

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Zeitraum 2007 - 2008

Wien, Juni 2009

Impressum

Eigentümerin, Verlegerin, Herausgeberin:
Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

Autorinnen:
Michaela Gstrein, Liliana Mateeva, Karin Schönplugg
Institut für Höhