WERDEN, um diese Arbeitsfelder für Frauen und auch Männer lohnender und auch interessanter zu machen. Die Anstrengungen zum AUSBAU DER BETREUUNGSLEISTUNGEN FÜR KINDER SOLLTEN AUF DIE ALTEN- UND KRANKENPFLEGE AUSGEWEITET WERDEN, was bislang nicht in den NAP Maßnahmen abgedeckt ist.
- Zur Reduktion des im internationalen Vergleich zweithöchsten GENDER PAY GAP könnten und sollten NOCH WEIT MEHR ANSTRENGUNGEN gesetzt werden.
- Nicht nur arbeiten Frauen in Summe im privaten und öffentlichen Bereich mehr als Männer, sie sind immer noch stärker von Armut betroffen. Das daher NÖTIGE AUFFANGEN DER ÖKONOMISCHEN UND SOZIALEN BENACHTEILIGUNGEN BIS ZUR ERREICHTEN GLEICHSTELLUNG muss an dieser Stelle betont werden; dies ist ein im NAP kaum berücksichtigter Bereich.
- Formal war in dieser allerersten NAP Evaluation schließlich auffällig, dass zumindest bei den Meldungen KEINE LÄNDERSPEZIFISCHE AKKORDANZ vorherrscht. (Beispielsweise meldete nur Oberösterreich den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots und der schulischen Betreuungsangebote.)
- Insbesondere soll hier aber auf die Wichtigkeit von SPILL-OVER EFFEKTEN hingewiesen werden. Die Vorbildwirkung des Bundes zeigt sich bspw. in der Erstellung eines eigenen Vorarlberger NAPs ("Regionaler Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg") oder in einigen Best Practise Maßnahmen, die aus den Bundesländern gemeldet wurden.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2009-2010.....	viii
Abbildung 2	Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen	ix
Abbildung 3	Kette 1: Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen	xi
Abbildung 4	Kette 2: Demokratische Wirksamkeit.....	xii
Abbildung 5	Kette 3: Beschäftigungsziel und Care Paradox	xiii
Abbildung 6	Kette 4: Gläserne Decke	xiv
Abbildung 7	Kette 5: Horizontale Segregation	xvi
Abbildung 8	Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen	2
Abbildung 9	Gender Balanced Scorecard zur Evaluierung von Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	8
Abbildung 10	Kette 1: Bourdieus Kapitalien und nachhaltige Veränderungen von Genderstrukturen.....	12
Abbildung 11	Kette 2: Demokratische Wirksamkeit	14
Abbildung 12	Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox.....	15
Abbildung 13	Kette 4: Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital	16
Abbildung 14	Kette 5: Horizontale Segregation: Bildung und Berufswahlverhalten	18
Abbildung 15	Männer- und Frauenarbeitslosigkeit und Konjunkturzyklen 1999-2012.....	22
Abbildung 16	Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2009.....	23
Abbildung 17	Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen: Kennzahlen und Maßnahmenbündel.....	24
Abbildung 18	Kette 1: Kapitalien nach Bourdieu und Veränderungen von gegenderten Herrschaftsstrukturen	35
Abbildung 19	Kennzahl 4: Frauenhäuser in Österreich 2000-2010	38
Abbildung 20	Kette: 2: Demokratische Wirksamkeit.....	42
Abbildung 21	Kennzahl 5a: Anteil der Frauen im Parlament (Einkammer/Unterhaus/Nationalrat), (%), EU 27, 2010	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 22 Kennzahl 5b: Anteil der Ministerinnen), (%), EU 27, 2010	45
Abbildung 23 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox.....	48
Abbildung 24 Kennzahl 3a: Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich, (%).....	50
Abbildung 25 Kennzahl 3a: Beschäftigungsquote der Frauen nach Altersgruppen in Österreich, (%).....	50
Abbildung 26 Kennzahl 3b: Beschäftigungsquoten der Frauen, Männer und Gender Gap in Österreich, Altersgruppe (15-64 Jahre), (%)	51
Abbildung 27 Kennzahl 7b: Beschäftigungsquoten* der Frauen (15-64 Jahre) nach Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%).....	53
Abbildung 28 Kennzahl 7b: Teilzeitbeschäftigung* von Frauen (ab 15 Jahre) mit Kindern nach dem Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%)	53
Abbildung 29 Kette 4: Gläserne Decke	59
Abbildung 30 Kennzahl 2: Frauen mit Abschluss im Post-Sekundarbereich der ISCED-Stufe 4 und Hochschulabschluss der ISCED-Stufen 5-6 pro 100 Männer, EU 27, 2009	60
Abbildung 31 Kennzahl 8: Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%), EU 27 2010	61
Abbildung 32 Kennzahl 8: Frauen in Beschäftigung und in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%) EU 27, 2010	62
Abbildung 33 Kennzahl 1: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle* (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (%),EU 27, 2009.....	63
Abbildung 34 Kette 5: Horizontale Segregation	66
Abbildung 35 Kennzahl 2: Frauen und Männer ab 15 Jahren, nach Ausbildungsfeld der höchsten abgeschlossenen Schulbildung in Österreich, 2009	68
Abbildung 36 Kennzahl 9a: Geschlechtsspezifische Berufssegregation in den EU 27, 2009 ..	70
Abbildung 37 Kennzahl 9b: Teilzeitquoten der erwerbstätigen Männer und Frauen ab 15 Jahren. nach Beruf, Österreich, 2009, (%).....	71
Abbildung 38 Kennzahl 1: Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Berufen in Österreich, ohne Anpassungen, (%)	72
Abbildung 39 NAP Maßnahmen im Problemfeld Arbeitsmarkt und Benachteiligung von Frauen.....	80
Abbildung 40 Kette 3: Beschäftigungsziele und Care Paradox – NAP Maßnahmen.....	92
Abbildung 41 Kette 4: Gläserne Decke – NAP Maßnahmen.....	94
Abbildung 42 Kette 5: Horizontale Segregation – NAP Maßnahmen.....	95

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 43	Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten	166
Abbildung 44	Gender Gap im Bruttoeinkommen	166
Abbildung 45	Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten	167
Abbildung 46	Gender Gap im Nettoeinkommen	167
Abbildung 47	Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug	168
Abbildung 48	Gap im Arbeitslosengeldbezug	168
Abbildung 49	Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug	169
Abbildung 50	Gap im Notstandshilfebezug	169
Abbildung 51	Durchschnittliche Alterspension (im Dezember)	170
Abbildung 52	Gap bei Alterspensionen	170
Abbildung 53	Erwerbsquote von Frauen und Männern	171
Abbildung 54	Gender Gap in der Erwerbsquote	171
Abbildung 55	Teilzeitquote von Frauen und Männern	172
Abbildung 56	Gendergap in der Teilzeitquote	172
Abbildung 57	Arbeitslosenquote nach Geschlecht	173
Abbildung 58	Gendergap in der Arbeitslosenquote	173
Abbildung 59	Anteil Frauen und Männer an Elternkarenz bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen	174
Abbildung 60	Gap bei Elterngeld und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen	174

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Die Themenkreise des Erhebungsblatts	5
Tabelle 2 Ausgewählte Zielgruppen und Anzahl der Maßnahmen 2009-2010.....	26
Tabelle 3 Stichwortanalyse in den Titeln der Maßnahmen	27
Tabelle 4 Die Themenkreise des Erhebungsblatts (siehe auch Tabelle 1).....	28
Tabelle 5 Maßnahmen nach Themenkreisen.....	29
Tabelle 6 Maßnahmen nach Finanzierungsform.....	30
Tabelle 7 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung.....	31
Tabelle 8 Maßnahmen nach Art der Evaluierung	31
Tabelle 9 Maßnahmen nach Art der gesetzten Maßnahme.....	32
Tabelle 10 Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern.....	34
Tabelle 11 Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme	34
Tabelle 12 Kennzahl 4: Frauenhäuser in Österreich 2000-2010.....	37
Tabelle 13 Gender Balanced Score Card (in Schulnoten) zu Kette 1	40
Tabelle 14 Kennzahl 5a: Anteil der Frauen im Parlament, (%), Österreich, 2004-2011.....	43
Tabelle 15 Gender Balanced Score Card zu Kette 2	46
Tabelle 16 Kennzahl 7a: Beschäftigung von Frauen und Männern (25-49 J.) 2009 nach Anzahl der Kinder (%).....	52
Tabelle 17 Kennzahl 7c: Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen in Österreich, 1995-2009, (%)	54
Tabelle 18 Gender Balanced Score Card der Kette 3.....	57
Tabelle 19 Kette 4 Maßnahmen und Gender Balanced Score	65
Tabelle 20 Balanced Score Card für Kette 5.....	74
Tabelle 21 Meldungen versus NAP-Maßnahmen	82
Tabelle 22 Zuordnung zu NAP-Themenkreisen und Handlungsfeldern (Clustern).....	84
Tabelle 23 Im Zeitraum 2009-2010 umgesetzte NAP-Maßnahmen	85
Tabelle 24 Ausgewählte Zielgruppen und Anzahl der 2009/10 Meldungen	87
Tabelle 25 NAP-Maßnahmenmeldungen nach zeitlicher Zuordnung.....	88
Tabelle 26 NAP-Maßnahmenmeldungen nach Finanzierungsform.....	88
Tabelle 27 Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten.....	166
Tabelle 28 Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten.....	167
Tabelle 29 Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug.....	168
Tabelle 30 Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug	169
Tabelle 31 Durchschnittliche Alterspension (im Dezember)	170
Tabelle 32 Erwerbsquoten von Frauen und Männern.....	171
Tabelle 33 Teilzeitquoten von Frauen und Männern	172
Tabelle 34 Arbeitslosenquote nach Geschlecht	173
Tabelle 35 Frauen- und Männeranteile an Elternkarenzen bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen	174
Tabelle 36 Klassifikation der Berufe (ISCO).....	175

Literaturverzeichnis

- AÖF- VEREIN AUTONOME ÖSTERREICHISCHE FRAUENHÄUSER (2010): STATISTIK DER AUTONOMEN ÖSTERREICHISCHEN FRAUENHÄUSER. Online verfügbar: <<http://www.aeof.at>>. (letzter Zugriff: April 2011)
- BKA (2009) Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Zeitraum 2007 – 2008. Online verfügbar: <<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=36154>> (Letzter Zugriff: April 2011)
- BKA (2010) Nationaler Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Wien, Juni 2010. Online verfügbar: <<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=40018>> (Letzter Zugriff: April 2011)
- BÖHEIM, R.; HOFER, H., ZULEHNER, C. "Wage differences between Austrian men and women: semper idem?" In: EMPIRICA, 2007, 34(3), 213-229.
- BOURDIEU, Pierre (2004): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (hrsg.): *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt*. Sonderband. Göttingen, 183-198.
- 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.
- EMEREK ET AL (2003) Indikatoren on gender segregation. CETE – Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa Research Center on Industrial, Labour and Managerial Economics Online verfügbar: <<http://www.fep.up.pt/investigacao/cete/papers/dp0302.pdf>> (Letzter Zugriff: Januar 2009)
- EUROPEAN COMMISSION (2011A): Report on progress on equality between women and men 2010. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Online verfügbar: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=de>.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2011B), DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. Online verfügbar: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=de>>.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010) Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum. Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G1. Online verfügbar: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4746&langId=de> (Letzter Zugriff: April 2011)
- 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: Mai 2011).
- EUROSTAT (2011B) Frauen und Männer in der EU im Zahlenspiegel. Online verfügbar: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-04032011-AP/DE/1-04032011-AP-DE.PDF (Letzter Zugriff: April 2011)
- FOLBRE, Nancy (1996): *The Economics of the Family*. New York: Elgar.
- FREY, Regina: *Gender im Mainstreaming*. Ulrike Helmer Verlag 2003.
- GESUNDHEIT ÖSTERREICH GMBH (2007) Geschäftsbericht ÖBIG – Österreichischer Pflegebericht 2007 im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend Online verfügbar: <http://www.bmgfj.gv.at/cms/site/attachments/8/5/8/CH0772/CMS1201006886045/endbericht_publicationsfassung_aktuell.pdf> (Letzter Zugriff: April 2011)

Literaturverzeichnis

- GREY, Sandra (2006): "Numbers and Beyond: The Relevance of Critical Mass in Gender Research". In: Do Women Represent Women? Rethinking the "Critical Mass" Debate. *Politics & Gender*, 2, 492-502.
- GREY, Sandra (2001): Women and Parliamentary Politics. Does Size Matter? Critical Mass and Women MPs in the New Zealand House of Representatives. Paper for the 51st Political Studies Association Conference, Manchester, United Kingdom
- GSTREIN M., L. MATEEVA, A. SCHNABL, U. (2005), Alters-Grundsicherung unter dem Gesichtspunkt der Begründung durch Betreuung von Kindern und alten Familienangehörigen in der Familie; Studie im Auftrag des BMSGK, 2005, S. 8, Online verfügbar: <<http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Bestellservice/default.htm>> (Letzter Zugriff: April 2011)
- HALLER, Birgit, DAVID Evelyn (2006) Kosten häuslicher Gewalt in Österreich. Institut für Konfliktforschung, Wien.
- HANAPPI-EGGER, Edeltraud und HOFMANN, Roswitha: 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)
- 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.
- INSTITUT FÜR KONFLIKTFORSCHUNG (2006) Kosten häuslicher Gewalt in Österreich. Online verfügbar: http://www.ikf.ac.at/a_proj06/a_pro03.htm (letzter Zugriff: April 2011)
- LEITNER A., CH. WALENTA (2008) Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming Online verfügbar http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/Band%205/Leitner-Walenta_Gleichstellungsindikatoren-im-GM.pdf (letzter Zugriff: April 2009)
- 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.
- SCHÖNPFLUG, Karin (erscheint in Kürze): Gendered work in a "good society" – a paradox to care about. In: Marangos, John: the Good Society Project. New York, Palgrave.
- STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2011). 100 Jahre Internationaler Frauentag: Daten Und Fakten Im Rückblick. WIEN Online verfügbar: <www.statistik.at> (letzter Zugriff: April 2011)
- 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/STATAT (2011) Familien und Haushaltsstatistik (2010) Online verfügbar: <www.statistik.at> (letzter Zugriff: April 2011)

Literaturverzeichnis

STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2010) Kindertagesheimstatistik 2010. Online verfügbar: <www.statistik.at> (letzter Zugriff: April 2011)

STRAUS, M. A. (1979). Measuring intrafamily conflict and violence: The Conflict Tactics Scales. *Journl of Marriage and the Family*, 41, 75-88.

STRUNK Guido, HERMANN Anett & PRASCHAK Susanne (2005) Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In: Mayrhofer Wolfgang, Meyer Michael & Steyrer Johannes (Hrsg) *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Linde, Wien, S. 211-242.

Anhang

Anhang 1: Erhebungsblatt.....	111
Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010.....	117
Anhang 3: Für 2009 - 2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt.....	149
Anhang 4: Kennzahlenübersicht	165
Anhang 5: Update wichtiger Kennzahlen	166
Anhang 6: Zusätzliche Kennzahlen zu den Ketten	175

Anhang 1: Erhebungsblatt



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

Erhebungsblatt

Bitte berücksichtigen Sie alle Maßnahmen¹ im Berichtszeitraum 2009 und 2010, die die Benachteiligung² von Frauen³ in Österreich⁴ abbauen sollen.

WICHTIG!!

Beachten Sie, dass heuer zusätzlich zu den Maßnahmen lt. BGBl. 837/1992 auch Maßnahmen des NAP Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt abgefragt und als Forschungsschwerpunkt dargestellt werden.

NAP Maßnahmen sind als solche zu kennzeichnen (Frage 4: NAP: ja/nein) und Angaben zu ihrer Zuordnung im NAP (siehe dazu Punkt 6) zu machen.

Erläuterungen:

¹ Bitte berücksichtigen Sie **laufende als auch neue Maßnahmen**.

² Eine **Benachteiligung** von Frauen gegenüber Männern aufgrund des Geschlechts kann sich prinzipiell in folgenden Kategorien manifestieren:

Zeit: insgesamt längere Wochenstunden (auf dem Arbeitsmarkt und zusätzlich in der Reproduktions- und Hausarbeit, als auch im informellen Sozialbereich),

Geld: geringere Bezahlung für (gleiche) Erwerbstätigkeit,

Qualität: qualitativ schlechtere Arbeitsplätze, Tätigkeitsfelder, Bildungsbereiche...

Soziale Stellung/Wirkungsmacht: schlechter gestellte Positionen in Hierarchien (Arbeitsplatz, Politik, Kunst, Bildung, Familien, ...).

³ Konzeptionell sind hier explizit **frauenpolitische Maßnahmen** gefragt, d.h. Maßnahmen, die gezielt Frauen zugute kommen (z.B. Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gap). Allgemeine **Maßnahmen des Gender Mainstreaming** (z.B. die Gegenüberstellung und Miteinbeziehung von spezifisch männlichen und weiblichen Gesundheitsrisiken in der Gesundheitspolitik) sollen hier so miteinbezogen werden, dass genau deutlich wird, in welchem Umfang sie speziell Frauen zugute gekommen sind.

Die Maßnahmen betreffen sowohl Frauen in **traditionellen Familienstrukturen** als auch in **anderen Lebensformen** (Singlehaushalte, Patchworknetzwerke, gleichgeschlechtliche

Partnerinnenschaften...), da die Haushaltsorganisationsform relevant für unterschiedliche soziale und finanzielle Anerkennungssysteme ist.

⁴ Die Eingrenzung der Zielgruppe erfolgt nach dem **Inlands- und Inländerinnenkonzept**, d.h. Migrantinnen in Österreich als auch Österreicherinnen im Ausland sind mit einzubeziehen.

Information zum AUSFÜLLEN:

Bitte verwenden Sie für jede Maßnahme einen neuen Erhebungsbogen.

Durch Drücken der TABULATORASTE gelangen Sie zum jeweils nächsten Feld, das Sie ankreuzen oder wo Sie Text eintragen können.

Bitte speichern Sie das Dokument abschließend als WORD-Doc ab und retournieren Sie es per email (als Anhang) an uns.

Anhang 1 Fragebogen

Bearbeitende Stelle	Ministerium	Sektion	Abteilung	AnsprechpartnerIn
<p>1. Titel der Maßnahme</p>				
<p>2. Inhalt und der Ziele der Maßnahme (Beschreibung, mind. zehn Zeilen)</p>				
<p>3. Welche Zielgruppe(n) von Frauen soll(en) erreicht werden?</p>				
<p>4. Zuordnung zu BGBl. 837/1992 und NAP</p> <p><i>Bitte ankreuzen (mehrere Antworten möglich)</i></p>				
Dies ist eine Maßnahme lt. BGBl. 837/1992		ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
Dies ist auch eine NAP Maßnahme		ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
<p>5. Zuordnung der Maßnahme zu Themenkreisen nach BGBl. 837/1992</p> <p><i>Bitte ankreuzen (mehrere Antworten möglich)</i></p>				
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren			<input type="checkbox"/>	
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.			<input type="checkbox"/>	
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit			<input type="checkbox"/>	
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der <i>Gleichbehandlung</i> im Arbeitsleben			<input type="checkbox"/>	
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:				
Schulische und berufliche Bildung			<input type="checkbox"/>	
Arbeitsmarkt			<input type="checkbox"/>	

Anhang 1 Fragebogen

Wohnen	<input type="checkbox"/>
Gesundheit	<input type="checkbox"/>
Mobilität	<input type="checkbox"/>
Sexismus / Gewalt	<input type="checkbox"/>
Gleichberechtigte Lebensformen	<input type="checkbox"/>
Wissenschaft	<input type="checkbox"/>
Kunst und Kunstförderung	<input type="checkbox"/>
Politik	<input type="checkbox"/>
Öffentlicher Dienst	<input type="checkbox"/>
Sonstiges und zwar:	<input type="checkbox"/>
<p>1. Zuordnung der Maßnahme zu Themenkreisen „Gleichstellung am Arbeitsmarkt“ (NAP) <i>Bitte <u>nur</u> für NAP-Maßnahmen ankreuzen (mehrere Antworten möglich)</i></p>	
Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl	<input type="checkbox"/>
Rollenstereotype aufbrechen	<input type="checkbox"/>
Ausbildung und Berufswahl diversifizieren	<input type="checkbox"/>
Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>
Bildungsbeteiligung und Abschlüsse von Frauen gezielt fördern	<input type="checkbox"/>
Erhöhen der Erwerbsbeteiligung und Vollzeitbeschäftigung von Frauen	<input type="checkbox"/>
Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht	<input type="checkbox"/>
Selbstständigkeit von Frauen unterstützen	<input type="checkbox"/>
Mehr Frauen in Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
Mehr Frauen in Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
Führung in der Verwaltung	<input type="checkbox"/>
Reduzieren der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen	<input type="checkbox"/>
<p>2. Zuordnung der Maßnahme zu den folgenden Maßnahmenarten* <i>Bitte ankreuzen (mehrere Antworten möglich)</i></p>	
Legislative Maßnahmen	<input type="checkbox"/>
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>
Subventionen, Preise, Stipendien	<input type="checkbox"/>

Anhang 1 Fragebogen

Forschungsförderung	<input type="checkbox"/>
Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>
Sonstiges und zwar:	<input type="checkbox"/>

***Erläuterungen zu den Maßnahmenarten in Punkt 7 :**

- **Legistische Maßnahmen:** EU-Richtlinien, Bundesgesetze, Verordnungen, Erlässe. *Beispiel:* Namensrecht
- **Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen:** Projekte, Modellprojekte, Förderungen für bestimmte Zielgruppen, Kurse, uvm. *Beispiel:* Berufsberatung für Mädchen in nicht-traditionellen Berufen
- **Subventionen, Preise, Stipendien:** Subventionen für frauenpolitische Einrichtungen, spezifische Preise und Stipendien für Frauen. *Bsp.:* Frauenpreise (z.B. Gabriele-Possanner-Preis)
- **Forschungsförderung:** Forschungsschwerpunkte, Forschungsaufträge, Forschungsförderung. *Beispiel:* Forschungsprojekt „Chancengleichheit und Beschäftigung in der EU“
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Kampagnen bzw. Aktionen, Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Medienkoffer u.ä. *Beispiele:* Kampagne: „Gewalt gegen Frauen“, Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag
- **Sonstiges:** Hier sind Maßnahmen der Frauenförderung gemeint, die nicht unmittelbar den ersten fünf Kategorien zuzuordnen sind.

1. Zeitliche Einordnung der Maßnahme *Bitte ankreuzen*

Dies ist eine NEUE (2007/08) Maßnahme	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Dies ist eine laufende Maßnahme	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Diese Maßnahme ist	befristet <input type="checkbox"/>	unbefristet <input type="checkbox"/>
--------------------	------------------------------------	--------------------------------------

Die Maßnahme läuft seit _____ und bis _____

2. Angaben zum Budget

Für die Maßnahme wurden in den Jahren 2009 und 2010 EUR _____ aufgewendet.

Davon für Frauen (falls eingebettet in Gender Mainstreaming Projekte)
EUR _____

3. Art der Finanzierung *Bitte ankreuzen*

100%ige Finanzierung aus Eigenmittel	<input type="checkbox"/>
Ko-Finanzierung durch:	<input type="checkbox"/>
EU-Mittel	<input type="checkbox"/>
Land und/oder Gemeinde	<input type="checkbox"/>
sonstige öffentliche Mittel (andere Ministerien, AMS,....)	<input type="checkbox"/>
Privatunternehmen	<input type="checkbox"/>

Sonstiges und zwar:		<input type="checkbox"/>
<p>1. Dokumentation und Evaluierung der Maßnahme <i>Bitte ankreuzen</i></p>		
Eine Maßnahmenevaluierung wurde durchgeführt.	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
<p>Falls <u>nicht</u>, weiter bei Frage 12.</p> <p>Methodenwahl – qualitativ und/oder quantitativ?</p>		
Die Evaluierung erfolgte qualitativ („beschreibend“)	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Die Evaluierung erfolgte quantitativ („Kennzahlen“)	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
<p>Wenn qualitativ: Beschreiben Sie Kriterien bzw. Methoden:</p> <p>Wenn quantitativ: Nennen Sie Kennzahlen:</p> <p>Kennzahl 1 (Name; Betrachtungsperiode; Quelle):</p> <p>Kennzahl 2 (Name; Betrachtungsperiode; Quelle):</p>		
<p>2. Ergebnisse der gesetzten Maßnahme Beschreibung der wesentlichen Ergebnisse der Maßnahme in ca. zehn Zeilen</p>		
<p>Wir danken sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!</p>		
<p>Die Ergebnisse dieser Erhebung werden im "Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen (BGBl. 837/1992) für den Berichtszeitraum 2009 und 2010" verfügbar sein. Der Bericht wird nach Übermittlung an den Nationalrat elektronisch auf der Internetseite der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst http://www.frauen.bka.gv.at/ veröffentlicht.</p>		

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BKA	Verleihung des Ehrenzeichens für Verdienste um die Republik Österreich und Verleihung von Berufstiteln	Frauen und Männer gleichermaßen für ihre Verdienste zu ehren; 40:60 Verhältnis	Bundesbedienstete			Verbesserung der quantitativen Relationen; das Thema sollte weiblicher und öffentlicher gemacht werden	
BKA	Bibliothek	Genderrelevante Literatur	Bundesbedienstete				
BKA	Bürgerkarten	Umsetzung von E-Government Services; Berücksichtigung der Nutzen der Frauen	Bundesbedienstete				
BKA	Gendercontrolling	Besoldungsrechtliche Einstufung als Indikator für Führungsverantwortung	Bundesbedienstete	Gleichbehandlung im Arbeitsleben		Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Stellungen	X
BKA	Frauen-Lebenswerk-Preis	Würdigung herausragender Lebenswerke von Frauen	Öffentlichkeit	Sonstiges: Hervorhebung von Vorbildern	Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	Die Preisträgerin 2010 ist Frau Univ. Prof.in Dr.in Erika Weinzierl	
BKA	Ausstellung "Barbiefreie Zone"	Anhand von Puppen wurden die Grenzen der "Barbie-Welt" aufgezeigt; Nachdenken über traditionelle Rollenbilder	Mädchen, interessierte Öffentlichkeit	Sexismus/Gewalt, Sonstiges: Sensibilisierung	Öffentlichkeitsarbeit	983 Besucher: SchülerInnen, LehrerInnen, Einzelpersonen; 76% Besucherinnen und 24 % Besucher	
BKA	Jährliche Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Frauentages im Büro der Frauenministerin	Frauentag gemeinsam begehen; Bürgerinnennähe der Ministerin	Frauen aus Politik, Wirtschaft, Interessensvertretungen, NGOs, solidarische Männer	Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Politik, Sonstiges: Vernetzung	Öffentlichkeitsarbeit	Bürgerinnennähe der Frauen- und Gleichstellungsministerin, Statements, Podiumsdiskussionen; Publikationen	
BKA	Zukunftskonferenz der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen am 6.9.2010	Realistisches Zukunftsszenario mit VertreterInnen der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen	Mitarbeiterinnen der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen, Frauenservicestellen und Notrufe	Vereinbarkeit, Benachteiligung, soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische. u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen, Gesundheit, Mobilität, Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges: Zukunftsperspektiven für die Frauen- und Mädchenberatung in Österreich	Die Arbeitsgruppenergebnisse wurden der Frauen- und Gleichstellungsministerin in einer Schlussrunde zur Konferenz präsentiert und allen Teilnehmerinnen zur Verfügung gestellt	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011), wobei die letzte Spalte Überschneidungen mit dem NAP angibt.

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BKA	Veranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsministerin: "Geschlechtergleichstellung im Wandel der Generationen", 4.6.2009	Podiumsdiskussion über den Wandel der Geschlechtergleichstellung seit dem frauenpolitischen Aufbruch der siebziger Jahre	Frauen aus Politik, Wirtschaft, Interessensvertretung, NGOs etc., interessierte Öffentlichkeit	Wissenschaft, Sonstiges: Geschlechtergleichstellung	Öffentlichkeitsarbeit	BürgerInnennähe der Frauen- und Gleichstellungsministerin, Statements, Podiumsdiskussion, Vernetzung	
BKA	Veranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsministerin: "Sommer-Gleichstellungsfest": 27.8.2009 und 26.8.2010	Förderung der Vernetzung der AkteurInnen aus dem Gleichstellungsbereich	Frauen und Männer aus dem Bereich Gleichstellung	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Sonstiges: Vernetzung	Öffentlichkeitsarbeit	Vernetzung und Austausch von frauen- und gleichstellungspolitischen Erfahrungen	
BKA	Seminare "Barrierefreies Web" am 19.11.2010 in Wien und am 1.12.2010 in Salzburg	Tipps zur Gestaltung eines barrierefreien Webauftritts	VertreterInnen der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen, Frauenservicestellen und Notrufe	Sonstiges: Zugang zu Informationen für Menschen mit Behinderungen	Beratungs- und QualifizierungsMN, Sonstiges: barrierefreier Webauftritt	Realisieren eines barrierefreien Webauftritts der Frauen-/Mädchenberatungseinrichtungen	
BKA	Veranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsministerin: "Open Space - Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt" am 24. Juni 2009	Erarbeitung eines Nationalen Aktionsplans für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	VertreterInnen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung, Politik und NGOs, ExpertInnen, solidarische Männer	Vereinbarkeit, Benachteiligung, soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges: Grundlagen für NAP zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	NAP zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt; Strategie der Bundesregierung bis 2013	X
BKA	Kampagne "Echte Männer gehen in Karenz"	Kampagne der Frauenministerin "Echte Männer gehen in Karenz"; Ziel: Förderung des Anspruches einer Väterkarenz	Männer aus Politik, Wirtschaft, Interessensvertretungen etc. und berufstätige Männer allgemein	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt	Öffentlichkeitsarbeit	MN noch nicht abgeschlossen; ab 01.01.2011 besteht im öffentlichen Dienst die Möglichkeit des Papamonats	X
BKA	Kampagne "gleich=fair"	Transparenz der Einkommen von Männern und Frauen gesetzlich verankern	Frauen aus Politik, Wirtschaft, Interessensvertretungen etc. und Frauen allgemein	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt	Öffentlichkeitsarbeit	Einkommenstransparenz in den Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes für Privatwirtschaft und Bund	X
BKA	Veranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsministerin: "Verleihung des Johanna-Dohnal-Förderpreises": 13.5.2009/10	Studentinnen/Absolventinnen von Hochschulen/Universitäten für Diplomarbeiten/Dissertationen	Dissertantinnen, Diplomandinnen eines technischen od. feministischen Studiums	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	Verwirklichung von Geschlechterdemokratie; Vorbildwirkung auf Mädchen und Frauen in Ausbildung	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BKA	Veranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsministerin: "Direkt ab Hof - Arbeits- und Lebenssituation der Bäuerinnen in Österreich", 14.10.2009	Diskussion: Lebens- und Arbeitssituation der österr. Bäuerinnen	Österreichische Bäuerinnen, interessierte Öffentlichkeit	Arbeitsmarkt, Sonstiges: Frauen in der Landwirtschaft	Öffentlichkeitsarbeit	BürgerInnennähe der Frauen- und Gleichstellungsministerin, Diskussionen, Vernetzung	
BKA	Veranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsministerin: "Buchpräsentation von Edith Stumpf-Fischer - Man ist immer allein - J. Monschein (1907-1997), Diplomatin und Forscherin", 3.11.2009	Vorstellung des Buches: "Man ist immer allein - Johanna Monschein (1907-1997), Diplomatin und Forscherin"	Frauen aus Politik, Wirtschaft; alle Bürgerinnen	Wissenschaft	Öffentlichkeitsarbeit	BürgerInnennähe der Frauen- und Gleichstellungsministerin	
BKA	Kampagne "Finde deinen eigenen Weg!"	Karrierechancen für Mädchen: Veranstaltungen, Informationsmaterial, www.findedeinenweg.at	Mädchen und junge Frauen, die vor der Berufswahl stehen, aber auch Frauen allgemein	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Öffentlichkeitsarbeit	Bewusstseinsbildung, Information	X
BKA	Veröffentlichung von "Kurzinfos" zu spezifischen Fragen des Gleichbehandlungsrechts in elektronischer u. Printversion	Themen: "Koftuch am Arbeitsplatz" und "Gleichbehandlung für Transgenderpersonen und intersexuelle Menschen"	Diskriminierungsgefährdete Gruppen: Trägerinnen des islamischen Kopftuchs, Transgenderpersonen, intersexuelle Menschen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt	Öffentlichkeitsarbeit	Die Publikation der "Kurzinfos"; Erweiterung des Beratungs- und Unterstützungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft	
BKA	Workshopreihe "(sexuelle) Belästigung - ein Angriff auf die Menschenwürde"	Informationen über Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion	MitarbeiterInnen von Beratungseinrichtungen, Interessenvertretungen, Betroffene	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	500 TN über die rechtlichen Möglichkeiten bei einer Belästigung in der Arbeitswelt informieren	
BKA	Information über das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Polizeidienststellen als erste Anlaufstelle für von (sexueller) Belästigung Betroffene	Informationsfolder über den Aufgabenbereich u. die Handlungsmöglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft	MitarbeiterInnen in Polizeidienststellen, von (sexueller) Belästigung Betroffene	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Verbesserung des Informationsangebots für Ratsuchende, die Opfer von Diskriminierungen in Form von (sexuellen)Belästigungen geworden sind	
BKA	Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 - 2008 (Frauenbericht 2010)	1. Analyse der Statistik Austria; 2. Studien: Frauenpolitische Entwicklungen und Brüche; Erwerbstätigkeit; ökonomische Situation; Gewalt	AkteurInnen in Politik, Verwaltung, Interessensvertretungen, JournalistInnen, WissenschaftlerInnen, Studentinnen, Fachöffentlichkeit	Sonstiges: Statistische Erhebung der Situation von Frauen in Österreich	Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges: Studie	MN - NAP für Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt; Einkommenstransparenz (Gesetz Novelle 2011); Frauenquote	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BKA	Website - Frauen in Spitzenpositionen	Information zu Datenbanken, Netzwerke, Strategien zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen	Frauen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, öff. Dienst	Öffentlichkeitsarbeit	Übersicht über nationale und internationale Good Practices im Bereich "Frauen in Spitzenpositionen"	
BKA	Bericht "Sexismus in der Werbung"	Rechtliche Situation auf der internat., der EU? und der österr. Ebene: Defizite, Lösungsvorschläge	PolitikerInnen	Sexismus/Gewalt	Sonstiges: Information	Entscheidungsgrundlage für die weitere Vorgangsweise; internationale Fachtagung "Sexismus in der Werbung"	
BKA	Internationale Fachtagung "Sexismus in der Werbung"	Rechtliche Situation/Best Practises auf internationaler Ebene zur Reglementierung sexistischer Werbung	ExpertInnen aus Wissenschaft, Verwaltung, Medien, AkteurInnen aus Politik, JournalistInnen	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Überblick über MN gegen Sexismus in der kommerziellen Kommunikation; kommunale Initiativen; Best Practices	
BKA	7. Auflage der Publikation "Frauenratgeberin 2009"	Informationshandbuch für Frauen	Frauen aller Altersgruppen, Berufssparten und Bildungsniveaus	Information	Öffentlichkeitsarbeit	6. Aufl.: vergriffen; 7. Auflage; Präsentation am Frauentag 2009 (Publikation kostenlos - Publikationsformular; BKA Broschürenversand)	
BKA	Webversion der Frauengeberin 2009; www.frauenratgeberin.at	Informationshandbuch für Frauen	Frauen aller Altersgruppen, Berufssparten und Bildungsniveaus	Information	Öffentlichkeitsarbeit	www.frauenratgeberin.at entspricht seit Juli 2009 dem Standard für barrierefreie Webinhalte (WCAG 2. AA)	
BKA (mit Teilnahme aller BMs)	Girls' Day im Bundesdienst und Website www.girlsday-austria.at	Veranstaltung; Mädchen für techn. und zukunftsorientierte Berufe gewinnen; Info. für Eltern und Bundesdienst	Mädchen zwischen 10 und 16 Jahren, Schulen, Eltern	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Zahl der Girls' Day Dienststellen - verdreifacht (2006-2010); 16-fache Steigerung der TN (2006-10)	
BKA	Verleihung des Käthe Leichter Staatspreises (für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichberechtigung in der Arbeitswelt)	Preis für Verdienste um Frauen- und Geschlechterforschung in Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften	Wissenschaftlerinnen, Studentinnen	Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Subventionen, Preise, Stipendien	Preisträgerinnen	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BKA	"Frauen verdienen mehr!", Kurzlehrgang: Weiterbildung für Equal Pay AkteurInnen	Multiplikatorinnen ausbilden	Gleichbehandlungs- und Gender Mainstreaming-beauftragte, BetriebsrätInnen, BeraterInnen, TrainerInnen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN	Teilnehmer; Dokumentation in http://www.frauen.bka.gv.at/site/5759/default.aspx#a5	
BKA	Machbarkeitsstudie zu einem Gehaltsrechner	Datenlage zu Löhnen und Gehältern; Online-Tool f. Informationen über Löhne und Gehälter in Österreich	PolitikerInnen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt	Sonstiges: Information	Machbarkeitsstudie	X
BKA	Projekt „Reflect - Genderkompetenz durch Reflexive Koedukation“: Train-the-Trainer Projekt zur nachhaltigen Verankerung in der LehrerInnenbildung	Konzeption, Umsetzung und Evaluation eines Trainingsprogramms zur Förderung von Genderkompetenz im schulischen Unterricht	PraxislehrerInnen u. -beraterInnen an den Pädagogischen Hochschulen	Schulische u. berufliche Bildung	Beratungs- und QualifizierungsMN	Das Projekt ist in der 1. Phase (Planung und Trainingskonzeption); das Interventionsprogramm soll 03/2011 starten	X
BKA	Zeitverwendungserhebung	Daten zur geschlechtsspezifischen Verteilung der in österr. Privathaushalten unbezahlten Arbeit	AkteurInnen in Politik, Verwaltung, WissenschaftlerInnen, JournalistInnen	Vereinbarkeit	sonstiges: Studie	Die Ergebnisse veranschaulichen das Aufholpotential von unbezahlter Arbeit bei den Männern	
BKA	Festakt "10 Jahre IMAG GMB"	Bilanz über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den letzten 10 Jahren	Arbeitsgruppen f. Gender Mainstreaming, Gleichbehandlungsbeauftragte Frauen in der Wirtschaft u. Wissenschaft, NationalrätInnen, LandesfrauenreferentInnen	öff. Dienst, Sonstiges: Gender Mainstreaming	Öffentlichkeitsarbeit	95 TN; Präsentation der Evaluationsstudie "10 Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung"; Handout "Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung"	
BKA	Frauenprojektförderung	Beratung, Frauenhelpline	Frauen und Mädchen mit (psycho)sozialen Problemen (Scheidung, Arb.los, (Wieder)einstieg); in Notlage Geratene/ Rechtssuchende; AlleinerzieherInnen, MigrantInnen, Gewaltbetroffene	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen, Gesundheit, Sexismus/ Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Wissenschaft, Politik	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subvention, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	Ausbau neuer Beratungsstellen u. Ausweitung des Beratungsangebotes in bestehenden; „Kriterien für die Anerkennung neuer Frauenservicestellen“	
BKA	Bundesweite Tagungen der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen	Direkter Kontakt, Informations- und Erfahrungsaustausch zw. Politik, Verwaltung und NGOs	VertreterInnen der von der Frauenministerin geförderten Frauen- u. Mädchenberatungseinrichtungen	Sonstiges: Public Governance, Informations- u. Erfahrungsaustausch	Öffentlichkeitsarbeit, Beratungs- und QualifizierungsMN	Bedarfsorientierter Info- und Erfahrungsaustausch; Anregungen für politische und administrative Arbeit	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BKA	Website für Frauen und Gleichstellung der zuständigen Bundesministerin	Info	Frauen u. Mädchen; Frauen in Politik, Wissenschaft, Wirtschaft	Sonstiges: Information	Öffentlichkeitsarbeit	Bürgerinnennähe, Information, Förderangebote, Veranstaltungen, Publikationen	
BKA	Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2008-2009 (§ 24 Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission u. die Gleichbehandlungs-anwaltschaft)	Info für den Nationalrat	Alle Frauen, die in den Geltungsberich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen (NationalrätInnen, BundesrätInnen, interessierte Fachöffentlichkeit)	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen	Legislative MN, Öffentlichkeitsarbeit	Gesetzgeber (Nationalrat) wird von den Entwicklungen im Bereich der GBK, der GAW und des BMASK informiert. Ergebnisse des Berichts können in die nächsten Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes einfließen	
BKA	Vollziehung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission u. die Gleichbehandlungs-anwaltschaft: GBK/GAW Gesetz im Hinblick auf die Tätigkeit der Gleichbehandlungs-kommission: Senate I/II/III	Gutachten im Bedarfsfall	Frauen und von möglichen Diskriminierungen betroffene Personen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, Wohnen, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen	Legislative MN, Öffentlichkeitsarbeit	Kostenlose Verfahren für Personen mit Diskriminierung bei Gleichbehandlung; die Prüfungsergebnisse und Gutachten der Senate werden auf der Homepage des BKA anonym veröffentlicht	
BKA	Arbeitsgruppe Länderkompetenzen "Prostitution"	Wissensaustausch, Vernetzung; Bericht zur Situation (03/2013)	Frauen u. Männer, die gewerbsmäßig sexuelle Dienstleistungen anbieten	Soz. Sicherheit	Sonstiges: Empfehlungen	Berufs- u. bundesländer-übergreifender Wissensaustausch; Vernetzung	
BKA	Neuaufgabe der Broschüre "Geschlechtssensible Angebote zur Gewaltprävention im schulischen Bereich"	Broschüre	Nicht ausschließlich Frauen, sondern generell SchuldirektorInnen, LehrerInnen, DirektorInnen, SchülerInnen und Eltern	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Von Erscheinen der Broschüre im Okt. 2008 bis Ende 2010 wurden 1674 der gedruckten 2000 Exemplare versendet	
BKA	Informationsbroschüre "Frauen haben Recht(e)"	Broschüre	betroffene Frauen, Interventionsstellen, Gewaltschutzzentren	Sexismus/Gewalt, Sonstiges: Information	Öffentlichkeitsarbeit	Erstauflage 2001; Neuererscheinung 2009: 3399 Stk. versendet	
BKA	Wanderausstellung "Hinter der Fassade" + Begleitbroschüre (Gewalt in Familie)	Ausstellung	mit häuslicher Gewalt befasste Berufsgruppen; SchülerInnen	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	50x Ausstellung, 3295 Broschüren + 500 türkisch u. serbokroatisch	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BKA	Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels	Betreuung, Schutz- u. Übergangswohnungen	In ausbeuterischen Verhältnissen gehandelte Frauen	Sexismus/Gewalt	Subventionen, Preise, Stipendien, Sonstiges: Opferschutz	Betreute Frauen: 182 (Jahr 2009); 242 (Jahr 2010)	
BKA	Weiterführung und Ausbau der Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie	Einjahresfördenverträge in Fünfjahres-Rahmenvertrag (bis 31.12.2011 verlängert); 1 Stelle pro BL	Von familiärer Gewalt betroffene Frauen	Sexismus/Gewalt	Subventionen, Preise, Stipendien, Sonstiges: Opferschutz	Zahl der betreuten KlientInnen steigt: 14.622 (Jahr 2009); 14.977 (Jahr 2010); Zeichen für umfassende Unterstützung	
BKA	Weiterführung und Bewerbung der Helpline gegen Männergewalt (Kampagne "Verliebt Verlobt Verprügelt")	Frauenhelpline; Spots in TV, Multiplex Kinos/Inserat in Schnellbahnwaggons im Großraum Wien	Gewaltbetroffene Frauen, insb. auch Migrantinnen u. soziales Umfeld	Sexismus/Gewalt	Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	im Jahr 2009 - 7.450 Anrufe; TV und Kino-Spots, Zeitungsinserate und Nutzung der Werbeflächen der ÖBB	
BKA	Übersetzung und Drucklegung der Empfehlung Rec (2002)5 "Schutz von Frauen vor Gewalt" des Europarates	Information (Übersetzung und Druck)	Alle mit dem Themenbereich Gewalt gegen Frauen befassten Berufsgruppen	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Wichtiges Dokument der Öffentlichkeit zugänglich gemacht, (Druck + Website)	
BKA	Forschungsprojekt "High Risk Victims - Beziehungsmorde an Frauen 2008/2009"	Quantitative u. qualitative Auswertung von Gerichtsakten zu Morden u. Mordversuchen, die 2008 u. 2009 in familiären Beziehungen erfolgten	(potenziell) Betroffene von schwerer häuslicher Gewalt	Sexismus/Gewalt	Forschungsförderung, Sonstiges: Studie	läuft noch	
BKA	Initiative der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst: Entwicklung von Strategien gegen Frauenhandel mit den Nachbarländern	Partnerschaften und Strategien im Kampf gegen Menschenhandel, mit speziellem Fokus auf Frauenhandel	(potenziell) Betroffene von Frauenhandel	Sexismus/Gewalt	Sonstiges: Internationale Kooperation	läuft noch	
BKA	Curricula für Aus- u. Fortbildungsseminare zum Thema "Prozessbegleitung für gewaltbetroffene Frauen"; Vernetzung u. Durchführung v. Aus- u. Fortbildungsseminaren	Förderung, Seminarreihe für Prozessbegleiterinnen und Aus- und Fortbildungsseminare	Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen	Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsmN	Vernetzung und Fortbildung; Qualitätssicherung von Prozessbegleitung für gewaltbetroffene Frauen	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BKA	Ausbildung zu Multiplikatorinnen in der Erwachsenenbildung	Veranstaltungsreihe f. Migrantinnen, die selbst Gewalt erfahren mussten	Frauen der 2. und 3. Generation mit Migrationshintergrund	Schulische u. berufliche Bildung, Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsMN	Ergebnisse/Evaluierungen der Maßnahme werden am Ende der Ausbildung vorliegen	X
BKA	Frauenservice und spezifisches Frauenservice für Migrantinnen	Migrantinnen, Informationsstelle	alle Frauen	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen, Gesundheit, Mobilität, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Wissenschaft, Kunst u. Kunstförderung, Politik, öff. Dienst	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Verbesserter Zugang zu allen frauenrelevanten Informationen	
BKA	Dialogtour der Frau Bundesministerin	Dialogtour der Frau Bundesministerin in Schulen, Sportvereinen, Frauenberatungsstellen	alle Bürgerinnen	Sonstiges: gemeinsame Partizipation, Integration	Öffentlichkeitsarbeit	Kennenlernen der Potentiale der mit Integration befassten Stellen	
BKA	Trainings für Multiplikatorinnen in den Bundesländern zu den Themen Zwangsheirat, FGM (Female Genital Mutilation) und Generationenkonflikte	In 8 Bundesländern werden Multiplikatorinnen auf dem Gebiet der MN gegen traditionsbedingte Gewalt weitergebildet	Multiplikatorinnen	Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsMN	Ergebnisse/Evaluierungen der Maßnahme werden zu Ende der Trainings vorliegen	
BKA	Mitwirkung an ressortübergreifenden Aktionsplänen, Plattformen, Netzwerken hinsichtlich migrationsspez. Themenbereiche u. Problemstellungen	NAP Integration und NAP Gleichstellung, MIGRA ("Förderung der Integration von Migrantinnen durch Beratung und Sensibilisierung")	Politik, Migrantinnen	Benachteiligung, soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Politik, Sonstiges: soz. Partizipation, Gleichbehandlung	Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges: Schaffung eines politischen Bewusstseins	Sensibilisierung mit migrantinnenspezifischen und Integration betreffenden Problemstellungen; Evaluierungen durch die jeweils federführenden Stellen	
BKA	Podiumsdiskussion "Fremdbild-Rollenbild-Vorbild"	Das Thema "Rollenstereotype" aus dem Blickwinkel von Migrantinnen aufzugreifen; die Öffentlichkeit mit anderem Rollenbild konfrontieren	Öffentlichkeit	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Sonstiges: soz. Partizipation, Gleichbehandlung	Öffentlichkeitsarbeit	Die Öffentlichkeit wurde mit den Lebenskonzepten von Migrantinnen konfrontiert, die nicht dem vorherrschenden Klischee (kopftuchtragend, zwangsverheiratet) entsprechen	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BKA	Workshop zur FGM (female genital mutilation/weibliche Genitalverstümmelung)	Fortbildung durch Expertinnen von FEM Süd: Definitionen von FGM, Prävalenz	Mitarbeiterinnen von Frauenberatungsstellen	Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsMN		
BKA	Treffen mit NRO zur Information über Aktivitäten im internationalen/EU-Bereich, Plattform Internationales u. Gender	Veranstaltungsförderung NRO; Meetings	Interessierte NGOs, die national und international arbeiten	Sonstiges: Informationsaustausch; Zusammenarbeit mit NRO	Öffentlichkeitsarbeit, sonstiges: Vernetzung mit NRO	4 Frauen im Jahr 2009, 5 im Jahr 2010 bei der Teilnahme an den Sitzungen der FSK (UN-Frauenstatuskommission)	
BKA	Forschungsbericht "Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren 2007"	Gender Gaps	Gleichstellungs-, sozial- und arbeitsmarktpolit. Befasste; Sozial- u. WirtschaftswissenschaftlerInnen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt	Forschungsförderung, Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges: Studie	Darstellung der Gender Gaps	
BKA	NGO Dialog zum 7./8. CEDAW Staatenbericht am 10.11.2010	Diskussion mit den NGOs bei der Koordinierung/Erarbeitung des Berichts	Frauen von Netzwerken, Interventionsstellen, NRO, Frauen aus der Wissenschaft, Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte, MenschenrechtskoordinatorInnen	Sonstiges: Einbindung der Zivilgesellschaft bei Berichtlegung zu Menschenrechtskonventionen	Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges: Veranstaltung zum Dialog mit NRO	Ergebnisse wurden bei der Erstellung des 7./8. CEDAW-Berichts berücksichtigt	
BKA	Koordinierung, Erstellung und Veröffentlichung des Nationalen Aktionsplans "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt"	Strategie der Bundesregierung bis 2014	Junge Frauen u. Mädchen, Frauen im Erwerbsalter, beschäftigungslose Frauen, Wiedereinsteigerinnen, an Bildung interessierte Frauen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Politik, öff. Dienst	Sonstiges: Koordinierung der Erarbeitung des NAP Gleichstellung	Der NAP zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 55 MN; im Juni 2010 veröffentlicht	X
BMASK	Frauenanderskompetent	Integration von behinderten Frauen am Arbeitsmarkt	Frauen mit dem Status "Begünstigte"/"Begünstigbare" nach dem BEinstG	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN	15 TN/Jahr in der Beruforientierung und Qualifizierung; Erreichung der geplanten Vermittlungsquoten	
BMASK	Verbesserung der Situation der pflegebedürftigen Menschen u. ihrer betreuenden Angehörigen (www.pflegeheim.at)	Internet-Plattform: Service, Information u. Antworten auf häufig gestellte Fragen für betreuende Angehörige	Pflegebedürftige Menschen und ihre betreuenden Angehörigen (=meist Frauen)	Soz. Sicherheit	Beratungs- und QualifizierungsMN	Abbau Informationsdefizit, Stärkung der Position der Gepflegten/Angehörigen	
BMASK	Verbesserung der Situation der pflegebedürftigen Menschen u. ihrer betreuenden Angehörigen	Hausbesuche zu Info./Beratung; Qualitätssicherung; Kompetenzzentrum SVB	Pflegebedürftige Personen u. Angehörige (=meist Frauen)	Soz. Sicherheit	Beratungs- und QualifizierungsMN	2009 - 2010: 18.000 Hausbesuche; Information, Stärkung Position Gepflegte/Angehörige, Qualitätssicherung	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMASK	Verbesserung der Situation betreuender Angehöriger	Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld mind. Stufe 3: kostenfrei Pensionsversicherungszeiten für die Zeit der Pflege erwerben (2. Sozialrechts-Änderungsgesetz)	Betreuende Angehörige (=meist Frauen)	Soz. Sicherheit	Legislative MN	Verbesserung der Inanspruchnahme der Weiter- u. Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für Zeiten der Pflege	
BMASK	Verbesserung der Situation betreuender Angehöriger (Ersatzpflege)	Finanz. Zuwendungen (€ 1.200 - € 2.200/Jahr) als Beitrag zu Kosten bei Ersatzpflege	Betreuende Angehörige (=meist Frauen)	Soz. Sicherheit	Legislative MN	Entlastungsangebote im Bereich Betreuungstätigkeit	
BMASK	Förderung der beruflichen Integration von Frauen mit Behinderungen	Integrationshilfen für behinderte Jugendliche, Arbeitsplatzsicherung für ältere Menschen mit Behinderung, für beh. Menschen mit besond. Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt; 50% Quote	Frauen mit Behinderungen	Soz. Sicherheit		13.000 Frauen mit Behinderungen wurden im Jahr 2009 gefördert	
BMASK	Bundesgesetz, mit dem das Urlaubsgesetz (UrlG) u.a. aufgrund des eingetrag. Partnerschaftsgesetzes (EPG) geändert wird: BGBl I 135/2009	Änderungen des Urlaubsgesetzes: die eingetragene Partnerin wird in den Kreis der nahen Angehörigen miteinbezogen	Eingetragene Partnerinnen	Gleichberechtigte Lebensformen	Legislative MN	Vereinbarung fam. und beruf. Pflichten für in eingetragenen Partnerschaften lebenden Arbeitnehmerinnen	
BMASK	Bundesgesetz BGBl I 116/2009, mit dem das Kinderbetreuungsgeldgesetz, das Väter-Karenzgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Betriebliche Mitarbeiter- u. Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Angestelltengesetz 1921, das Gutsangestelltengesetz 1923, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz u. das Arbeits- u. Sozialgerichtsgesetz geändert werden	Herabsetzung der Mindestdauer der Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (§§ 15 ff) Väter-Karenzgesetz (§§ 2 ff) u. der Inanspruchnahme von Elternzeit von 3 auf 2 M.	Unselbständig erwerbstätige Mütter	Vereinbarkeit, Benachteiligung	Legislative MN	Begleitmaßnahmen zur Novellierung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes, wonach die Möglichkeit eines einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldbezuges (12+2) geschaffen wurde. Anreiz für Väter in Karenz zu gehen, Entlastung für Mütter	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMASK	Bundesgesetz BGBl I 135/2009, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) u.a. aufgrund des eingetrag. Partnerschaftsgesetzes (EPG) geändert wird	MN zur Sterbebegleitung für eingetragene PartnerIn und Kinder des/der eingetragene PartnerIn in Anspruch nehmen	Eingetragene PartnerInnen	Vereinbarkeit, gleichberechtigte Lebensformen	Legislative MN	Erweiterung der MN für eingetragene PartnerInnen	
BMASK	Beratungsschwerpunkte u. Schwerpunkterhebungen einzelner Arbeitsinspektorate zur Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes in Branchen/Tätigkeitsbereichen mit besonders hoher/niedriger Frauenbeschäftigungsquote u. zu MutterschutzMN	Überprüfung der Einhaltung des sicherheitstechnisch-arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzes u. Verwendungsschutzes, der Mutterschutzbestimmungen am Arbeitsplatz	ArbeitnehmerInnen in Branchen mit überwiegender Frauen-/Männeranteil und schwangere/stillende ArbeitnehmerInnen	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Gesundheit, Sonstiges: ArbeitnehmerInnen-schutz	Sonstiges: ArbeitnehmerInnen-schutzumsetzung, Beratung, Kontrolle	Sicherheits- und Gesundheitsschutz in Branchen mit höherem Frauenanteil; Arbeitsbeschränkungen für schwangere Frauen in Zahnarztpraxen; Evaluierung von Frauenarbeitsplätzen	
BMASK	Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS)	Höheres Haushaltseinkommen f. Alleinerziehende	Alleinerziehende	Benachteiligung, soz. Sicherheit	Sonstiges: Art. 15a B-VG Vereinbarung, Landesgesetze		
BMASK	Eingliederungsbeihilfe	Befristeter Zuschuss zu den Lohn- und Lohnnebenkosten	Frauen, die Probleme haben, eine Beschäftigung aufzunehmen	Soz. Sicherheit, Arbeitsmarkt	Sonstiges: BeschäftigungsMN	37.000 Frauen nahmen mittels Eingliederungsbeihilfe eine Beschäftigung auf (2009-10)	X
BMASK	Broschüre "Partnerschaftsgesetz" des Vereins Rosa Lila PantherInnen	Bundesweit alle schwul-lesbischen NGOs in Österreich über das Partnerschaftsgesetz informieren	Homosexuelle Frauen	Gleichberechtigte Lebensformen	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien	Information von relevanten NGOs und interessierten Frauen über das Partnerschaftsgesetz	
BMASK	Enquete „Frauenhandel und Zwangsprostitution“ des Katholischen Bildungswerks der Diözese Graz-Seckau	Sensibilisierung für das Thema. Netzwerkarbeit innerhalb kirchlicher und externer Einrichtungen	Opfer von Menschenhandel	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Vernetzung von Organisationen und Vereinen im Kampf gegen Frauenhandel und Zwangsprostitution	
BMASK	Fachtagung „10 Jahre Anti-Gewalt-Training in Österreich“	Fachtagung, Fachdiskussionen u. Vernetzung	Frauen aus den Bereichen Soziales, Fraueneinrichtungen, Interventionsstellen/ Gewaltschutzzentren, Bewährungshilfe, Justiz, Polizei, Ministerien	Sexismus/Gewalt	Subventionen, Preise, Stipendien	Öffentlichkeit über die erfolgreiche Anwendung des Programms informiert	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMASK	Kalender 2010 im Rahmen der Kampagne "Decent - Work-Agenda" des Vereins Frauensolidarität	Präsentation von 12 Fraueninitiativen; Thema: Beseitigung von prekären Arbeitsbedingungen von Frauen in Entwicklungsländern	Frauen in Österreich	Arbeitsmarkt	Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	Sensibilisierung der Öffentlichkeit zu prekären Arbeitsbedingungen von Frauen in Entwicklungsländern	
BMASK	Infotour 2010 im Rahmen der Kampagne "Frauen und Globalisierung: Decent work for All!" der Frauensolidarität	Infotour von 2 Expertinnen aus Entwicklungsländern; auf Frauenrechtsverletzungen in den Produktionsstätten aufmerksam machen	Breite Öffentlichkeit von Frauen in Österreich (Konsumentinnen)	Arbeitsmarkt	Subventionen, Preise, Öffentlichkeitsarbeit	Stärkung des Bewusstseins der Öffentlichkeit zu prekären Arbeitsbedingungen von Frauen in Entwicklungsländern	
BMASK	Pilotprojekt zur Unterstützung, Vorbereitung u. Koordination der Besuchsbegleitung zur Verminderung Sekundärschädigung/Traumatisierung bei Kindern des Vereins FreundInnen des Wiener Netzwerkes gegen sexuelle Gewalt an Mädchen, Buben, Jugendlichen	Curriculum für BesuchsbegleiterInnen	Mädchen, die sich im Besuchsbegleitungs-Programm befinden	Sexismus/Gewalt		Intensivierung der Fachkenntnisse; Erkennen von Verdachtsfällen von physischer od. sexueller Gewalt an Kindern	
BMASK	Teilnahme des BMASK am Girls' Day im Bundesdienst	Mädchen motivieren, tech./naturwiss. Ausbildungen/Berufe zu berücksichtigen	Schülerinnen im Alter von 11 - 16 Jahren	Schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Öffentlichkeitsarbeit	TN: 58 Mädchen; Praxisorientiertes Programm	
BMASK	Projekt Fit4Integration des Vereins VTEÖ (Vereinigung Türkischer Eltern in Österreich)	Förderung des Einstieg ins Erwerbsleben f. Migrantinnen; Deutsch-, Englisch-, EDV- u. Berufsorientierungsseminare	Frauen mit Migrationshintergrund	Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien		
BMASK	Abhaltung v. Gewaltpräventionsworkshops f. junge Frauen u. Mädchen des Vereins Wendepunkt: Frauen f. Frauen u. Kinder, Wiener Neustadt	In den Workshops wird Mädchen u. junge Frauen die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt durch Fachfrauen aus dem Bereich der Gewaltprävention ermöglicht	Mädchen und junge Frauen	Sexismus/Gewalt	Subventionen, Preise, Stipendien	Verstärkte Sensibilisierung bei der Wahrnehmung von Gewalt und Information über Hilfsangebote	
BMASK	Medizin. und soz. Beratung von afrikanischen Frauen und Mädchen und deren Angehörigen, des Vereins "Afrikanische Frauenorganisation"	Einzel- und Gruppenberatung; Aufklärungs- und Informationsveranstaltungen, Erstellung von Studien, Reports und Lehrmaterial	In Österreich lebende afrikanische Frauen und Mädchen	Gesundheit		Verbesserung der gesundheitlichen Situation von in Österreich lebenden afrikanischen Frauen	
BMASK	Projekt "Unterstützung v. Frauen in binational./bikulturel. Partnerschaften u. Familien" d. Vereins "FrauenInitiative Bikulturelle Ehen u. Lebensgemeinschaften"	Frauen mit Migrationshintergrund zu ihrem Recht auf freie Partnerwahl verhelfen	Frauen mit Migrationshintergrund	Gleichberechtigte Lebensformen, Sonstiges: Hilfe für Migrantinnen	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien	Frauen mit Migrationshintergrund erlangen verstärkte Entscheidungsautonomie in ihrer Lebensführung	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMASK	"MISS HANDELT – public video project" des Vereins zur Vermittlung von soziokulturellen Medienprojekten	Präventionsprojekt von und für Jugendliche zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt	Schülerinnen	Sexismus/Gewalt		SchülerInnen lernen Präventionsstrategien gegen häusliche Gewalt und Gewalt unter Jugendlichen	
BMASK	Ko-Finanzierung des EU-Projekts "Prevalence Study of Abuse and Violence against Older Women"	Forschungsfragen: Prävalenz, typische Muster, Risikofaktoren, Unterstützungen		Sexismus/Gewalt	Forschungsförderung, Öffentlichkeitsarbeit	24,2 % der Frauen haben in den letzten 12 M. zumindest eine Form von Gewalt im sozialen Nahraum erlebt	
BMASK	Folder "Gewalt erkennen. Fragen und Antworten zu Demenz und Gewalt"	Beschreibung der krankheitsbedingten Veränderungen; Gewalthandlungen; Lösungsansätze	Menschen mit Demenzerkrankung (2/3 Frauen), Pflegekräfte u. betreuende Angehörige (80% Frauen)	Soz. Sicherheit, Mobilität, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges:	Verteilung von 30.000 Stück über die rd. 6.000 österr. AllgemeinmedizinerInnen; Nachbestellungen: 5.500 Stück	
BMASK	Workshop "Ältere Frauen - zwischen Tradition und Moderne"	Bildungsprogramme für ältere Frauen; Vorträge, Diskussionen, praxisbezogenes Arbeiten in Gruppen	BildungsreferentInnen der Erwachsenenbildung/ SeniorInnenarbeit	Sonstiges: Bildung für ältere Frauen	Beratungs- und QualifizierungsmN	Förderung innovativer Ideen f. niederschwellige u. bedarfsorientierte Bildungsangebote für ältere Frauen	
BMASK	FIT - Frauen in Handwerk und Technik	Teilnahme an nicht tradition. Ausbildungen; zertifizierte Ausbildungen im technisch handwerklichen Bereich	Frauen und Mädchen	Benachteiligung, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN		X
BMASK	Frauenberufszentren	Förderung des Qualifizierungszugangs für arbeitsuchende Frauen; Laufbahnperspektiven; Kooperation mit Unternehmen	Frauen auch mit Migrationshintergrund, die Interesse an Aus- und Weiterbildung haben	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN	Aufgrund der kurzen Laufzeit des Projekts gibt es noch keine Evaluierungsergebnisse	X
BMASK	Wiedereinstieg mit Zukunft	Unterstützung der Planung des Wiedereinstiegs durch Information, Beratung und Betreuung	Frauen, die nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung in das Erwerbsleben zurückkehren möchten	Benachteiligung, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN	62.400 Wiedereinsteigerinnen mit Beschäftigungs-/Qualifizierungs-/Unterstützungsmaßnahmen; 95.450 Wiedereinsteigerinnen	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMASK	Frauenberatungsstellen	Frauenberatung	Arbeitsuchende Frauen u. Mädchen, die Probleme bei der Arbeitsmarktintegration haben (gering ausgebildete, Langzeitarbeitslose, Wiedereinsteigerinnen)	Vereinbarkeit, Benachteiligung, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Mobilität	Beratungs- und QualifizierungsMN	2009 wurden 63 Frauenberatungsstellen mit 9,6 Mio € gefördert. 2010 wurden für die Förderung von 57 Frauenberatungsstellen 9,6 Mio € ausgegeben	
BMASK	Regionales Fachkräfteprogramm	Ausbildung entsp. des reg. Arbeitsmarktsbedarfs (EDV, Verwaltung, Gastronomie, Gesundheit, Soziales)	Ältere und Langzeitarbeitslose, schlecht ausgebildete Frauen	Soz. Sicherheit, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN	Rund 20.400 Frauen wurden ausgebildet	
BMASK	Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7.7.2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern u. Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, u. zur Aufhebung der RL 86/613/EWG des Rates	Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben/zur Ausübung einer solchen beitragen	Selbstständige Erwerbstätige und deren Ehe- bzw. Lebenspartnerinnen	Vereinbarkeit, Benachteiligungen, soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben	Legislative MN		
BMASK	JAP Reinigung 2010 - Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion Sicherheits- und Gesundheitsschutz im Reinigungsgewerbe	Beratungs-, Informations- u. Kontrollkampagne der Arbeitsinspektion 2010 im Reinigungsgewerbe	Reinigungskräfte (Gebäudereinigung, 77-80% Frauenanteil)	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, ArbeitnehmerInnenschutz	Sonstiges: ArbeitnehmerInnen-schutz: Beratung/ Kontrollschwerpunkt der Arbeitsinspektion	Berücksichtigung von Gender in der Gefährdungsbeurteilung	
BMASK	Leitfaden zur Kurzbeurteilung von Belastungen bei Heben, Halten und Tragen von Lasten - Lasthandhabungs-Beurteilungstabellen (LBT); vorgesehen zur Erprobung in der Praxis	Leitfaden zur Beurteilung der mit dem Heben, Halten und Tragen von Lasten verbundenen Belastungen für ArbeitnehmerInnen	Arbeitnehmerinnen, die Arbeitsvorgänge unter manueller Lastenhandhabung durchführen müssen	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben	Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges: ArbeitnehmerInnenschutz	Bewusstseinsbildung zu Belastungen und Verbesserungsmöglichkeiten im Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei manueller Lastenhandhabung	
BMASK	Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen und Bildarstellungen	Bekämpfung von Diskriminierung in der Sprache, bei Handlungen und in Bildern	alle Frauen	Benachteiligung, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen	Sonstiges: Projekt im Rahmen des EU-Programms PROGRESS		X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMASK	Projekt im Rahmen der österr. Arbeitsschutzstrategie 2007-2012. Prävention von psychischen Fehlbelastungen u. resultierenden Erkrankungen. Kompetenzerweiterung in der Arbeitsinspektion	Standards zum einheitlichen Vorgehen/Bewerten der Ergebnisse; Schulungen/Qualitätssicherung; Leitfaden	Dienstleistungsbereiche, besonders Risikogruppen im Pflegebereich, Hotel, Kinderbetreuung, Handel	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Gesundheit, Sonstiges: ArbeitnehmerInnenenschutz	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Leitfaden	
BMASK	Verbesserung des Raumklimas an Kassenarbeitsplätzen in Selbstbedienungsmärkten (Arbeitsinspektorat f.d. 3. Aufsichtsbezirk Wien) und Arbeitszeitüberprüfung Handel	Belastungen der Kassenarbeitsplätze; Schwerpunktkontrollaktion der Arbeitsinspektorate zu Arbeitszeit u. Notausgängen in Handelsbetrieben (2009-10)	Handelsangestellte an Kassenarbeitsplätzen und (Arbeitszeit) Angestellte in den Einzelhandelssegmenten Lebensmittelhandel, Metallwaren, Bau-/Heimwerkerbedarf, Elektronik	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Gesundheit, Sonstiges: ArbeitnehmerInnenenschutz	Sonstiges: ArbeitnehmerInnenenschutz - Umsetzung, Kontrolle	Kassenplätze: bei ca. 1/3 der 81 entsprechen die raumklim. Bedingungen nicht den gesetz. Erfordernissen (96% Frauen); Handel: Übertretungen der Tages- u. Wochenarbeitszeit (1110 Männer/713 Frauen)	
BMASK	Neuregelungen zur Notstandshilfe	Notstandshilfe wird durch den Ergänzungsbeitrag erhöht	arbeitslose Frauen	Soz. Sicherheit	Legislative MN	Für Oktober 2010: rund 5,3 Mio. € mehr aufgewendet, davon 3 Mio. € für Frauen	
BMASK	Sozialökonomische Betriebe	Geschützte befristete Arbeitsplätze; Integration benachteiligter Personen; sozialök. Betriebe für Frauen	Ältere und Langzeitarbeitslose, schwer vermittelbare Frauen	Soz. Sicherheit, Arbeitsmarkt	Sonstiges: BeschäftigungsmN	16.611 Frauen in den Arbeitsmarkt integriert; 77,3 Mio € wurden dafür ausgegeben	
BMeiA	Umsetzung der Sicherheitsrats-Resolution 1325 zu Frauen, Frieden und Sicherheit in Österreich	In Österreich: Implementierung UNSCR 1325 auf nationalem Level; Stärkung der Partizipation von betroffenen Frauen in friedensfördernden MN; Prävention genderspezifischer Gewalt von/gegen? Frauen/Mädchen innerhalb Friedensmissionen	In Österreich: Frauen, die bereits beim österreichischen Bundesheer (ÖBH), der Polizei, in internat. Organisationen arbeiten; International: Frauen in Konflikt- und Postkonfliktsituationen	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen, Gesundheit, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik, öff. Dienst	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges: österr. Entwicklungszusammenarbeit, Lobbying in internat. und reg. Organisationen	NAP 1325: erhöhte Aufmerksamkeit für die Bedeutung der Rolle und des Schutzes von Frauen in Konflikt- u. Postkonfliktsituationen; motiviert Frauen sich für 'untypische' Berufswahl der Soldatin zu entscheiden	
BMeiA	Stärkung der Einbindung von Frauen in Friedensprozesse	Konsequente Behandlung der Resolution 1325 in der täglichen Arbeit des VN-Sicherheitsrates	Frauen international	alle Themenkreise	Sonstiges: Einsatz in Internationalen Organisationen	Resolution 1889 (2009) des VN-Sicherheitsrats gestärkt durch österr. Engagements; aktive Beteiligung von Frauen an Friedensprozessen	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMeiA	MN zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie u. Beruf	Kinderbetreuung in Ferien; Betriebskindergarten des Bundes; Gegenseitigkeitsvereinbarungen mit anderen Staaten (zB. USA) betref. der Arbeitsaufnahme	Weibliche Bedienstete im BMeiA mit Kindern; Frauen, die ihrem Partner, einem Bediensteten des BMeiA, auf einen ausländischen Dienstposten folgen	Vereinbarkeit	Legislative MN; Sonstiges: freiwillige Sozialleistung	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Förderung der Mobilität	
BMeiA	Teilnahme am Girls' Day	2009-10: „Diplomatinnen rund um die Welt“, zB. im Bürgerservice, Entwicklungszusammenarbeit, OSZE)	Töchter von Bediensteten u. Schülerinnen im Alter von 16 bis 18 Jahren	Arbeitsmarkt	Öffentlichkeitsarbeit	rund 40 Schülerinnen	
BMeiA	Stärkung des Schutzes vor Gewalt inkl. sexueller Gewalt gegenüber Frauen	Lobbyaktivitäten in internat. und reg. Organisationen; finanz. Unterstützung	Frauen international	Benachteiligung, soz. Sicherheit, Gesundheit, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen	Sonstiges: Einsatz in internationalen Organisationen		
BMeiA	Förderung v. Frauenrechten weltweit durch Unterstützung v. UNIFEM u. der Zusammenführung der vier UN Einheiten im Frauenrechtsbereich in einheitliche Str. (UN Women)	Finanzielle und technische Unterstützung bei Innovationsprogrammen	Frauen international	alle Themenkreise	Alle Arten, inkl. Sonstiges: Einsatz in internationalen Organisationen	Österreich unterstützte die Annahme der Resolution 64/289; Indikatoren zu Resolution 1325; Fin. Unterstützung v. UNIFEM u. UN Women	
BMeiA	Sonderbeauftragte für internationale Frauenfragen im BMeiA	BM a.D. Ursula Plassnik; Aufgaben: Förderung von Gleichberechtigung u. Frauenrechten weltweit	Frauen in Österreich sowie international	alle Themenkreise, inkl. öff. Dienst	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Vorträge, Podiumsdiskussionen, Presseaus-sendungen zur Gleichberechtigung, Frauen in Entscheidungspositionen u. internat. Politik	
BMeiA	Women's Dignity Women's Rights. Promoting Female Leadership in Interreligious and Intercultural Dialogue	TN jüdischer, christlicher und muslimischer Expertinnen und Religionsvertreterinnen; fortschrittliche Positionen u. die Rolle von Frauen im intra- und inter-religiösen Dialog, Netzwerkbildung	Engagierte Frauen und Männer aus verschiedenen Religionsgemeinschaften und Glaubensrichtungen sowie MultiplikatorInnen	Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung, gleichberechtigte Lebensformen, Wissenschaft, Politik, öff. Dienst	Forschungsförderung, Öffentlichkeitsarbeit	TN: 24 Frauen aus Europa, der Türkei, Israel, der arabischen Welt, Iran, USA und Kanada	
BMeiA	„The Role of Women in Dialogue – Empowerment and Consolidation“	Frauen im Libanon, Nahen/Mittl. Osten, in den Golfstaaten in staatlichen, regionalen u. internat. Dialogprozessen stärken	Expertinnen und Multiplikatorinnen aus Politik, Wissenschaft, Kultur und Zivilgesellschaft	Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt, gleichberechtigte Lebensformen, Wissenschaft, Politik	Forschungsförderung, Öffentlichkeitsarbeit	Dreijahresprogramm in der Region; Unterstützung u. Capacity Building	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMeiA	Landeskundliche Schulung türkischer Religionsbeauftragter	Schulungen für türkische Imame in Österreich; Zugang zu Land und Leuten; ihre Rolle als Multiplikatoren/Mediatoren für die soz. Integration	Türkischer Religionsbeauftragter: Imame und sog. Frauenbeauftragte der österr. Moscheevereine	Gleichbehandlung, schulische u. berufliche Bildung, Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsmN	Möglichkeiten der direkten Kontaktaufnahme der SchulungsTN mit österr. Institutionen; Sensibilisierung zu spez. Frauenthemen	
BMeiA	TURKEY: Women Empowerment "Social and political participation"	Frauenplattform: Vernetzung und Kooperation von Frauen in Österreich und Türkei; Workshop in Wien	Türkische und österr. Frauen auf Ebene der Gemeinde- und Stadtverwaltung	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheit, gleichberechtigte Lebensformen, Wissenschaft, Politik, öff. Dienst	Beratungs- und QualifizierungsmN	Frauenplattform (Frauen- u. Gesundheitspolitik, Bildung, Wirtschaftsentwicklung); Dialog mit der Türkei	
BMeiA	Konferenz: Women's Participation and Leadership in Conflict Situations and Peace Building: Challenges and the way forward	Die Konferenz wurde in Zusammenarbeit von ADA, CARE Österreich, VIDC und dem Ludwig - Boltzmann Institut für Menschenrechte durchgeführt	Informierte Öffentlichkeit, „Development“ Practioners, UN-MitarbeiterInnen, NGOs, städtische Agenturen und Institutionen, KonsultentInnen	Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik	Sonstiges: Sensibilisierung	Empfehlungen zur Umsetzung der VN SR Resolution 1325 für alle PartnerInnen, Regierungen, öffentliche und internationale bilaterale und multilaterale Institutionen	
BMeiA	Bildungsfokus: Gender und Globales Lernen	Projekt, Frauenservice, Graz; Veranstaltungen, Globalisierung mit Fokus 'Gender'	Kooperationspartner, breites Publikum	Politik, Sonstiges: Globalisierung, Sensibilisierung	Beratungs- und QualifizierungsmN	läuft noch	
BMeiA	Sensibilisierungs- u. Begegnungsreise für entwicklungspolitische Multiplikatorinnen nach Nordostindien	Sensibilisierungsreise: Informationsaustausch, Gegenseitiges Lernen	Entwicklungspolitische Multiplikatorinnen; kfb-ProjektpartnerInnen u. -begünstigte in Nordostindien	Gleichberechtigte Lebensformen, Politik, Sonstiges: Globalisierung	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	kein Bericht vorhanden	
BMeiA	Förderung von Gendergerechtigkeit und Empowerment von Frauen	WIDE - Gendergerechtigkeit und Empowerment von Frauen, frauenrelevante Entwicklungspolitik; Programm 2008-09: Informations- u. Öffentlichkeitsarbeit	Personen/Institutionen, die in Österreich im Bereich Entwicklungspolitik tätig sind, z.B. Mitgliedsorg. des WIDE-Netzwerkes	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung, schulische u. berufliche Bildung, gleichberechtigte Lebensformen, Politik	Beratungs- und QualifizierungsmN, Subventionen, Preise, Stipendien, Forschungsförderung, Öffentlichkeitsarbeit	MN ist in der Durchführung	
BMeiA	Frauen und Globalisierung: Decent Work for ALL! (2009-2011)	Einhaltung/Verbesserung frauenspezifischer Arbeits- und Sozialstandards in der Exportindustrie in Entwicklungsländern	Entwicklungs-, Frauen-, Außen- und Sozialpolitik, Gewerkschaft, Medien, NGOs	Arbeitsmarkt, Politik, Sonstiges: Bewusstseinsbildung	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges: Bewusstseinsbildung	Info-Materialien, Vorträge, Workshops, Frauenkalender, Aktionswebsite, Filmfestival, Medienarbeit	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMeiA	Bildungstag: Geschlechtergerechtigkeit in der Bildungspolitik	Projekt der Allianz für Klimagerechtigkeit	BMeiA, BMLFUW, Umweltbundesamt, BMF, BM für Frauen, ADA, Journalistinnen, MultiplikatorenInnen	Politik	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	noch kein Bericht vorliegend	
BMeiA	Frauensolidarität: feministisch-entwicklungspolitische Informations- u. Bildungsarbeit (Bibliothek und Redaktion) 2009-2011	Die Frauensolidarität betreibt feministisch-entwicklungspolitische Informations-, Bildungs- u. Öffentlichkeitsarbeit; Dialog mit Frauenbewegungen des Südens	Studierende, Universitätslehrende, WissenschaftlerInnen, MitarbeiterInnen von entwicklungspolitischen u. genderspez. Einrichtungen, LehrerInnen, SchülerInnen, JournalistInnen	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik	Öffentlichkeitsarbeit	Herausgabe der erwähnten Publikationen „Frauensolidarität“ (s.o.), Radiosendungen, endgültige Projektergebnisse noch nicht ermittelbar	
BMeiA	Konferenz zum 10-jährigen Jubiläum der Umsetzung der Sicherheitsratsresolution 1325	Conference Women and Peace building in the Western Balkans, 25.06.2010, Skopje; Empfehlungen für den UN Sicherheitsrat	Frauen u. MenschenrechtsaktivistInnen in Südosteuropa, Mitgl. der Genderverwaltungsstrukturen der Regierungen u. internat. Institutionen	Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik	Öffentlichkeitsarbeit	Statement zu Prinzipien und Empfehlungen zur Umsetzung der Res SC 1325 an diverse Stakeholder	
BMeiA	Promoting Gender-Responsive Policies in South East Europe	Fortsetzung der bereits 2006 u. 2008 von der OEZA unterstützten Programme zu Gender-Responsive-Budgeting	Frauen ohne Beschäftigung/ im informellen Sektor, die nicht (ausreichend) sozialversichert sind, in ländlichen Gebieten u. diskriminierte Frauen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, Gesundheit, gleichberechtigte Lebensformen, Politik, Bewusstseinsbildung	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Noch keine Evaluierung und noch kein Abschlussbericht	
BMeiA	Ermutigen - Fördern - Verändern: Gendergerechtigkeit, Kohärenz/Empowerment von Frauen 2010-11	WIDE (Frauennetzwerk); Arbeitsgruppen zu 'Frauen und Wirtschaft', 'Gender und Biodiversität', 'Beijing Follow up' und 'Gendertrainings'	Personen/Institutionen aus dem Bereich Entwicklungspolitik, MitarbeiterInnen in Ministerien, Lehrende, Studierende, JournalistInnen	Schulische u. berufliche Bildung, gleichberechtigte Lebensformen, Politik	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	Noch keine Ergebnisse	
BMF	Gleichstellung von Frauen und Männern als haushaltspolitische Staatszielbestimmung ab 1.01.2009	Gleichstellung Männer und Frauen in Haushaltsführung	Frauen, die gleichgestellt werden sollen	alle Themenkreise können von GB betroffen sein	Legislative MN	Überlegungen zum Ziel der Gleichstellung in Haushaltführung	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMF	Kinderbetreuungskosten-Absetzbarkeit im Rahmen der Steuerreform 2009	Gender in Steuerreform	Frauen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt	Legislative MN		
BMF	Neuer Kinderfreibetrag im Rahmen der Steuerreform 2009	Gender in Steuerreform	Frauen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Arbeitsmarkt	Legislative MN		
BMG	Förderung der Frauengesundheitszentren bzw. ARGE der österr. Frauengesundheitszentren	Angebot der Zentren: Workshops, Vorträge, Beratung, Betreuung, Info, Vernetzung	Mädchen und Frauen in allen Lebensphasen, ExpertInnen aus dem Bereich Gesundheit	Frauengesundheit	Beratungs- und QualifizierungMN, Öffentlichkeitsarbeit	niedrigschwellige Beratungsangebote der Frauengesundheitszentren	
BMG	Girls' day 2008 im Bundesministerium für Gesundheit 2009 und 2010	Mädchen über Bundesdienst informieren	Mädchen zw. 10-15 Jahren	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungMN, Öffentlichkeitsarbeit	positive Äußerungen zum Angebot; Kontakte für Workshops in Schulen	
BMG	Aktualisierung des Frauengesundheitsberichts 2010	Gesundheitsbericht	ExpertInnen aus den Bereichen Frauen, Gesundheit u. Soziales	Frauengesundheit	Beratungs- und QualifizierungMN, Öffentlichkeitsarbeit	Erhebung Frauengesundheitsdaten, frauenspez. Gesundheitsförderung	
BMI	Gewaltprävention, Interventionsstellen gem. § 25 Abs.3 SPG	Interventionsstellen in den Bundesländern; 800 Exekutivbeamte in Prävention geschult	Opfer von häuslicher Gewalt	Gesundheit, Gewalt/Sexismus	Beratungs- und QualifizierungMN, Opferschutz	Vernetzung; Zusammenarbeit mit Sicherheitsbehörden; Durchsetzung Wegweisungs- u. Betretungsverbot	
BMI	LEFÖ - Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen (Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel)	Interventionsstelle, Opferschutz, Migrantinnen	Betroffene des Frauenhandels (Handel in die Prostitution, Heiratshandel)	Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungMN, Opferschutz	Rechtliche Anerkennung der Interventionsstelle; erleichterte Kooperation mit Polizei u. Gerichten	
BMJ	Haftentlassenenhilfe	Beratung, Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten für haftentlassene Frauen	Haftentlassene Frauen	Wohnen	Subventionen, Preise, Stipendien	Frauenwohnheime, Notschlafstellen, Tageszentren u. Beratungsstellen für Frauen in sozialen Krisensituationen	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMJ	Opfer-Notruf 0800 112 112	Erstberatung, Weitervermittlung.	Opfer von Gewalt (Frauen stärker betroffen als Männer)	Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien	24 Std. Notruf, Erstberatung, Weitervermittlung	
BMJ	Prozessbegleitung	Kostenlose psychosoziale Betreuung und anwaltliche Vertretung	Opfer von Gewalt und Sexualstraftaten	Sexismus/Gewalt	Subventionen, Preise, Stipendien	Seit 2000; Belastung durch Verfahren besser bewältigt	
BMJ	Schaffung eines Tatbestands gegen fortgesetzte Gewaltausübung	Gewaltschutzgesetz; neuer Straftatbestand gegen fortgesetzte Gewaltausübung	Gewaltbetroffene Frauen	Sexismus/Gewalt	Legislative MN		
BMJ	Gesetzesvorhaben: Zweites Gewaltschutzgesetz - 2. GeSchG, Änderung der Zivilprozessordnung	Gewaltschutzgesetz	Opfer von Gewalt - unabhängig von Geschlecht, tatsächlich überwiegen jedoch Frauen	Sexismus/Gewalt	Legislative MN		
BMLFUW	Girls' Day im Lebensministerium	Mädchen über Bundesdienst informieren (bundesweite Initiative)	Schülerinnen im Alter von 10- 16 Jahren in ganz Österreich	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung; Arbeitsmarkt, gleichberechtigte Lebensformen, Wissenschaft, öff. Dienst, Persön- lichkeitsentwicklung	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Im Jahr 2005 nahmen 5 Dienststellen teil; im Jahr 2010 - 4 Dienststellen;	
BMLFUW	Vernetzungsveranstaltung für Expertinnen mit dem Themenschwerpunkt "Frauen und green Jobs"	Veranstaltung; Expertinnendatenbank des Lebensministeriums in Kooperation mit FEMtech	Expertinnen aus unterschied. Kompetenzbereichen des BMLFUW (Naturwissen- schaft, Technik)	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Veranstaltung mit Expertinnen, 40 TN, Vernetzung, Informationsaustausch	
BMLFUW	Expertinnendatenbank (in Kooperation mit FEMtech)	1200 Expertinnen, 1/3 Führungskräfte, 1/3 übt eine leitende Funktion aus, 352 Frauen (Forscherinnen u. Projektmitarbeiterinnen)	Expertinnen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik und Umwelttechnologie	Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsMN	Weiterentwicklung der Datenbank; Frauen verstärkt in Entscheidungsprozesse einbinden	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMLFUW	ZAM - Zukunftsorientierte Agrarwirtschaftliche Motivation - Österreichische Bäuerinnen zeigen Profil	Lehrgang für Bäuerinnen	Bäuerinnen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Politik	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Evaluierung im Frühsommer 2011; 3 Lehrgänge in Salzburg, Zeillern (NÖ), Graz; 45 TN	
BMLFUW	Projekt BF 106/06: Betriebsleiterinnen auf land- und forstwirtschaftlichen Betrieben: eine explorative Analyse	Situation der landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen	Betriebsleiterinnen, Frauen in der Landwirtschaft	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Forschungsförderung	Forschungsbericht	
BMLFUW	Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren	Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren des BMLFUW	Mitarbeiterinnen des BMLFUW	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, gleichberechtigte Lebensformen, öff. Dienst	Öffentlichkeitsarbeit	Sensibilisierung auf dem Gebiet der geschlechtergerechten Sprache	X
BMUKK	Integration der Genderperspektive und Aufbau von Genderkompetenz im IKT Bereich (MN-Bündel)	Gendersensible Gestaltung von Websites in Schulen; First Lego League: Jugendliche in sportlicher Atmosphäre an Wissenschaft/Technologie heran führen, usw.	Schülerinnen, Lehrerinnen	Schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN, Forschungsförderung, Öffentlichkeitsarbeit	Nachhaltige Integration der Genderperspektive in diversen IKT Initiativen; Sensibilisierung von MultiplikatorInnen	
BMUKK	Ausbau der geschlechtersensiblen Information, Beratung u. Orientierung f. Bildung u. Beruf in der 7. u. 8. Schulstufe mit verbindlichen Maßnahmen (Maßnahme 7)	Gender-Aspekte in MN des BMUKK im Rahmen von "Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung"	Schülerinnen, LehrerInnen, Eltern	Schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsmN	Geschlechtssensible Berufsorientierung	X
BMUKK	Forschungsprojekte im Zusammenhang mit dem Gendergap bei den schul. Leistungen im Bereich Mathematik u. Naturwissenschaften	Gender-Gap im Bereich der Naturwissenschaften - Forschungsprojekte	Personen im Bereich der Konzipierung und Planung schulischer Rahmenbedingungen und LehrerInnenbildungsmN	Schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN, Forschungsförderung	Forschungsexpertisen: förderliche Faktoren von guten Leistungen in Mathematik/Naturwissenschaften v.a. auch bei Mädchen	
BMUKK	Information u. Sensibilisierung zu geschlechtsspez. Bildungsfragen	Informations- und Sensibilisierungsarbeit erfolgt über mehrere Schienen und zu bestimmten Schwerpunkte	Schülerinnen, Lehrerinnen, Frauen	Schulische und berufliche Bildung, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Bessere Information, verstärkte Sensibilität und steigendes Interesse	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMUKK	Neue Modelle zur gemeinsamen Werkerziehung (textiles Werken/technisches Werken) der SchülerInnen in beiden Bereichen entwickeln u. implementieren	Höhere Chancengleichheit bei der späteren Berufswahl, Überwindung der segregierten Berufswahl	SchülerInnen, LehrerInnen, SchulleiterInnen, Schulaufsichtspersonen, Verwaltung	Schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsMN, Forschungsförderung	Grundlage für ein Argumentarium zur Neuregelung im Bereich Werken	X
BMUKK	Verbindliche Verankerung geschlechtssensibler Berufsorientierung in der Aus-/Fortbildung v. LehrerInnen u. MultiplikatorInnen	Netzwerk von Ansprechpersonen für Berufsorientierung an päd. Hochschulen; Integration von gendersensiblen Inhalten in die Ausbildung von LehrerInnen	LehrerInnen, MultiplikatorInnen	Schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsMN	Gendersensible Inhalte in die Aus-, Fort- und Weiterbildung; Netzwerkbildung	X
BMUKK	Gender Mainstreaming und Gender Budgeting im BMUKK	Gender-Budgeting-Pilotprojekte; Gleichstellungsziele und Indikatoren auf diversen Budgetebenen	Frauen und Männer des gesamten Ressorts	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Sonstiges: Sensibilisierung	Erreichte GM-Prozesse durch AG Gender Mainstreaming/-Budgeting; Gleichstellungsziele im neuen Haushaltsgesetz	
BMUKK	Ausbau der schulischen Betreuungsangebote	Ganztagesangebot an Pflichtschulen und Bundesschulen soll bis 2015 deutlich ausgebaut werden	Berufstätige und allein erziehende Frauen	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt		Offensivmaßnahme „Ausbau der ganztägigen Betreuung“ - 80 Mio Euro/Jahr für die nächsten 4 Budgetjahre	X
BMUKK	Geschlechtssensibilität in der elementaren Bildung	Geschlechtssensibilität in Bildungsprozessen	KindergartenpädagogInnen	Schulische u. berufliche Bildung	Beratungs- und QualifizierungsMN	BMUKK hat beratende Funktion	X
BMUKK	Bundesexpertinnengruppe für "Burschen- und Mädchenbildung" im Bereich Berufsschulen	Arbeitsgruppe LehrerInnen zu Unterrichtsprinzip "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern" im Unterricht	BerufsschülerInnen	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Sensibilisierung	Stundenbilder, Schulprojekte, Lehrerfortbildung, Broschüre	
BMUKK	Schaffung neuer attraktiver Bildungsangebote f. SchülerInnen im Bereich der berufsbildenden technischen, gewerblichen u. kunstgewerblichen Schulen	Überwindung von Stereotypisierungen und stärkere Diversifizierung im Bereich der berufsbildenden Schulen	SchülerInnen der Sekundarstufe 1, der berufsbildenden mittleren u. höheren Schulen	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	HTL-Kampagne; Strategiepapier vorgestellt bei Vernetzungstreffen (TN: Gender-/Mädchenbeauftragte der HTL-Standorte)	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMUKK	Schaffung neuer attraktiver Bildungsangebote für Schülerinnen im Bereich der berufsbild. Schulen: Humanberufliche Schulen	Überwindung von Stereotypisierungen und stärkere Diversifizierung im Bereich der berufsbildenden Schulen	Schülerinnen der Sekundarstufe 2 und Schülerinnen der berufsbildenden höheren Schulen	Schulische u. berufliche Bildung	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Erweiterung des Spektrums der Ausbildungen im Bereich der Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe: "IT-Ausprägung"	X
BMUKK	Weiterbildung für bildungsbenachteiligte Frauen, insb. für Frauen mit Migrationshintergrund	Migrantinnen in EB: niedrigschwellige Bildungsangebote	Migrantinnen	Soziale Sicherheit, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN	5.020 TN Migrantinnen, Zugang zu weiterführender Bildung oder Arbeitsmarkt	X
BMUKK	Feministische Bildung, Gender Kompetenz und Gender Budgeting in der Erwachsenenbildung	Feminismus und GM: niedrigschwelliger Zugang, Lehrgänge an der Schnittstelle Erwachsenenbildung und Uni	Erwachsenenbildnerinnen, Trainerinnen, Beraterinnen, Multiplikatorinnen	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsmN	Erwerb postgrad. Abschlüsse zur "Akad. Referentin f. feministische Bildung u. Politik"	
BMUKK	Bildungsmaßnahmen für Frauen mit dem Schwerpunkt IT-Kompetenzen	Förderung der Weiterbildung v. benachteiligten/lemungewohnten Frauen	Lernungewohnte Frauen in ländlichen Regionen und junge Frauen im städtischen Bereich	Soz. Sicherheit, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN	Entwicklung Lernmodell, Curriculum Ausbilder, Strategie zur Erreichung, Potentialanalyse	X
BMUKK	Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR): Korridor 2/ non-formales Lernen	Abgleichung der europaweit unterschiedlichen nationalen Qualifikationsrahmen	Frauen mit geringen formalen Qualifikationen, die über non-formale Lernergebnisse verfügen	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, Mobilität	Beratungs- und QualifizierungsmN	Teilstrategie für den NQR/ Korridor 2; politisches Komittment zur Berücksichtigung des non-formalen Lernens im NQR	X
BMUKK	Schwerpunktsetzung "Geschlechtergerechtigkeit u. Gender Kompetenz" im Rahmen des Faimess Awards 2010	Teilprojekt der Initiative des BMUKK gegen Gewalt in der Schule	Schülerinnen aller Schularten	Schulische u. berufliche Bildung	Beratungs- und QualifizierungsmN	Auseinandersetzung der SchülerInnen, LehrerInnen, Eltern mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit und Genderkompetenz	X
BMUKK	Einreichbedingungen der START-Stipendien der Kunstsektion: Ausweitung der Altersgrenze von 35 auf 40 J. für Einreicher, falls sich der Abschluß der Ausbildung aus Gründen d. Familiengründung/Erziehungspflichten verzögert hat	Ausweitung der Altersgrenze für START- Stipendium der Kunstsektion. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und künstlerischer Praxis.	Künstlerinnen	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Kunst und Kunstförderung	Subventionen, Preise, Stipendien		

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMUKK	Geschlechtsspezifische Verteilung der Beirats- und Jurymitglieder der Kunstsektion	Gremien der Kunstsektion: 2009 - 56% Frauen : 44% Männer; 2010- 60%:40%	Expertinnen, Künstlerinnen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Kunst und Kunstförderung	Subventionen, Preise, Stipendien		X
BMUKK	Outstanding artist award - Frauenkultur	Preis für ein Projekt des Bereiches Frauenkultur	Künstlerinnen und Kulturarbeiterinnen, Kulturmanagerinnen	Kunst und Kunstförderung	Subventionen, Preise, Stipendien	Preis für das Projekt "Tricky Women, Internationales Frauenanimationsfilmfestival"	
BMUKK	Förderung von Gender-Kompetenz in der LehrerInnenbildung und Schulentwicklung sowie bei SchulleiterInnen	Verstärkung der Vernetzung zwischen den GM-Beauftragten der Pädagogischen Hochschulen, Train-the-Trainer	Führungskräfte, MitarbeiterInnen, Lehrende an päd. Hochschulen, MultiplikatorInnen, SchulleiterInnen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsMN, Forschungsförderung	Der Weg von Einzelförderungen zur Implementierung in vorhandene Qualitätssysteme wurde erfolgreich begonnen	X
BMUKK	Maßnahmen im Bereich Politische Bildung (Zeitschrift polis aktuell 2010/8 Krieg und bewaffnete Konflikte – ohne Frauen kein Frieden?)	Unterrichtsleitfaden, Anregungen für die Umsetzung in der Schule: Was sind Kriege und bewaffnete Konflikte?; Menschenrechte, usw.	Lehrkräfte und andere MultiplikatorInnen im Bereich Bildung		Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Das Thema stößt auf Interesse und wird in den Schulen als umsetzbar angesehen	
BMLVS	Projekt "Temporäre Kinderbetreuung"	Im Ressort temporäre Kinderbetreuung angeboten (schulfreie Zeit)	Ressortangehörige und deren Bezugsmenschen (externe)	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Soziale Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, Mobilität		Diese Maßnahme wird gerne zusätzlich zu bestehenden Betreuungsregelungen genutzt	
BMLVS	Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung von SR-Resolution 1325	Berücksichtigung von Frauenanliegen in militär- bzw. sicherheitspolitisch relevanten Prozessen	Frauen, die von bewaffneten Konflikten und/oder humanitären Katastrophen betroffen sind	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben			
BMLVS	Feldforschungsprojekt zur Umsetzung der UNSR-Resolution 1325	Feldforschung (Kosovo, Bosnien, Gplan); Ist-Stand hinsichtlich des Umsetzungsgrades der Resolution	Frauen in Konflikt- und Postkonfliktsituationen	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, Mobilität, Sexismus/ Gewalt, Politik	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Die Studie befindet sich derzeit im Begutachtungsverfahren	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMLVS	Erhebung des grundsätzlichen Bedarfes an Kinderbetreuung und daraus abgeleitet die Entwicklung von Betreuungsmodellen	Ressortweite Umfrage zur Erhebung des Bedarfes an Kinderbetreuung u. den gewünschten Betreuungsmodellen durch das Team Gender Mainstreaming	Ressortangehörige und deren Bezugsmenschen (externe)	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, Mobilität			
BMLVS	UNIFEM Nationalkomitee-Tagung	Unterstützung der Berücksichtigung von Frauenanliegen in Konflikt und Postkonfliktsituationen	Frauen in Konflikt- und Postkonfliktsituationen	Soz. Sicherheit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, Mobilität, Politik	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit		
BMVIT	FEMtech FTI-Projekte	Zukunftsrelevante Forschungsfelder und Produkte mit konkreter Genderdimension	Unternehmen, außeruniv. Forschungseinrichtungen, Universitäten, Fachhochschulen, ForscherInnen u. ErfinderInnen	Wissenschaft, Sonstiges: Genderdimension in Forschungs-/Entwicklungsprojekten	Forschungsförderung	Marktpotenziale durch gendergerechte Forschung besser ausgeschöpft, Fehlentwicklungen bei der Technologie-/Produktentwicklung vermieden	
BMVIT	FEMtech Karrierewege	FEMtech Karrierewege fördert gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen, um diese für Unternehmen zu gewinnen	Universitäten bzw. Fachhochschulen mit mind. zwei Unternehmenspartnern	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsMN	Plattform für Service u. Information, Qualifizierung, Integration in F&E-Aktivitäten in Unternehmen	
BMVIT	FEMtech Karriere	Erhöhung des Frauenanteils und der Karrierechancen von Frauen in der angewandten Forschung: flexible	Forschungs- und technologieintensive Unternehmen, außeruniv. Forschungseinrichtungen im	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsMN	Unternehmen werden von (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen	
BMVIT	Studie: Die zivile Luftfahrt-ein old boys' network	Fundierte Analyse und Datenermittlung zur Situation von Frauen in der nationalen wie internationalen zivilen Luftfahrt	Kabinenpersonal, Flugbegleitung, Bodenabfertigung, Cockpit, IT-Personal, Security, techn. Personal, Verwaltung etc.	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Mobilität, Politik	Sonstiges: Studie	läuft noch	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMVIT	Studie: „Frauenwege – Männerwege. Entwicklung von Methoden zur genderspez. Mobilitätshebung“	Erhebungsbögen zur Erfassung des Mobilitätsbedarfs mit Berücksichtigung v. Genderbedürfnissen	alle Frauen, die insb. den umweltfreundlichen öff. Verkehr in Anspruch nehmen	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Wohnen, Mobilität, Politik	Beratungs- und QualifizierungsMN, Sonstiges: Studie	läuft noch	
BMVIT	Genderforschung im Bereich der Verkehrsinfrastruktur, der Mobilität sowie der Verkehrstechnologie	Analyse von Genderspezifika (z.B. unterschiedliches Mobilitätsverhalten)	gesamte weibliche Bevölkerung	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, Wohnen, Mobilität, Politik, öff. Dienst	Forschungsförderung, Sonstiges: Forschungsstudie	läuft noch	
BMVIT	FEMtech Expertinnendatenbank und Expertin des Monats	Erfolgreiche Frauen im Forschungs- und Technologiebereich in der Öffentlichkeit sichtbar machen	Frauen, die in Naturwissenschaft- und Technik tätig sind, Schülerinnen, Studentinnen	Sonstiges: Sichtbarmachung Frauen in Forschung u. Technologie	Öffentlichkeitsarbeit	Über 1.200 Expertinnen in der Datenbank; 70 FEMtech Expertinnen des Monats in den Medien präsentiert	
BMVIT	Mediatorinnenausbildung	Schaffung professioneller weiblicher Ansprechpersonen zur Lösung von Konflikten oder Mobbingproblemen	Einschlägig interessierte Kolleginnen	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, öff. Dienst	Beratungs- und QualifizierungsMN	Qualifizierungsmaßnahmen; kostenlose professionelle weibliche Hilfe beim Auftreten von Konfliktsituationen	
BMVIT	Cross Mentoring	Individuelle Förderung von Frauen: Einstieg in neue berufliche Kontaktnetze	Frauen, die mittelfristig Führungspositionen auf unterschiedlichen Ebenen besetzen sollen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, öff. Dienst	Beratungs- und QualifizierungsMN	Eröffnung neuer beruflicher Chancen; Erwerb von Qualifikationen; Entwicklung der eigenen Persönlichkeit	X
BMVIT	Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Bereich Forschung und Entwicklung (Studie)	Erhebung/Analyse von Einkommensunterschieden im naturwissenschaftlich-technischen F&E-Bereich	Personen im naturwissenschaftlich-technischen F&E-Bereich	Gleichbehandlung im Arbeitsleben	Forschungsförderung	Forschung und Entwicklung - expandierender Bereich; Gender Pay Gap 22% in diesem Bereich - besonders beim Berufseinstieg	
BMVIT	Jobbörse Forum NaWi(Tech)	Vermittlung von jungen Forscherinnen an potentiellen Arbeitgeber (Jobbörse)	VertreterInnen von Unternehmen aus dem technischen Bereich, Studentinnen	Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN	2 Mal/Jahr; Knüpfung von Kontakten, Austausch bezüglich Diplomarbeits- und Dissertationsthemen; Jobsuche	
BMVIT	FEMtech Gender Booklet	Sensibilisierung der Zielgruppen für Gender Mainstreaming und Monitoring	Außeruniv. Naturwissenschaftlich-technische Forschungseinrichtungen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben	Öffentlichkeitsarbeit	Daten zur Situation von Frauen in ca. 60 Einrichtungen der außeruniv. Naturwissenschaftlich-/techn. Forschung	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMVIT	Gender Budgeting - Analyse und Prämiensystem	Gender Budgeting in der Forschungsförderungen u. Vergabe des GENDER AWARDS	Forschungs- u. Technologieförderung BMVIT/FFG	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Kunst und Kunstförderung	Forschungsförderung	Machbarkeit von Gender Budgeting in den Förderungen des BMVIT	
BMVIT	FEMtech Gendercocktail	Der Gender Cocktail im Rahmen der Alpbacher Technologiegespräche	VertreterInnen aus Politik, MultiplikatorInnen, Unternehmen, außeruniv. Forschungseinrichtungen, Unis., Fachhochschulen	Sonstiges: Sensibilisierungsmaßnahme	Öffentlichkeitsarbeit	Jährliche Veranstaltung und Publikation	
BMVIT	GenderDiskurs	Kompakte Informationsvermittlung zum Thema Frauen in Forschung und Technologie	Frauen u. Männer in F&T; Unternehmen, außeruniv. Forschungseinrichtungen, Universitäten, Fachhochschulen; Politik, Verwaltung, Medien	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Kunst und Kunstförderung	Forschungsförderung	Genderdiskurs erscheint 4 Mal/Jahr	
BMVIT	FEMtech Netzwerktreffen	Kennenlernen und Weitergabe von Informationen über das Thema Frauen in Forschung und Technologie	Frauen und Männer, die den FEMtech-Gedanken unterstützen	Sonstiges: Vernetzung, Erfahrungsaustausch	Öffentlichkeitsarbeit	4 Mal/Jahr, 80 bis 120 BesucherInnen pro Veranstaltung	
BMVIT	Staatspreis für Chancengleichheit in Forschung und Technologie	Hervorheben innovativer MN zur Verbesserung der Chancengleichheit	Entwicklungs- und forschungsintensive Betriebe; außeruniv. Forschungseinrichtungen		Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	Qualitätsauszeichnung für Chancengleichheit	
BMVIT	FEMtech Wissen - alle Daten auf einen Blick	Vermittlung v. Informationen zum Thema Frauen in F&T u. Gender Mainstreaming	Der gesamte F&E Bereich	Gleichbehandlung im Arbeitsleben	Beratungs- und QualifizierungsMN; Öffentlichkeitsarbeit	Unternehmensbroschüre "Innovative Ansätze zur Erhöhung von Chancengleichheit in F&E"	
BMVIT	Motivation aller zum bmwit ressortierenden Gesellschaften (ÖBB, Austrocontrol, ASFINAG, Via Donau) zur Beteiligung am "Girls' Day"	Mädchen Mut auf die Eroberung neuer Berufsfelder machen	SchülerInnen zw. 13-17 Jahren	Schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Politik	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	TN Mädchen - 173 im Jahr 2009, 385 im Jahr 2010	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMVIT	Homepageimplementierung zum Walk Space Award	Dokumentation u. Kommunikation v. genderspez. Grundlagenwissen im Verkehrsbereich	FußgängerInnen	Mobilität, Politik	Öffentlichkeitsarbeit	Beitrag zur Bewusstseinsbildung	
BMWF	Ministerienübergreifende Initiative fFORTE - Frauen in Forschung und Technologie - davon 7 MN im BMWF	Excellentia (für Unis), DOC-fFORTE für Dissertantinnen, fFORTE Wit- Women in Techno-logy, usw.	Studentinnen, Dissertantinnen, Post-Docs, Wissenschaftlerinnen, Professorinnen	Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien	Excellentia: 19% Professorinnenanteil; Doc-fFORTE: 20 Neuvergaben/J., usw.	
BMWF	Gabriele Possanner Staatspreis und Förderungspreise	Würdigung	Herausragende Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen	Wissenschaft	Subventionen, Preise, Stipendien	bislang 7 Staats- und 15 Förderpreise; 2007 Zusatzpreis	
BMWF	Visibility Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen	Wissenschaftlerinnen sichtbar machen; Medientraining, Ö1 Schwerpunkt, Internet, DVD Compilation, Film	Wissenschaftlerinnen an österreichischen Forschungseinrichtungen	Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	2008-10: 190 WissenschaftlerInnen mit der Arbeitsweise von JournalistInnen vertraut gemacht; Medientraining auch für Wissenschaftler, usw.	
BMWF	Novelle Wissenbilanzverordnung 2010 - WBV 2010; 216. Verordnung BGBl. II 7.6.2010	Genderrelevante Indikatoren für Wissensbilanz: Frauenquoten, Gender Pay Gap sowie die Datenbedarfskennzahl: Geschlechterrepräsentanz im Zuge des Berufungsverfahren - jährlich erhoben	Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen, Studentinnen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Wissenschaft	Legislative MN		X
BMWF	Novelle UG 2002, Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009	40% Frauenquote bei universitären Gremien; Schutz bei Diskriminierungen	Angehörige der Universitäten	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wissenschaft, öff. Dienst	Legislative MN	Umsetzung der 40%-Quote in universitären Gremien	
BMWF	Gleichstellungsziele und -vorhaben Leistungsvereinbarungen	Leistungsvereinbarung; Handlungsfelder - Ausbildungs- und Berufsphasen mit unter 40% Frauenanteil	Frauen in Ausbildungs- und Personalkategorien, in denen sie unterrepräsentiert sind	Vereinbarkeit, Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Sonstiges: StrukturMN zur Steuerung der Universität	Broschüre "Das ABC der Kinderbüros"; Professuren; Nachwuchsförderung; geschlechtsspez. Lehre	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMWF	Studie "Qualitätsentwicklung in Berufungsverfahren": Öffentliche Präsentation der Publikation zu diesem Projekt; Empfehlungen an Universitäten	Berufungsverfahren: Sicherung und Entwicklung von Qualität der Forschung und Lehre	Professorinnen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Sonstiges: Qualitätsentwicklung		X
BMWFJ	Vereinbarung Art. 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots und über die Einführung der verpflichtenden frühen sprachlichen Förderung in institution. Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Schaffung eines bundesweiten vorschulischen Bildungsplanes	Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots; vorschulische Bildung, sprachliche Förderung	(Berufstätige) Mütter von Kleinkindern bis zum Schuleintritt	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt	Legislative MN; Subventionen, Preise, Stipendien	17.621 neue Betreuungsplätze; 251 Tagesmütter/-väter neu ausgebildet	X
BMWFJ	Vereinbarung Art. 15a B-VG über die Einführung der halbtägig kostenlosen und verpflichtenden frühen Förderung in institution. Kinderbetreuungseinrichtungen	Halbtägiger Besuch von Kindergärten und altersgemischten Betreuungseinrichtungen im Jahr vor Schuleintritt seit 2009/10 gratis angeboten	Mütter von Kindern, die sich im letzten Kindergartenjahr vor dem Schuleintritt befinden	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Legislative MN; Subventionen, Preise, Stipendien		
BMWFJ	Curriculum Ausbildungslehrgänge für Tagesmütter/-väter	Bundesweit einheitliche Ausbildungsstandards u. Abschlusszertifikat; 300 Unterrichtseinheiten	Frauen, die den Beruf Tagesmutter anstreben	Vereinbarkeit, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN; Öffentlichkeitsarbeit		X
BMWFJ	Plattform gegen die Gewalt in der Familie	Vernetzung der Frauenhäuser, Interventionsstellen, Beratungsstellen mit MultiplikatorInnen	MultiplikatorInnen, gewaltbetroffene Frauen	Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsmN; Öffentlichkeitsarbeit		
BMWFJ	Gesundheitliche Versorgung gewaltbetroffener Frauen. Ein Leitfaden für Krankenhaus und medizinische Praxis	Gesundheitliche Versorgung gewaltbetroffener Frauen: Leitfaden, Broschüren	gewaltbetroffene Frauen	Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsmN; Öffentlichkeitsarbeit	Broschüre in einer Auflage von 10.000 Exemplare	
BMWFJ	Koordinationsgremium zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung	Arbeitsgruppe: Koordination und Informationsaustausch im Bereich Bekämpfung der sexuellen Ausbeutung von Mädchen und Burschen	EntscheidungsträgerInnen	Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsmN	Diskussion der Zugangsperrn für kinderpornographische Inhalte; Bewusstseinsbildung für MultiplikatorInnen, Eltern und Kinder/Jugendliche	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMWFJ	Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld	Seit 01/2010: Pauschalleistung (vier Varianten); einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld	Mütter und Väter mit höherem Einkommen, die sich nur für kurze Zeit aus dem Beruf zurückziehen wollen	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, gleichberechtigte Lebensformen	Legislative MN	Rund 11% aller Eltern entscheiden sich für das einkommensabhängige KBG (im Mai 2011 rund 12,4 %)	
BMWFJ	Audit 'Berufundfamilie'	Audit "Beruf und Familie" - 'check-up' der gesamten Unternehmenskultur	Berufstätige Frauen und Karenzväter, Frauen mit Betreuungspflichten	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, gleichberechtigte Lebensformen	Beratungs- und QualifizierungsmN; Subventionen, Preise, Stipendien	Beteiligung am Audit - 200 Unternehmen, die familienfreundliche MN umsetzen	
BMWFJ	Staatspreis 'Familienfreundlichster Betrieb'	Staatspreis 'Familienfreundlichster Betrieb' wurde 2010 erstmals verliehen	Berufstätige Frauen und Karenzväter	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt, gleichberechtigte Lebensformen	Subventionen, Preise, Stipendien	Ca. 70 Unternehmen haben sich um die Auszeichnung beworben; Verleihung 09/2010	
BMWFJ	Familienhärteausgleich	Beseitigung/Milderung einer ereignisbezogenen, finanziellen Notsituation	Vornehmlich Alleinerzieherinnen	Benachteiligung, soz. Sicherheit	Sonstiges: finanzielle Unterstützung	Zuwendungen für Familien in finanziellen Notsituation	
BMWFJ	Maßnahme gem. § 19 c Berufsausbildungsgesetz (Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen), Förderart gem. Punkt III.8 der Richtlinie idgF. "Gleichmäßiger Zugang v. jungen Frauen/Männern zu den verschiedenen Lehrberufen"	Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarktes, z.B.: Öffentlichkeitsarbeit von Betrieben für Jugendliche und deren Eltern	Lehrbetriebe, die Mädchen und junge Frauen als Lehrlinge ausbilden od. in ein Lehrverhältnis aufnehmen möchten	Soz. Sicherheit, schulische u. berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Betriebliche MN zur Diversifizierung der Berufswahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen	
BMWFJ	Lehrgang: Führung und Management in der Kinder- und Jugendarbeit	Möglichkeit, in einem organisationsübergreifenden u. kontinuierlichen Lernprozess Managementkompetenz für Leitungsaufgaben in der Kinder/Jugendarbeit zu erwerben	Frauen, die haupt- oder ehrenamtlich in Jugendorganisationen, Jugendzentren od. in der Jugendarbeit in anderen NPOs tätig sind	Schulische und berufliche Bildung	Beratungs- und QualifizierungsmN; Subventionen, Preise, Stipendien	Lehrgang	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 2: Externe Maßnahmen der Ministerien 2009-2010

Ministerium (2009/10)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	NAP
BMWFJ	Bundes-Jugendförderung: Schwerpunktförderung Berufsorientierung	Finanzielle Förderung von Jugendorganisationen, Jugendinitiativen, Vereinen bzw. Jugendprojekten	Insb. Mädchen im Alter von 12 bis 18 Jahren	Sonstiges: außerschulische Bildung	Subventionen, Preise, Stipendien	Abgleich der tatsächlichen Verteilung mit Zielen sowie Zielerreichungsgrad/-messung	
BMWFJ	Jobtalks 2.0	Internet als Schlüsselqualifikation für Arbeitsmarkteffizienz	Mädchen, Frauen, die in pädagogischen Settings mit Jugendlichen im Alter zw. 13 und 18 Jahren arbeiten	Sonstiges: außerschulische Bildung	Beratungs- und QualifizierungsMN	Fähigkeit zur Orientierung und Nutzung der Informations-, Kommunikations- und Unterhaltungstechnologien	
BMWFJ	Chai' - ein Sprach- und Informationskurs für Mütter der 1. Generation	Erwerb bzw. Praxis der deutschen Sprache, Rahmen für interkulturellen Dialog und Networking	Mütter 1. Generation	Gleichberechtigte Lebensformen	Beratungs- und QualifizierungsMN; Subventionen, Preise, Stipendien	Beteiligung von muslimischen Frauen am gesellschaftlichen Leben	
BMWFJ	W-4-FORTE/Laura Bassi Centres of Expertise	Unterstützung von Forschungszentren - anwendungsorientierte Grundlageforschung	Forscherinnen an universitären und außeruniversitären Instituten	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Wissenschaft	Forschungsförderung	2009/2010 - 8 ausgewählte Zentren (Life Science, Informatik, Medizin)	
BMWFJ	Führungskräfteprogramm für Frauen	Mehr Frauen in Management- und Aufsichtsratspositionen; Führungspositionen für Frauen attraktiv machen	Frauen	Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN	1. Durchgang von "Zukunft.Frauen" startete am 09/2010 mit 21 hochqualifizierten TN; 2. Durchgang 01/2011 gestartet	X
BMWFJ	Aufsichtsrätinnen-Datenbank	Öffentlich zugängliche Datenbank mit Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen	Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen	Arbeitsmarkt	Sonstiges: Datenbank	Freischaltung der Datenbank - März 2011	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

Anhang 3: Für 2009 - 2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBL
MN1	BMUKK	Geschlechtssensibilität in der elementaren Bildung	Geschlechtssensibilität in Bildungsprozessen	KindergartenpädagogInnen	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren	Beratungs- und QualifizierungsmN	BMUKK hat beratende Funktion	X
MN3	BKA	Projekt „Reflect - Genderkompetenz durch Reflexive Koedukation“: Train-the-Trainer Projekt zur nachhaltigen Verankerung in der LehrerInnenbildung	Konzeption, Umsetzung und Evaluation eines Trainingsprogramms zur Förderung von Genderkompetenz im schulischen Unterricht	PraxislehrerInnen u. -beraterInnen an den Pädagogischen Hochschulen	Rollenstereotype aufbrechen	Beratungs- und QualifizierungsmN	Das Projekt ist in der 1. Phase (Planung und Trainingskonzeption); das Interventionsprogramm soll 03/2011 starten	X
MN3	BMUKK BKA	Förderung von Genderkompetenz in der LehrerInnenbildung und Schulentwicklung sowie bei SchulleiterInnen	Verstärkung der Vernetzung zwischen den GM-Beauftragten der Pädagogischen Hochschulen, Train-the-Trainer	Führungskräfte, MitarbeiterInnen, Lehrende an päd. Hochschulen, MultiplikatorInnen, SchulleiterInnen	Rollenstereotype aufbrechen	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsmN, Forschungsförderung	Der Weg von Einzelförderungen zur Implementierung in vorhandene Qualitätssysteme wurde erfolgreich begonnen	X
MN3	Amt der Kärntner Landesregierung	Berufsorientierungsgütesiegel	Gütesiegel, inkl. "Bildungsscheck" f. MädchenförderMN: Hervorheben von Schulen, die sich bei gendersensibler Berufsorientierung bemühen; mittels Fragebogen, qualitative Gespräche, Schulbesuche	LehrerInnen, SchülerInnen	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren, Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern	Beratungs- und QualifizierungsmN, Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	Dritte Runde für das Berufsorientierungsgütesiegel; Ausweitung der Schularten; Bereitschaft der Schulen das aufwändige Prüfungsverfahren mitzumachen - Investition in die Zukunft der SchülerInnen	X
MN3	Amt der Kärntner Landesregierung	Fachtagung genderspezifische Berufsorientierung	Weiterbildungsmaßnahme für LehrerInnen für genderechte Berufsorientierung zu sensibilisieren, Wissen und Erfahrungen weitergeben	Frauen und Männer, Lehrpersonal von Schulen, Betreuungseinrichtungen für Kinder und Jugendliche	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren, Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern	Beratungs- und QualifizierungsmN, Sonstiges: WeiterbildungsmN für MultiplikatorInnen	Indikatoren für Sensibilisierung; mehr Schulklassen nehmen an der BOMM, der LILITH, am Gütesiegel für Berufsorientierung teil	X
MN3	Vorarlberger Landesregierung	Mach es gleich - Gender:schule	Im Projekt bewirken Expertinnen und Experten, Lehrpersonen, Schüler aus den Bodenseeländern einen Gender-Prozess im Bereich Schule	Mädchen und junge Frauen	Rollenstereotype aufbrechen	Beratungs- und QualifizierungsmN, Forschungsförderung, Öffentlichkeitsarbeit	Workshops in einzelnen Modellschulen; Methodikbox "toolbox gender" mit Projektinhalten u. Methodikmaterialien	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011), wobei die letzte Spalte Überschneidungen mit den externen Maßnahmen der Ministerien angibt.

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN4	BMASK	Leitfaden zum gendgerechten Sprachgebrauch im BMASK	Leitfaden der geschlechtergerechten Formulierung; gendgerechte Bildarstellung	Mitarbeiterinnen des BMASK	Rollenstereotype aufbrechen		Unterstützung bei gendgerechter Formulierung für interne u. externe Schriftstücke	
MN4	BMASK	Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen und Bildarstellungen	Bekämpfung von Diskriminierung in der Sprache, bei Handlungen und in Bildern	alle Frauen	Rollenstereotype aufbrechen	Sonstiges: Projekt im Rahmen des EU-Programms PROGRESS		X
MN4	BMLFUW	Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren	Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren des BMLFUW	Mitarbeiterinnen des BMLFUW	Rollenstereotype aufbrechen	Öffentlichkeitsarbeit	Sensibilisierung auf dem Gebiet der geschlechtergerechten Sprache	X
MN4	BKA	Geschlechtersensiblen Sprachgebrauch vorantreiben	Die Evaluierung der Umsetzung des Ministerratsbeschlusses zum geschlechtersensiblen Sprachgebrauch von 2001 (Anfang 11/2010); Leitfaden	Bundesbedienstete, BKA	Rollenstereotype aufbrechen			
MN5	BMUKK	Geschlechtsspezifische Verteilung der Beirats- und Jurymitglieder der Kunstsektion	Gremien der Kunstsektion: 2009 - 56% Frauen : 44% Männer; 2010- 60%:40%	Expertinnen, Künstlerinnen	Selbständigkeit v. Frauen unterstützen	Subventionen, Preise, Stipendien		X
MN5	BMI	Mehr Frauen aufs "Podium"	Interne Richtlinien des Bundes für die geschlechterparitätische Besetzung von Delegationen, Gremien, Podien; gilt auch für ressortexterne Arbeitsgruppen	Mitarbeiterinnen des BMI	Rollenstereotype aufbrechen			
MN6	BMUKK	Schwerpunktsetzung "Geschlechtergerechtigkeit u. Gender Kompetenz" im Rahmen des Fairness Awards 2011	Teilprojekt der Initiative des BMUKK gegen Gewalt in der Schule	Schülerinnen aller Schularten	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren	Beratungs- und QualifizierungsmN	Auseinandersetzung der SchülerInnen, LehrerInnen, Eltern mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit und Genderkompetenz	X
MN7	BMUKK	Ausbau der geschlechtersensiblen Information, Beratung u. Orientierung f. Bildung u. Beruf in der 7. u. 8. Schulstufe mit verbindlichen Maßnahmen	Gender-Aspekte in MN des BMUKK im Rahmen von "Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung"	Schülerinnen, LehrerInnen, Eltern	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsmN	Geschlechtssensible Berufsorientierung	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN7	Amt der Kärntner Landesregierung	BOMM - Berufsorientierungsmesse für Mädchen 2009 und 2010	Jährliche eintägige Berufsorientierungsmesse (am Girlsday) für Mädchen (12-18 J.)	Mädchen in der Berufsorientierungsphase - zwischen 12 und 18 Jahren; Lehrende an Schulen	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Gendersensible Berufsorientierung für Mädchen; besserer Zugang der Mädchen zu Unternehmen, Schulen u. Universitäten	X
MN8	BMUKK	Neue Modelle zur gemeinsamen Werkerziehung (textiles Werken/technisches Werken) der Schülerinnen in beiden Bereichen entwickeln u. implementieren	Höhere Chancengleichheit bei der späteren Berufswahl, Überwindung der segregierten Berufswahl	SchülerInnen, LehrerInnen, SchulleiterInnen, Schulaufsichtspersonen, Verwaltung	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsmN, Forschungsförderung	Grundlage für ein Argumentarium zur Neuregelung im Bereich Werken	X
MN8	BMUKK	Neue Modelle zur gemeinsamen Werkerziehung	Expertisen zur LehrerInnen-ausbildung; Stat. Daten zum Wahlverhalten von Buben und Mädchen betr. techn. u. text. Werken in der HS, AHS, NMS und SS. Abschluss 2010: Vergleich mit europ. Ländern	SchülerInnen	Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren			
MN9	BMUKK	Schaffung neuer attraktiver Bildungsangebote f. Schülerinnen im Bereich der berufsbildenden technischen, gewerblichen u. kunstgewerblichen Schulen	Überwindung von Stereotypisierungen und stärkere Diversifizierung im Bereich der berufsbildenden Schulen	Schülerinnen der Sekundarstufe 1, der berufsbildenden mittleren u. höheren Schulen	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren, Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	HTL-Kampagne; Strategiepapier vorgestellt bei Vernetzungstreffen (TN: Gender-/Mädchenbeauftragte der HTL-Standorte)	X
MN9	BMUKK	Schaffung neuer attraktiver Bildungsangebote für Schülerinnen im Bereich der berufsbild. Schulen: Humanberufliche Schulen	Überwindung von Stereotypisierungen und stärkere Diversifizierung im Bereich der berufsbildenden Schulen	Schülerinnen der Sekundarstufe 2 und Schülerinnen der berufsbildenden höheren Schulen	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Erweiterung des Spektrums der Ausbildungen im Bereich der Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe: "IT-Ausprägung"	X
MN10	BMUKK	Verbindliche Verankerung geschlechtssensibler Berufsorientierung in der Aus-/Fortbildung v. LehrerInnen u. MultiplikatorInnen	Netzwerk von Ansprechpersonen für Berufsorientierung an päd. Hochschulen; Integration von gendersensiblen Inhalten in die Ausbildung von LehrerInnen	LehrerInnen, MultiplikatorInnen	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsmN	Gendersensible Inhalte in die Aus-, Fort- und Weiterbildung; Netzwerkbildung	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN10	Amt der Burgenländischen Landesregierung	Roberta	Spielerischer Zugang zur Technik für Mädchen; Grundkenntnisse der Konstruktion von Robotern und deren Programmierung	LehrerInnen und SchülerInnen an Hauptschulen, Neuen Mittelschulen und Unterstufe Gymnasien	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren	Beratungs- und QualifizierungsMN	Informations-Workshop für 9 LehrerInnen von 8 Schulen; 13 Schulausscheidungen mit 228 SchülerInnen	
MN11	BMUKK	Verringerung der Zahl der SchulabbrecherInnen	Beratungsangebote für Jugendliche österreichweit; Schulabbruch möglichst frühzeitig erkennen und dagegen steuern	SchülerInnen	Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren			
MN12	BMUKK	Weiterbildung für bildungsbenachteiligte Frauen, insb. für Frauen mit Migrationshintergrund	Migrantinnen in EB: niedrigschwellige Bildungsangebote	Migrantinnen	Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern, Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen	Beratungs- und QualifizierungsMN	5.020 TN Migrantinnen, Zugang zu weiterführender Bildung oder Arbeitsmarkt	X
MN13	BMUKK	Bildungsmaßnahmen für Frauen mit dem Schwerpunkt IT-Kompetenzen	Förderung der Weiterbildung v. benachteiligten/lerngewohnten Frauen	Lerngewohnte Frauen in ländlichen Regionen und junge Frauen im städtischen Bereich	Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern	Beratungs- und QualifizierungsMN	Entwicklung Lernmodell, Curriculum Ausbilder, Strategie zur Erreichung, Potentialanalyse	X
MN13	Land Salzburg	"Bridging the Gender & Generation Gap"	Generationsübergreifendes Lernens: Jugendliche, die mit digitalen Medien aufwachsen, bringen Frauen ab 40 J. aus dem ländlichen Raum den Umgang mit dem Internet bei	Frauen 40+ im ländlichen Bereich, die bisher keinen aktiven Zugang zu den IKT haben	Rollenstereotype aufbrechen, Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern	Beratungs- und QualifizierungsMN		X
MN14	BMWFJ	Schaffung von Voraussetzungen für die Anerkennung der nichtformalen Bildung und die Anerkennung der vielfältigen Kompetenzen von Jugendlichen	Im Rahmen des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) wurde ein Konzept erarbeitet, um non-formale Qualifikationen einem der 8 Levels des NQR unterzuordnen	Personen mit nicht formaler Bildung	Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern			

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN14	BMUKK	Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR): Korridor 2/ non-formales Lernen	Abgleichung der europaweit unterschiedlichen nationalen Qualifikationsrahmen	Frauen mit geringen formalen Qualifikationen, die über non-formale Lernergebnisse verfügen	Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren, Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern, Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen, Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Beratungs- und QualifizierungsMN	Teilstrategie für den NQR/ Korridor 2; politisches Komittment zur Berücksichtigung des non-formalen Lernens im NQR durch den Ministerrat	X
MN15	BMWfJ	Nostrifikationen fördern und Kompetenzen anerkennen	Gleichhaltung von ausländ. Berufsausbildungen mit der österr. Lehrabschlussprüfung	Personen mit ausländischer Ausbildung	Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern			
(MN16)	BMASK	Frauenberufszentren	Förderung des Qualifizierungszugangs für arbeitssuchende Frauen; Laufbahnperspektiven; Kooperation mit Unternehmen	Frauen, auch mit Migrationshintergrund, die Interesse an Aus- und Weiterbildung haben	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversif., Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern, Erhöhen d. Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäft. v. Frauen	Beratungs- und QualifizierungsMN	Aufgrund der kurzen Laufzeit des Projekts gibt es noch keine Evaluationsergebnisse	X
MN16	BMASK	FiT - Frauen in Handwerk und Technik	Teilnahme an nicht tradition. Ausbildungen; zertifizierte Ausbildungen im technisch handwerklichen Bereich	Frauen und Mädchen	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren, Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern, Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen, Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Beratungs- und QualifizierungsMN		X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN17	BMASK	Laufbahnberatung und Karrierecoaching	Die Beratungskompetenz für Wiedereinsteigerinnen im AMS (inkl. über Einkommen, Teilzeitbeschäftigung und Segregation)	Wiedereinsteigerinnen	Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern			
MN17	Amt der NÖ Landesregierung	Regionales Mentoringprogramm für Frauen	Mentorschaften u. Seminarangebote bei Berufswahl, Arbeitsbeginn, Wiedereinstieg	Mentees - Frauen, die sich neu orientieren; Mentorinnen - Frauen mit Erfahrungen	Selbständigkeit v. Frauen unterstützen; mehr Frauen in Führungspositionen		jährlich: 15 - 20 Mentorschaften; 6 Mentoringseminare	
MN17	Vorarlberger Landesregierung	Meine Zeit. Meine Chance.	Initiativprogramm zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Workshops, Exkursionen und Vorträge, Impulse in 2 Gemeinden/Jahr	junge Mütter, Wiedereinsteigerinnen	Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren, Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern, Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen, Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen	Beratungs- und QualifizierungsmN	Gesamt haben im Jahr 2010 17 Frauen an den 5 Workshop-Nachmittagen teilgenommen. Die Vorträge (im Frühjahr und Herbst je 8) waren mit 565 Personen gut besucht. Am Impulsfrühstück für die ganze Familie konnten 250 TN gezählt werden. Daneben wurden 80 Kinder betreut	
MN19	BMF	Arbeitsgruppe 'Beitrag Steuern/Abgaben zur Verteilung der Erwerbstätigkeit zwischen Männern und Frauen'	Gender in Steuerreform	Frauen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen	Rollenstereotype aufbrechen; Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen; Selbständigkeit v. Frauen unterstützen; Reduzieren Einkommensunterschiede zw. Männer u. Frauen	Legislative MN		
MN19	BMF	Gleichstellungsspezifische Prüfung sämtlicher Familien- und Steuerleistungen	Förderung der Gleichstellung und Verlagerung des Steuermitteleinsatzes auf Sachleistungen; Arbeitsgruppe, inkl. ExpertInnen von IHS u. WIFO	Frauen, Familien	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen			

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN21	BKA	Kampagne "Echte Männer gehen in Karenz"	Kampagne der Frauenministerin "Echte Männer gehen in Karenz"; Ziel: Förderung des Anspruches einer Väterkarenz	Männer aus Politik, Wirtschaft, Interessensvertretungen etc. und berufstätige Männer allgemein	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen, Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht	Öffentlichkeitsarbeit	MN noch nicht abgeschlossen; ab 01.01.2011 besteht im öffentlichen Dienst die Möglichkeit des Papamonats	X
MN23	BKA	Telearbeit	Örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation für einen bestimmten Mitarbeiterkreis	Frauen, die Kinder zu betreuen haben	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen, Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen, mehr Frauen in Führungspositionen	Sonstiges: Selbständigkeit/ Karrieremöglichkeit von Frauen	Evaluierung nur im Zusammenhang mit einem Gesamtpaket von Maßnahmen	X
MN23	BMASK	Einführung von Telearbeit im BMASK	Mai 2010 - Novellierung mit der Zielrichtung, dass insb. DienstnehmerInnen mit Betreuungspflichten von der Telearbeit profitieren können	DienstnehmerInnen mit Betreuungspflichten	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen	Sonstiges: interne PersonalMN	Evaluierung 2006: erhöhte Arbeitszufriedenheit und Arbeitseffizienz der TelearbeiterInnen	
MN23	BMI	Evaluierung von Telearbeit im öffentlichen Dienst	Seit 2004 im BMI als Möglichkeit der Dienstverrichtung; Ziel: Steigerung der Anzahl von Telearbeitsplätzen	MitarbeiterInnen des BMI	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen			
MN23	BMLFUW	Telearbeit	Evaluierung von Telearbeit im öff. Dienst; Ziel: Steigerung der Anzahl von Telearbeitsplätzen	Bundesbedienstete des BMLFUW	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen			

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN24	Vorarlberger Landesregierung	Wettbewerb: Familienfreundlichster Betrieb	Innovativen Unternehmen die Möglichkeit geben, ihre MN einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren	Frauen	Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht			
MN25	BMWfJ	Vereinbarung Art. 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots und über die Einführung der verpflichtenden frühen sprachlichen Förderung in institution. Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Schaffung eines bundesweiten vorschulischen Bildungsplanes	Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots; vorschulische Bildung, sprachliche Förderung	(Berufstätige) Mütter von Kleinkindern bis zum Schuleintritt	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen	Legislative MN; Subventionen, Preise, Stipendien	17.621 neue Betreuungsplätze; 251 Tagesmütter/-väter neu ausgebildet	X
MN25	alle Länder	Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen	Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen	Frauen, die familiäre Verpflichtungen mit Kindern und ihre Berufstätigkeit vereinbaren möchten	Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht		MN - finanzielle Entlastung der Eltern und verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
MN26	BMWfJ	Curriculum Ausbildungslehrgänge für Tagesmütter/-väter	Bundesweit einheitliche Ausbildungsstandards u. Abschlusszertifikat; 300 Unterrichtseinheiten	Frauen, die den Beruf Tagesmutter anstreben	Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern; Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen, Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen	Beratungs- und QualifizierungsmN		X
MN29	BMUKK	Ausbau der schulischen Betreuungsangebote	Ganztagesangebot an Pflichtschulen und Bundesschulen soll bis 2015 deutlich ausgebaut werden	Berufstätige und allein erziehende Frauen	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen, Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht		Offensivmaßnahme „Ausbau der ganztägigen Betreuung“ - 80 Mio Euro/Jahr für die nächsten 4 Budgetjahre	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN29	Land Oberösterreich	Ganztägige Schulform	Nachmittagsbetreuung; Zertifikat "OÖ Schule Innovativ"; zusätzliches Equipment, um zukünftige Projekte ergebnisorientiert umzusetzen	Mütter	Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht		146 öff. Pflichtschulen - Bewilligungen für eine ganztägige Führung in OÖ 2010/11. An 113 Standorten werden diese Bewilligungen 2010/11 in Anspruch genommen	
MN31	BMWF	Pilotprojekte kleinregionaler, sozialer Dienstleistungszentren in zentraler Lage. Generationsübergreifend; regionsbelebende Angebote, zB auch zu Kinderbetreuung und Pflege	Vernetzung u. Infrastruktur im regional. Raum; Leistungsvereinbarungsperiode 2010/12; Broschüre: Kinderbetreuungsangebot an Universitäten	Beschäftigte in Universitäten	Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht			
MN33	Land Oberösterreich	Initiative Frauen in Aufsichtsräten	Nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten zur Kompetenzstärkung der Aufsichtsratsarbeit	Frauen, die auf dem Weg in die erste Führungsebene/ Vorstand/Top Management sind; selbständige Frauen, die Aufsichtsratspositionen anstreben; Frauen in Aufsichtsratspositionen	Mehr Frauen in Führungspositionen. Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Beratungs- und qualifizierungsMN		X
MN36	BMWF	Gleichstellungsziele und -vorhaben Leistungsvereinbarungen	Leistungsvereinbarung; Handlungsfelder - Ausbildungs- und Berufsphasen mit unter 40% Frauenanteil	Frauen in allen Ausbildungs- und Personalkategorien, in denen sie unterrepräsentiert sind	Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern; Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht; mehr Frauen in Führungspositionen	Sonstiges: StrukturMN zur Steuerung der Universität	Broschüre "Das ABC der Kinderbüros"; Professuren; Nachwuchsförderung; geschlechtsspez. Lehre	X
MN36	BMWF	Novelle Wissensbilanzverordnung 2010 - WBV 2010; 216. Verordnung BGBI. II 7.6.2011	Genderrelevante Indikatoren für Wissensbilanz	Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen, Studentinnen	Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Legislative MN		X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN36	BMWF	Studie 'Qualitätsentwicklung in Berufungsverfahren'	Berufungsverfahren: Sicherung und Entwicklung von Qualität der Forschung und Lehre	Professorinnen	Mehr Frauen in Führungspositionen	Sonstiges: Qualitätsentwicklung		X
MN38	BMWFJ IV WKO	Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“	Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen", inkl. Workshops zu Unternehmensführung, Personalmanagement u. Aufsichtsrats Tätigkeit; Datenbank	Frauen, die auf dem Weg ins Top-Management/ Vorstand/Aufsichtsrat, sind; selbständige Frauen, die einem Unternehmen vorstehen u. Vorstands-/Aufsichtsratspositionen anstreben	Mehr Frauen in Führungspositionen, Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	21 weibliche Führungskräfte aus verschiedenen Bereichen haben das Programm „Zukunft.Frauen“ absolviert. Das Feedback der Absolventinnen war positiv	
MN41	BKA	Gendercontrolling	Besoldungsrechtliche Einstufung als Indikator für Führungsverantwortung	Bundesbedienstete	Mehr Frauen in Führungspositionen, Führung in der Verwaltung		Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Stellungen	X
MN42	BKA	Erhöhung der Frauenquote	Erhöhung der Quote leg.cit von 40% auf 45% (Novelle zum Bundes-GleichbehandlungsG im Jahr 2009)	Bundesbedienstete	Rollenstereotype aufbrechen, Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern, Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung von Frauen, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen, mehr Frauen in Führungspositionen, Führung in der Verwaltung, Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Legislative MN		

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN44	BMeiA	Führung in Teilzeit im Bundesdienst	Die Teilnahme weiblicher Bediensteter, auch jener mit herabgesetzter Wochenarbeitszeit, an Führungskräftelehrgängen zu fördern	Bundesbedienstete im BMeiA	Führung in der Verwaltung			
MN44	BMG	Führung in Teilzeit im Bundesdienst	Laut Frauenförderungsplan des BMG BGBL. II, Nr. 303 aus 2009 § 10 - Teilzeitbeschäftigung darf kein Ausschließungsgrund für Funktionsbetrauungen sein	Bundesbedienstete im BMG	Führung in der Verwaltung			
MN44	BMLFUW	Führung in Teilzeit im Bundesdienst	Laut Frauenförderplan des Ressorts wird in § 14 Abs. 2 normiert, dass Leitungspositionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind	Bundesbedienstete im BMLFUW	Führung in der Verwaltung			
MN44	BMUKK	Führung in Teilzeit im Bundesdienst	Führung in Teilzeit wurde im Frauenförderungsplan des BMUKK (VO BGBL. II Nr. 76/2009, vgl. insb. § 3 Abs. 4 FFP) aufgenommen; Vorbild für einige andere Ressorts	Bundesbedienstete im BMUKK	Führung in der Verwaltung			
M44	BMASK	Führung in Teilzeit im Bundesdienst	Führung in Teilzeit im Bundesdienst	Bundesbedienstete im BMASK	Führung in der Verwaltung		In den Ausschreibungstexten des BMASK für die Betrauung mit Leitungsfunktionen wird hingewiesen, dass eine vorliegende Teilzeitbeschäftigung keinen Hinderungsgrund für die Betrauung darstellt	
MN45	BMASK	Mentoring für Frauen im BMASK	Berufliche/persönliche Kompetenzen v. Frauen weiter entwickeln/sichtbar machen	Mitarbeiterinnen des BMASK einschl. der nachgeordneten Dienststellen	Führung in der Verwaltung	Beratungs- und QualifizierungsMN	Eigene Kompetenzen erweitern und erfolgreiche Strategien für den Aufstieg kennenlernen	

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN45	Amt der Kärntner Landesregierung	Frauen Karriere Mentoring	Beruflich erfahrene Frau steht als Mentorin für Karriere- und Entwicklungsfragen der jungen Frau (1 Jahr); begleitet wird das Programm durch Workshops, Coachings und Supervision	Frauen aus der Privatwirtschaft	Rollenstereotype aufbrechen, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen, mehr Frauen in Führungspositionen, Reduzieren d. Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Beratungs- und QualifizierungsmN	Aktive Gestaltung der Karrierewege der Teilnehmerinnen: Bewusstwerden der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten im Unternehmen, Vereinbarkeit; Persönlichkeitsentwicklung	
MN45	Amt der Kärntner Landesregierung	Mentoring für Bedienstete des Landes Kärnten	Begleitung bei dem Entwicklungsweg und der Karriereplanung	Weibliche Bedienstete des Landes Kärnten	Mehr Frauen in Führungspositionen, Führung in der Verwaltung	Beratungs- und QualifizierungsmN	Sensibilisierung des Themas "Frauen in Führungspositionen"	
MN45	Land Oberösterreich	Cross Mentoring Programm	Förderung von Frauen die bereits erfolgreich im Berufsleben stehen und entweder eine Führungs- oder Fachkarriere vor sich oder bereits inne haben	Frauen die eine Führungs- oder Fachkarriere anstreben, oder inne haben	Rollenstereotype aufbrechen, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen, mehr Frauen in Führungspositionen, Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Beratungs- und qualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit		X
MN45	BMeiA	Cross Mentoring	Motivation und Weiterqualifizierung von Frauen für die Übernahme von Führungspositionen	Mentee: junge Bedienstete; Mentorinnen: erfolgreiche Bedienstete in mittlerer/ gehobener Position	Selbständigkeit v. Frauen unterstützen, Führung in der Verwaltung	Beratungs- und QualifizierungsmN	Der Erfahrungs-/Wissens- austausch; persönliche Weiterentwicklung; Feedback auf das Führungsverhalten	
MN45	BMLFUW	Cross Mentoring Projekt im Bundesdienst	seit 2005/6; jährlich befristet; Mentoring im Bundesdienst	interessierte Frauen aller Verwendungsgruppen die ihre berufliche Karriere aktiv gestalten wollen	Selbständigkeit v. Frauen unterstützen, Führung in der Verwaltung	Beratungs- und QualifizierungsmN	2006/7: 11+15; 2007/8: 7+5; 2008/9: 6+5; 2009/10: 5+5; Nutzen für MentorInnen und Mentees	
MN45	BMASK	Cross Mentoring	Motivation und Weiterqualifizierung von Frauen für die Übernahme von Führungspositionen	MitarbeiterInnen des BMASK	Selbständigkeit v. Frauen unterstützen, Führung in der Verwaltung	Beratungs- und QualifizierungsmN	Der Erfahrungs-/Wissens- austausch; persönliche Weiterentwicklung; Feedback auf das Führungsverhalten	4 Mentees u. 4 Mentorinnen

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBI.
MN45	BMVIT	Cross Mentoring	Individuelle Förderung von Frauen: Einstieg in neue berufliche Kontaktnetze	Frauen, die mittelfristig Führungspositionen auf unterschiedlichen Ebenen besetzen sollen	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen, mehr Frauen in Führungspositionen, Führung in der Verwaltung, Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Beratungs- und QualifizierungsMN	Eröffnung neuer beruflicher Chancen; Erwerb von Qualifikationen; Entwicklung der eigenen Persönlichkeit	X
MN46	BKA	Kampagne "gleich=fair"	Transparenz der Einkommen von Männern und Frauen gesetzlich verankern	Frauen aus Politik, Wirtschaft, Interessenvertretungen etc. und Frauen allgemein	Reduzieren die Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Öffentlichkeitsarbeit	Einkommenstransparenz in den Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes für Privatwirtschaft und Bund	X
MN50	BKA	Machbarkeitsstudie zu einem Gehaltsrechner	Datenlage zu Löhnen und Gehältern; Online-Tool f. Informationen über Löhne und Gehälter in Österreich	Politikerinnen	Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Sonstiges: Information	Machbarkeitsstudie	X
MN53	BMASK	Ausweitung bestehender Arbeitsgruppen zum Thema Pflege/Betreuung	Sozialbetreuungsberufe; Joboffensive durch das AMS; 24-Stunden-Betreuung; Projekt "learn forever"	Beschäftigte im Sektor Pflege/Betreuung	Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen			
MN55	ÖGB	Leitfaden für KollektivvertragsverhandlerInnen "Der Kollektivvertrag - das Instrument zur Chancengleichheit"	Leitfaden zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Kollektivvertragspolitik	BetriebsrätInnen und FunktionärInnen, sowie Beschäftigte des ÖGB, die auch Kollektivverträge verhandeln	Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht, mehr Frauen in Führungspositionen, Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Beratungs- und QualifizierungsMN		

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

Gemeldete Maßnahmen des Zeitraums 2009–2010, die einem NAP-Handlungsfeld aber keiner konkreten NAP-Maßnahme zuordenbar waren

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBL.
NAP1	BKA	Kampagne "Finde deinen eigenen Weg!"	Karrierechancen für Mädchen: Veranstaltungen, Informationsmaterial, www.findeeinenweg.at	Mädchen und junge Frauen, die vor der Berufswahl stehen, aber auch Frauen allgemein	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung und Berufswahl diversifizieren, Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Öffentlichkeitsarbeit	Bewusstseinsbildung, Information	X
NAP2	BKA	Schutz vor Diskriminierung durch Assoziation (2011!)	Im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist z.B. eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson als Fallgestaltung denkbar	Bundesbedienstete	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen, Infrastruktur, die die Vereinbarkeit von Beruf u. Familie ermöglicht, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen	Legislative MN		X
NAP2	BKA	Betriebskindergarten	Vorrangig für Bundesbedienstete um eine ganztägige Betreuung ihrer noch nicht schulpflichtigen Kinder zu ermöglichen	Frauen, die Kinder im Kindergartenalter zu betreuen haben	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung von Frauen, Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen	Sonstiges: Selbständigkeit/Karrieremöglichkeit von Frauen	Evaluierung nur im Zusammenhang mit einem Gesamtpaket von Maßnahmen	X
NAP2	BMASK	Eingliederungsbeihilfe	Befristeter Zuschuss zu den Lohn- und Lohnnebenkosten	Frauen, die Probleme haben, eine Beschäftigung aufzunehmen	Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollbeschäftigung v. Frauen	Sonstiges: BeschäftigungsmN	37.000 Frauen nahmen mittels Eingliederungsbeihilfe eine Beschäftigung auf (2009-10)	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011), wobei die letzte Spalte Überschneidungen mit externen Maßnahmen der Ministerien angibt.

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBL.
NAP2	BKA	Qualifikation der Diskriminierungen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft als "ex lege"-Diskriminierungen	"Tatbestände" der Schwangerschaft und Mutterschaft nunmehr als "ex lege"-Diskriminierungen normiert (Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsg 2009)	Bundesbedienstete	Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern, Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen, Infrastr., die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen, Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Legislative MN		X
NAP2	Magistrat der Stadt Wien	"Unterstützende Maßnahmen für Unternehmen zur innerbetrieblichen Frauenförderung"	Handbuch "Frau + Mann gleich fördern = Gewinnen!" und Toolbox "Diagnoseinstrumente zur Gleichstellung im Betrieb"	Frauen in unselbständiger Beschäftigung	Rollenstereotype aufbrechen, Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern, Erhöhen der Erwerbsbeteiligung u. Vollzeitbeschäftigung v. Frauen, Infrastruktur, die die Vereinbarkeit v. Beruf u. Familie ermöglicht, mehr Frauen in Führungspositionen, Reduzieren der Einkommensunterschiede zw. Männern u. Frauen	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Das Handbuch und die Toolbox werden laufend von Unternehmen und beruflichen Interessensvertretungen nachgefragt	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 3: Für 2009-2010 gemeldete (begonnene / umgesetzte) Maßnahmen des NAP Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

MN-Nr.	Meldende Stelle	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	NAP Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis	BGBL.
NAP2	Magistrat der Stadt Wien	Bildungskompass für Mädchen und Frauen in Wien. Aktualisierte und überarbeitete 4. Auflage 2010	Broschüre für Mädchen und Frauen in Wien über frauenspezifische Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Ältere Frauen, arbeitslose Frauen, berufstätige Frauen, Frauen und Mädchen mit Behinderungen, Mädchen und junge Frauen, Migrantinnen, Wiedereinsteigerinnen, Unternehmensgründerinnen	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren, Bildungsbeteiligung u. Abschlüsse v. Frauen gezielt fördern	Öffentlichkeitsarbeit	Bildungskompass	
NAP2	BKA	Podiumsdiskussion "Fremdbild-Rollenbild-Vorbild"	Das Thema "Rollenstereotype" aus dem Blickwinkel von Migrantinnen aufzugreifen; die Öffentlichkeit mit anderem Rollenbild konfrontieren	Öffentlichkeit	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen	Öffentlichkeitsarbeit	Die Öffentlichkeit wurde mit den Lebenskonzepten von Migrantinnen konfrontiert, die nicht dem vorherrschenden Klischee (kopftuchtragend, zwangsverheiratet) entsprechen	X
NAP3	BMLFUW	Expertinnendatenbank (in Kooperation mit FEMtech)	1201 Expertinnen, 1/3 Führungskräfte, 1/3 übt eine leitende Funktion aus, 352 Frauen (Forscherinnen u. Projektmitarbeiterinnen)	Expertinnen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik und Umwelttechnologie	Rollenstereotype aufbrechen, Ausbildung u. Berufswahl diversifizieren, Selbständigkeit v. Frauen unterstützen, mehr Frauen in Führungspositionen	Beratungs- und QualifizierungsmN	Weiterentwicklung der Datenbank; Frauen verstärkt in Entscheidungsprozesse einbinden	X
NAP1 NAP2 NAP3 NAP4	BKA	Veranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsministerin: "Open Space - Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt" am 24. Juni 2009	Erarbeitung eines Nationalen Aktionsplans für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	VertreterInnen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung, Politik und NGOs, ExpertInnen, solidarische Männer	alle Themenkreise des NAP	Öffentlichkeitsarbeit, Sonstiges: Grundlagen für NAP zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	NAP zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt; Strategie der Bundesregierung bis 2014	X
NAP1 NAP2 NAP3 NAP4	BKA	Koordinierung, Erstellung und Veröffentlichung des Nationalen Aktionsplans "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt"	Strategie der Bundesregierung bis 2013	Junge Frauen u. Mädchen, Frauen im Erwerbsalter, beschäftigungslose Frauen, Wiedereinsteigerinnen, an Bildung interessierte Frauen	alle Themenkreise des NAP	Sonstiges: Koordinierung der Erarbeitung des NAP Gleichstellung	Der NAP zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 55 MN; im Juni 2010 veröffentlicht	X

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: Dezember 2010 bis März 2011)

Anhang 4: Kennzahlenübersicht

KZ 1

Allgemeine Kennzahlen:

Kennzahl 1: Medianes Brutto-EK

Kennzahl 2: medianes Netto-EK

Kennzahl 3: Arbeitslosenhilfebezug (monatlich)

Kennzahl 4: Notstandshilfebezug (monatlich)

Kennzahl 5: Alterspension inkl. AG,

Kennzahl 6: Erwerbsquote

Kennzahl 7: Teilzeitquote

Kennzahl 8: Arbeitslosenquote

Kennzahl 9: KinderbetreuungsgeldbezieherInnen

KZ 1

Spezifische Kennzahlen:

Kennzahlen 1: zusätzliche einkommensrelevante Kennzahlen

Kennzahlen 2: zur Bildung

Kennzahlen 3: zum Arbeitsmarkt

Kennzahlen 4: Indikatoren zu gegenderter Gewalt im Nahbereich

Kennzahlen 5: Anteil an Politikerinnen

Kennzahlen 6: Barriere zwischen demokratischem Input und Output

Kennzahlen 7: zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Care Paradox)

Kennzahlen 8: Kennzahlen zur vertikalen Segregation

Kennzahlen 9: Kennzahlen zur horizontalen Segregation

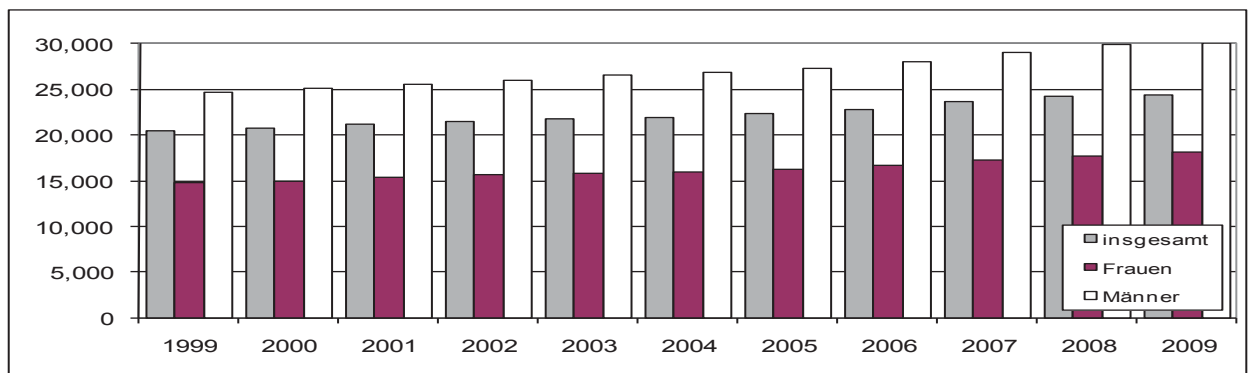
Anhang 5: Update wichtiger Kennzahlen

Tabelle 27 Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
insgesamt	20.436	20.757	21.120	21.424	21.709	21.965	22.320	22.834	23.613	24.257	24.449
Frauen	14.773	14.976	15.304	15.620	15.792	15.977	16.296	16.713	17.217	17.704	18.112
Männer	24.614	25.094	25.592	26.055	26.507	26.894	27.375	28.102	29.057	29.938	30.102
Gap M-F	39,98%	40,32%	40,20%	40,05%	40,42%	40,59%	40,47%	40,53%	40,75%	40,86%	39,83%
Gap F-M	-66,61%	-67,56%	-67,22%	-66,81%	-67,85%	-68,33%	-67,99%	-68,14%	-68,77%	-69,10%	-66,20%

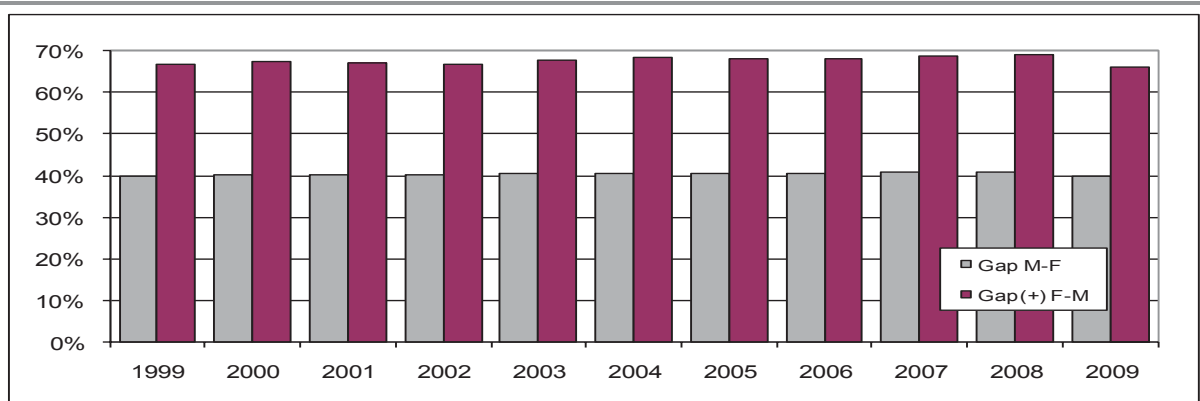
Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2011)
Medianwerte der Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG, ohne Lehrlinge.

Abbildung 43 Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2011)

Abbildung 44 Gender Gap im Bruttoeinkommen



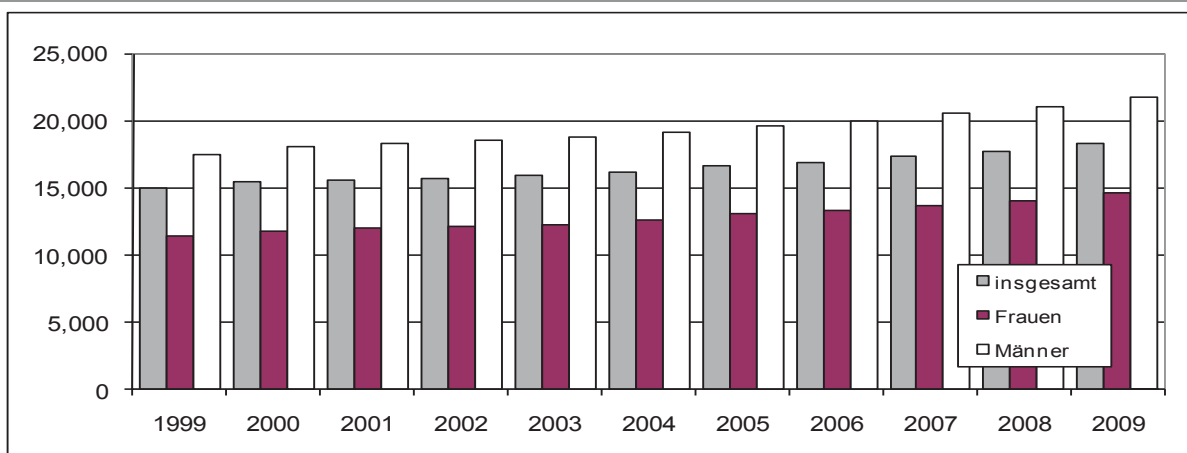
Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2011)

Tabelle 28 Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
insgesamt	14.929	15.401	15.533	15.709	15.867	16.124	16.626	16.918	17.376	17.759	18,333
Frauen	11.417	11.803	11.964	12.163	12.273	12.644	13.073	13.333	13.651	14.009	14,658
Männer	17.492	18.067	18.258	18.497	18.752	19.068	19.598	20.006	20.573	21.066	21,684
Gap M-F	34,73%	34,67%	34,47%	34,24%	34,55%	33,69%	33,29%	33,35%	33,65%	33,50%	32,40%
Gap F-M	-53,21%	-53,07%	-52,61%	-52,08%	-52,79%	-50,81%	-49,91%	-50,05%	-50,71%	-50,37%	-47,93%

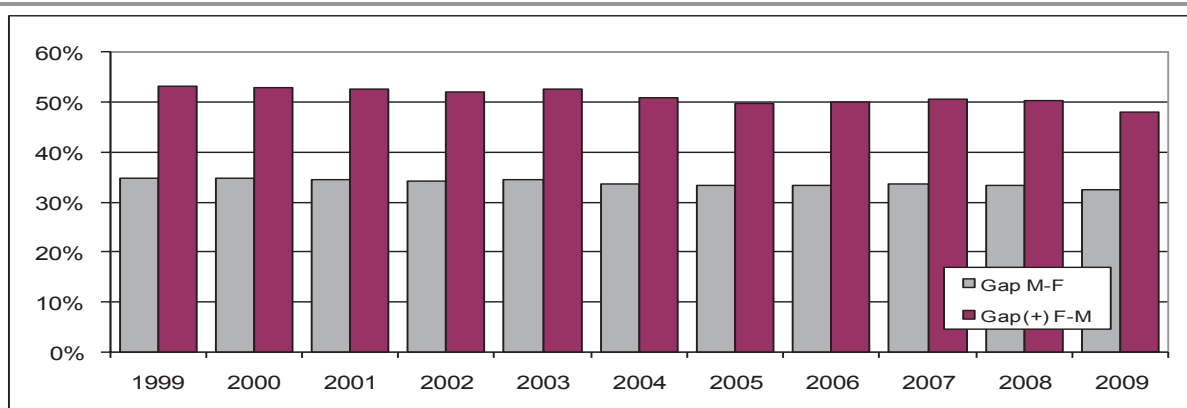
Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2011); Medianwerte der Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG abzüglich der einbehaltenen SV-Beiträge und abzüglich der insgesamt einbehaltenen Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung).

Abbildung 45 Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2011)

Abbildung 46 Gender Gap im Nettoeinkommen



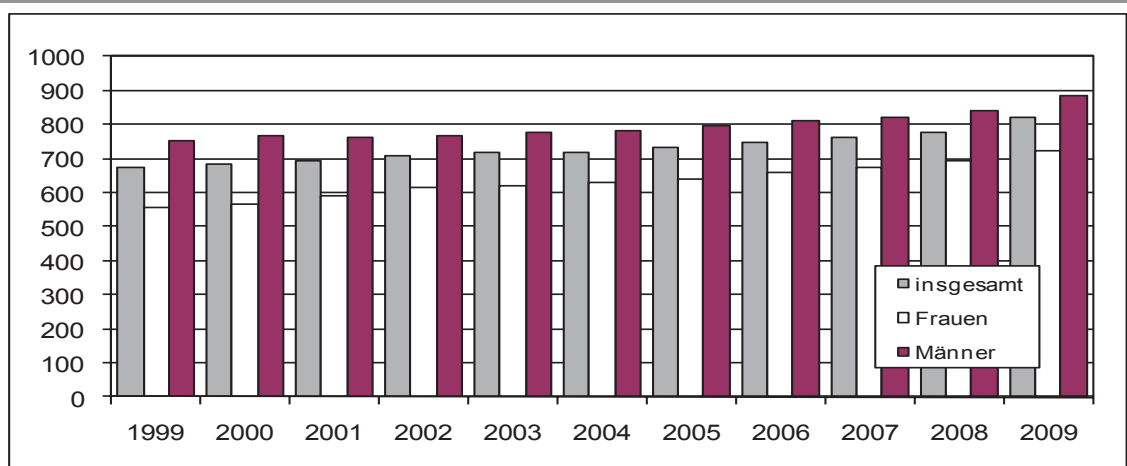
Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2011)

Tabelle 29 Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
insgesamt	674	685	692	708	716	720	734	749	760	776	820
Frauen	559	565	590	613	621	628	642	657	676	692	721
Männer	754	767	760	769	779	783	797	813	823	839	884
Gap M-F	25,88%	26,30%	22,45%	20,28%	20,24%	19,76%	19,47%	19,17%	17,89%	17,52%	18,44%
Gap F-M	-34,92%	-35,69%	-28,95%	-25,43%	-25,37%	-24,63%	-24,17%	-23,71%	-21,79%	-21,24%	-22,60%

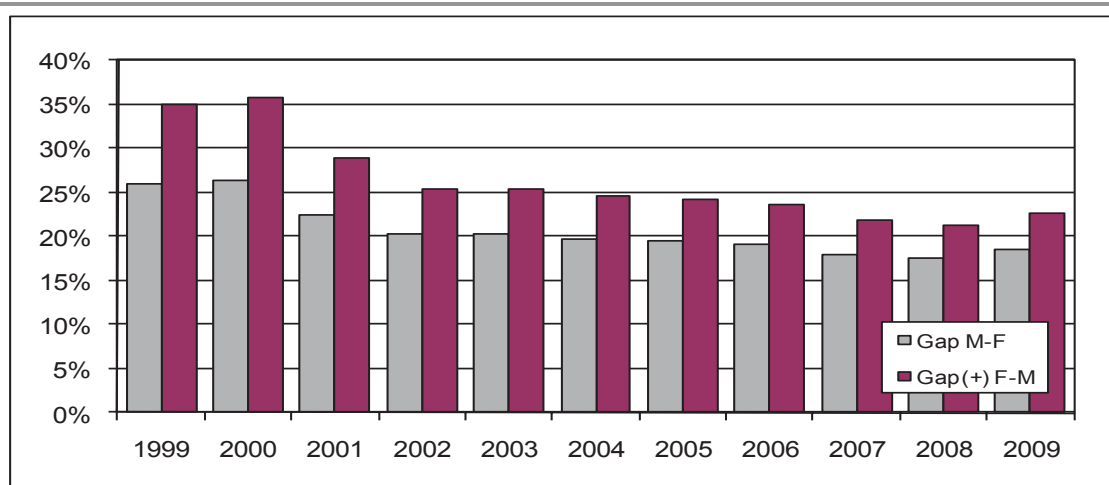
Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 12/2010)

Abbildung 47 Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug



Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 12/2010)

Abbildung 48 Gap im Arbeitslosengeldbezug



Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 12/2010)

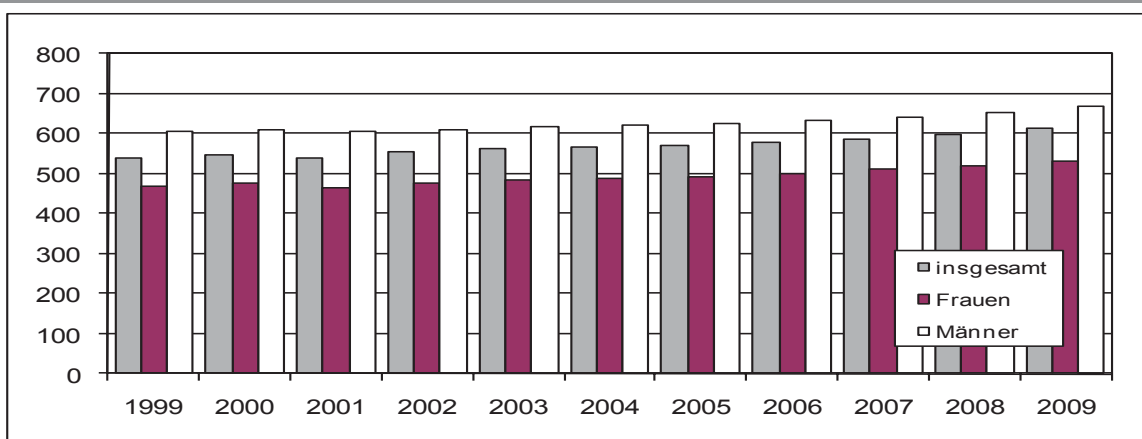
Anhang 5: Update wichtiger Kennzahlenübersicht

Tabelle 30 Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
insgesamt	541	547	541	554	563	568	572	579	588	598	614
Frauen	470	477	465	476	483	489	494	501	511	520	529
Männer	605	612	605	611	618	623	625	632	641	652	668
Gap M-F	22,34%	22,10%	23,08%	22,09%	21,75%	21,53%	21,06%	20,77%	20,39%	20,18%	20,70%
Gap F-M	-28,77%	-28,37%	-30,00%	-28,35%	-27,79%	-27,43%	-26,68%	-26,21%	-25,61%	-25,29%	-26,11%

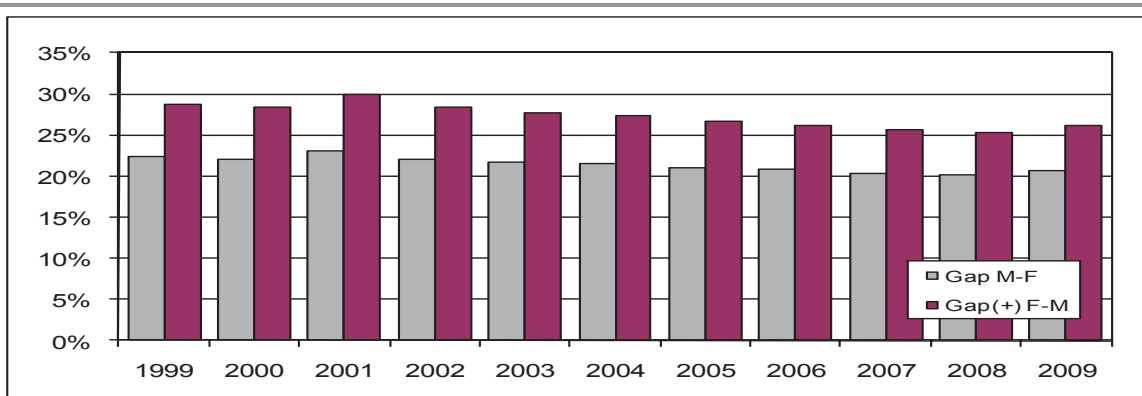
Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 12/2010)

Abbildung 49 Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug



Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 12/2010)

Abbildung 50 Gap im Notstandshilfebezug



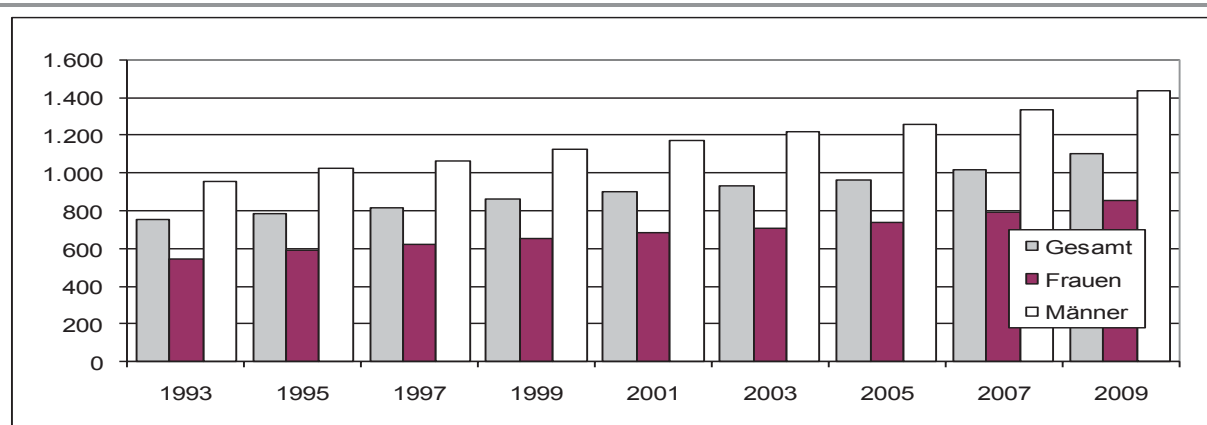
Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 12/2010)

Anhang 5: Update wichtiger Kennzahlenübersicht

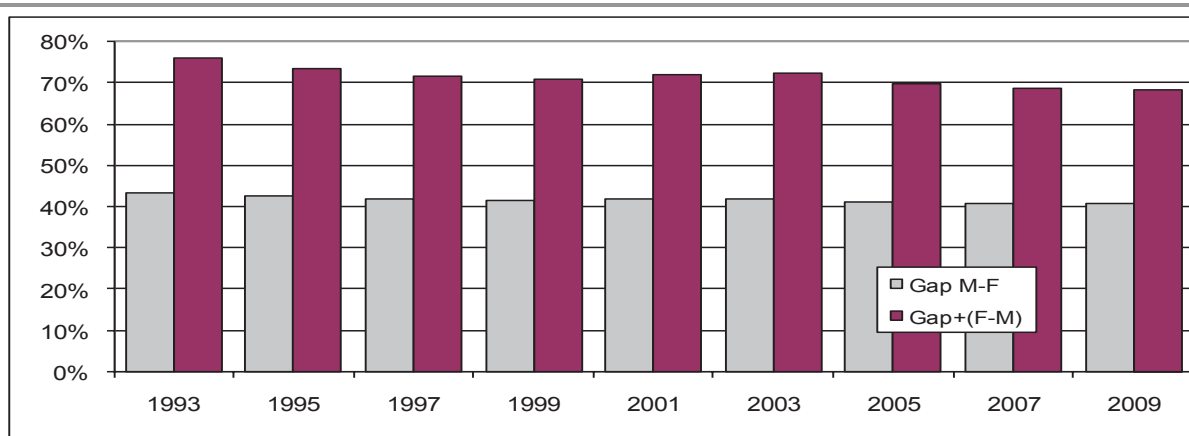
Tabelle 31 Durchschnittliche Alterspension (im Dezember)

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Gesamt	752	782	816	860	897	929	963	1.021	1.100
Frauen	543	591	621	656	681	708	741	790	853
Männer	956	1.026	1.066	1.122	1.172	1.219	1.258	1.333	1.437
Gap M-F	43,2%	42,4%	41,7%	41,5%	41,9%	41,9%	41,1%	40,7%	40,6%
Gap F-M	-76,1%	-73,6%	-71,7%	-71,0%	-72,1%	-72,2%	-69,8%	-68,7%	-68,5%

Quelle: IHS BASIEREND AUF HVSV (Auszug 12/2010)

Abbildung 51 Durchschnittliche Alterspension (im Dezember)

Quelle: IHS BASIEREND AUF HVSV (Auszug 12/2010)

Abbildung 52 Gap bei Alterspensionen

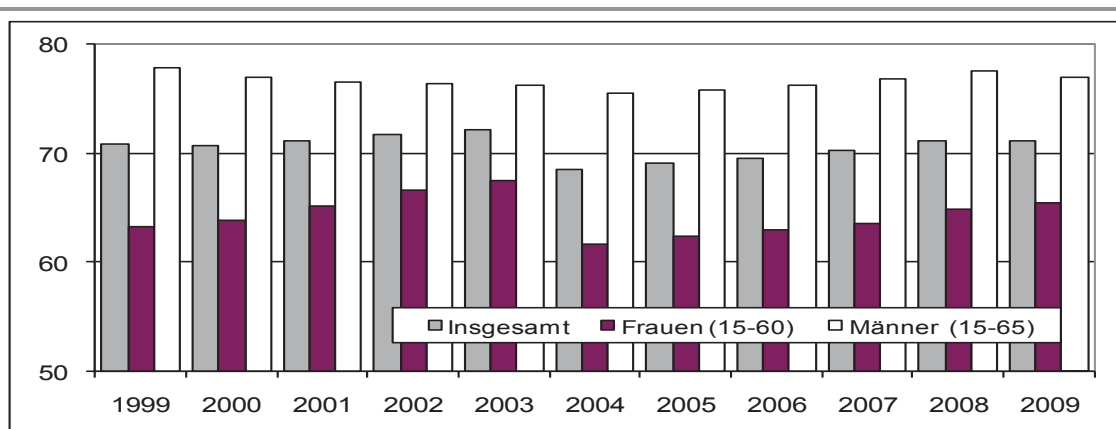
Quelle: IHS BASIEREND AUF HVSV (Auszug 12/2010)

Anhang 5: Update wichtiger Kennzahlenübersicht

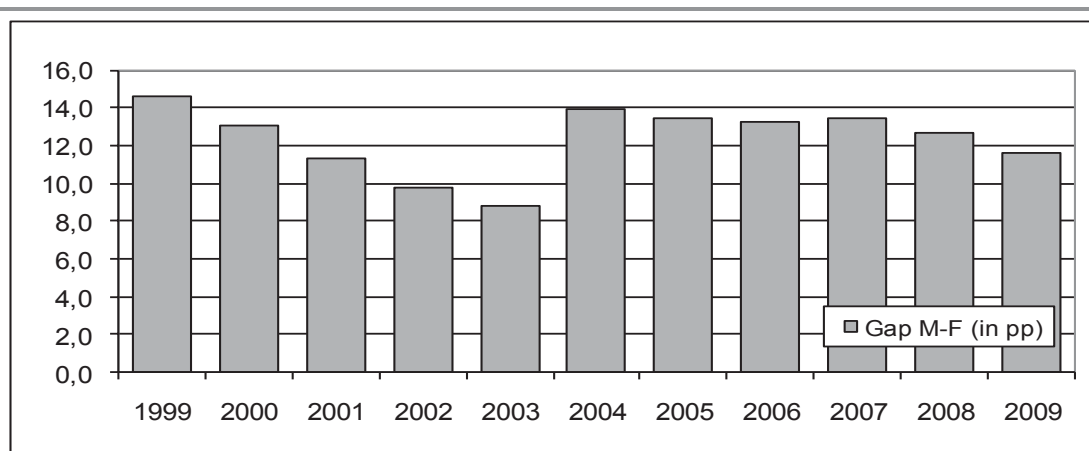
Tabelle 32 Erwerbsquoten von Frauen und Männern

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Insgesamt	70,8	70,7	71,1	71,7	72,1	68,5	69,1	69,6	70,2	71,2	71,2
Frauen (15-60)	63,2	63,9	65,2	66,6	67,5	61,6	62,4	62,9	63,5	64,9	65,4
Männer (15-65)	77,8	77	76,5	76,4	76,3	75,5	75,8	76,2	76,9	77,6	77
Gap M-F (in pp)	14,6	13,1	11,3	9,8	8,8	13,9	13,4	13,3	13,4	12,7	11,6

Quelle: IHS BASIEREND AUF BMWA (IN: <http://www.dnet.at/elis/>; Auszug12/2010), Anteil der selb- und unselbständigen Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der jeweiligen Wohnbevölkerung
2004: Datenbruch (konzeptuelle Erfassungsumstellung)

Abbildung 53 Erwerbsquote von Frauen und Männern

Quelle: IHS BASIEREND AUF BMWA (Auszug 12/2010)

Abbildung 54 Gender Gap in der Erwerbsquote

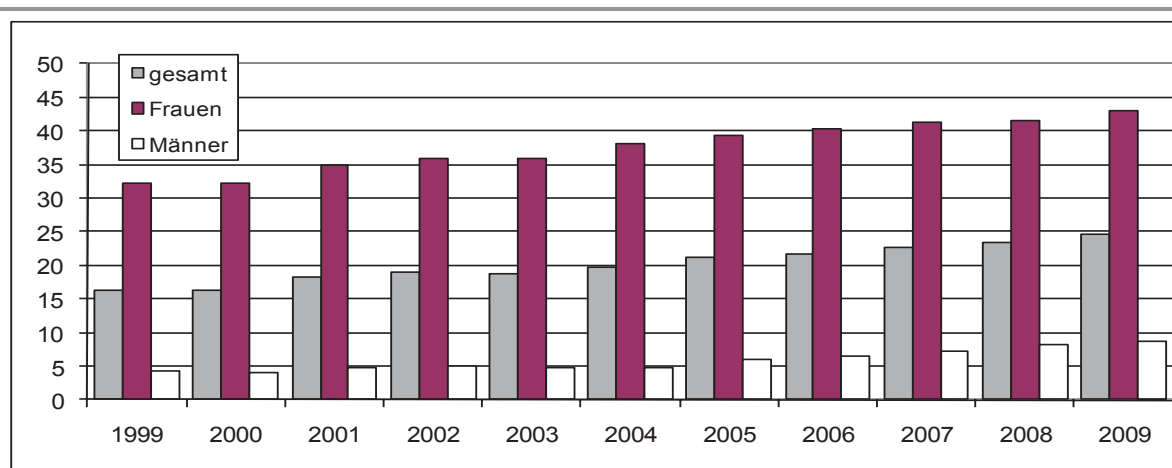
Quelle: IHS BASIEREND AUF BMWA (IN: <http://www.dnet.at/elis/>; Auszug12/2010)

Anhang 5: Update wichtiger Kennzahlenübersicht

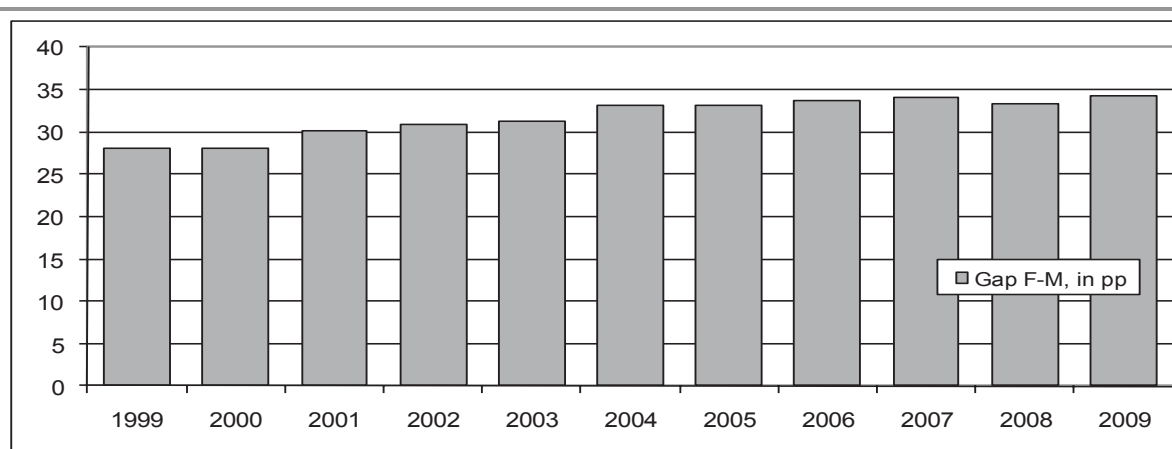
Tabelle 33 Teilzeitquoten von Frauen und Männern

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
gesamt	16,4	16,3	18,2	19	18,7	19,8	21,1	21,8	22,6	23,3	24,6
Frauen	32,2	32,2	35	35,9	36	38	39,3	40,2	41,2	41,5	42,9
Männer	4,2	4,1	4,8	5,1	4,7	4,9	6,1	6,5	7,2	8,1	8,7
Gap F-M, in pp	28	28,1	30,2	30,8	31,3	33,1	33,2	33,7	34	33,4	34,2

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 12/2010; Datenbruch 2004), Teilzeitquote: Anteil der Personen an den Erwerbstätigen, die bei der direkten Frage nach Arbeit in Vollzeit oder Teilzeit eine Teilzeiterwerbstätigkeit angeben; gemäß European Labour Force Survey

Abbildung 55 Teilzeitquote von Frauen und Männern

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 12/2010)

Abbildung 56 Gendergap in der Teilzeitquote

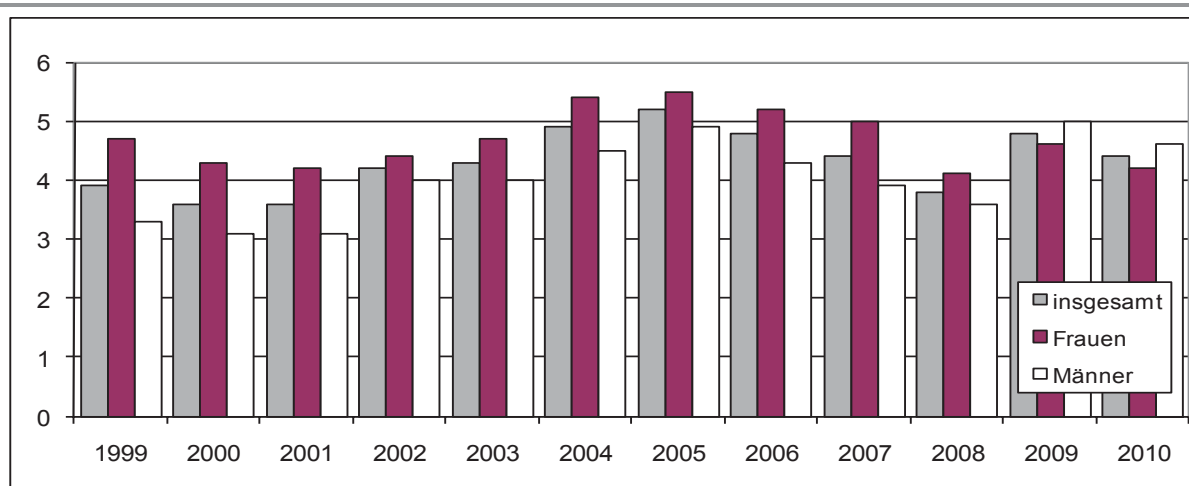
Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 12/2010)

Anhang 5: Update wichtiger Kennzahlenübersicht

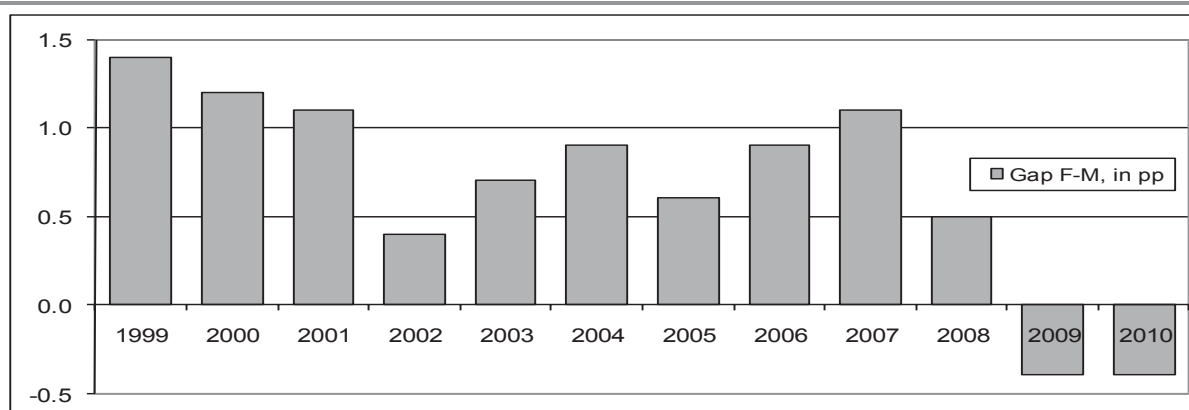
Tabelle 34 Arbeitslosenquote nach Geschlecht

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
insgesamt	3,9	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4
Frauen	4,7	4,3	4,2	4,4	4,7	5,4	5,5	5,2	5	4,1	4,6	4,2
Männer	3,3	3,1	3,1	4	4	4,5	4,9	4,3	3,9	3,6	5	4,6
Gap F-M, in pp	1,4	1,2	1,1	0,4	0,7	0,9	0,6	0,9	1,1	0,5	-0,4	-0,4

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 2/2011; Datenbruch 2004), Arbeitslosenquote: Anteil der Arbeitslosen (15-74 Jahre) an der Zahl der Erwerbspersonen (selbständig und unselbständig Erwerbstätige und Arbeitslose) gemäß European Labour Force Survey

Abbildung 57 Arbeitslosenquote nach Geschlecht

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 12/2010)

Abbildung 58 Gendergap in der Arbeitslosenquote

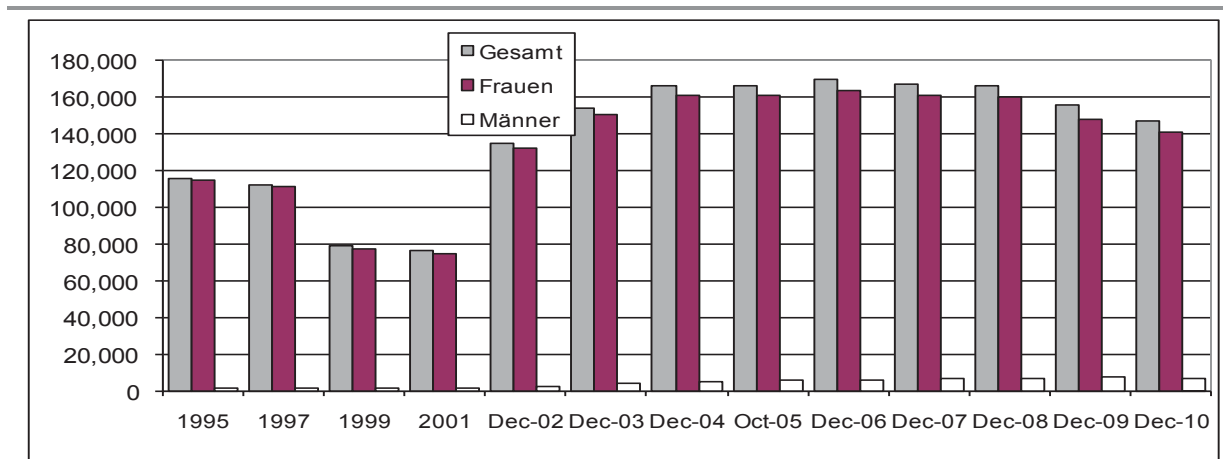
Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 12/2010)

Tabelle 35 Frauen- und Männeranteile an Elternkarenzen bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen

	1995	1997	1999	2001	Dez.02	Dez.03	Dez.04	Okt.05	Dez.06	Dez.07	Dez.08	Dez.09	Dez.10
Gesamt	115.555	112.237	78.864	76.337	134.908	153.972	166.114	166.194	170.026	167.303	166.579	155.605	147.546
Frauen	114.567	111.170	77.648	74.870	132.529	150.476	161.105	160.905	164.016	161.153	160.007	148.282	140.833
Männer	988	1.067	1.216	1.467	2.379	3.496	5.009	5.289	6.010	6.150	6.572	7.323	6.713
Anteil Männer, in %	0,86%	0,96%	1,57%	1,96%	1,80%	2,32%	3,11%	3,29%	3,66%	3,82%	4,11%	4,94%	4,77%

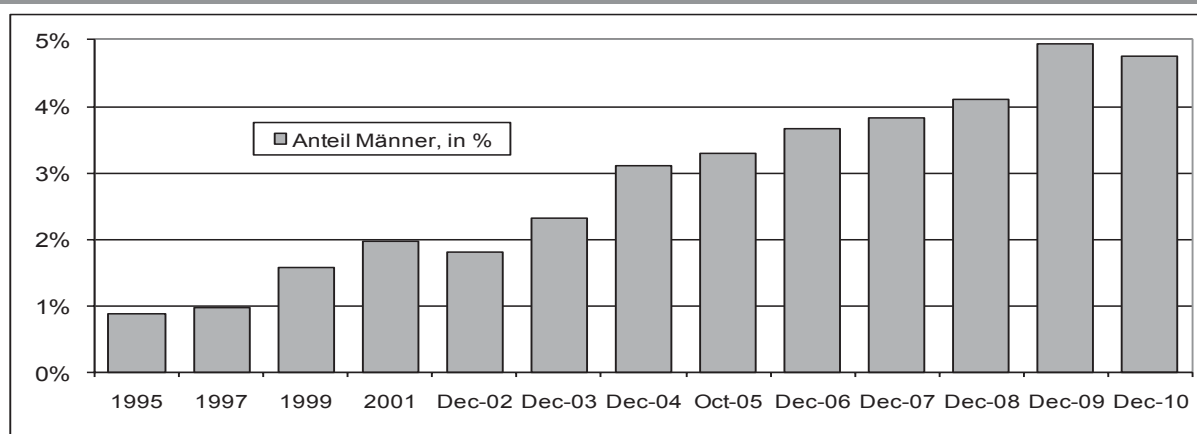
Quelle: IHS BASIEREND AUF HSV UND BMGF (Auszug 12/2010)

Abbildung 59 Anteil Frauen und Männer an Elternkarenz bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen



Quelle: IHS BASIEREND AUF HSV UND BMGF (Auszug 2/2011)

Abbildung 60 Gap bei Elterngeld und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen



Quelle: IHS BASIEREND AUF HSV UND BMGF (Auszug 2/2011)

Anhang 6: Zusätzliche Kennzahlen zu den Ketten

Anhang 6: Zusätzliche Kennzahlen zu den Ketten**Tabelle 36 Klassifikation der Berufe (ISCO)**

Kodierung	Beschreibung
1	Angehörige gesetzgeb. Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte (Privatwirtschaft)
11	Angeh. gesetzgeb. Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete
12	GeschäftsleiterInnen u. GeschäftsbereichleiterInnen in großen Unternehmen
13	LeiterInnen kleiner Unternehmen
2	Wissenschaftler (Akademische Berufe)
21	PhysikerInnen, MathematikerInnen u. IngenieurwissenschaftlerInnen (Diplomingenieure)
22	BiowissenschaftlerInnen, MedizinerInnen u. ApothekerInnen
23	Wissenschaftliche Lehrkräfte (Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung)
24	Sonstige WissenschaftlerInnen u. verwandte Berufe (Sonstige akademische Berufe)
3	Techniker u. gleichrangige nichttechnische Berufe
31	Technische Fachkräfte
32	Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte
33	Nichtwissenschaftliche Lehrkräfte (Lehrkräfte ohne akademische Ausbildung)
34	Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)
4	Bürokräfte, kaufmännische Angestellte
41	Büroangestellte ohne Kundenkontakt
42	Büroangestellte mit Kundenkontakt
5	Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten
51	Personenbez. Dienstleistungsberufe u. Sicherheitsd.
52	Modelle, VerkäuferInnen und VorführerInnen
6	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei
7	Handwerks- und verwandte Berufe
71	Minerallengewinnungs- und Bauberufe
72	MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen u. verw. Berufe
73	PräzisionsarbeiterInnen, KunsthandwerkerInnen, DrukerInnen, u. verw. Berufe
74	Sonst. Handwerks- u. verw. Berufe
8	Anlagen- u. Maschinenbediener; Montierer
81	BedienerInnen stationärer u. verw. Anlagen
82	MaschinenbedienerInnen u. MontierInnen
83	FahrzeugführerInnen u. BedienerInnen mobiler Anlagen
9	Hilfsarbeitskräfte
91	Verkaufs- u. Dienstleistungshilfskräfte
92	Landwirt., Fischerei u. verw. HilfsarbeiterInnen
93	HilfsarbeiterInnen in Bergbau, Baugewerbe, verarb. Gewerbe u. Transportwesen
0	Militärpersonen (Soldaten)

Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2008) ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG (AKE). ERGEBNISSE DES MIKROZENSUS, TAB. D7, S. 131-132. WIEN - BERUFE NACH INTERNATIONALE BERUFSKLASSIFIKATION ISCO 88. LETZTER ZUGRIFF 04.2009 UNTER UNTER [HTTP://WWW.STATISTIK.AT/WEB_DE/DYNAMIC/SERVICES/PUBLIKATIONEN/3/PUBLDETAIL?ID=3&LISTID=3&DETAIL=485](http://www.statistik.at/web_de/dynamic/services/publikationen/3/publdetail?id=3&listid=3&detail=485) UND STATISTIK AUSTRIA, KLASSIFIKATIONEN, Ö-ISCO 88. LTZTER ZUGRIFF 06.2009 UNTER UNTER [HTTP://WWW.STATISTIK.AT/KDBWEB/KDB_VERSIONAUSWAHL.DO](http://www.statistik.at/kdbweb/kdb_versionauswahl.do).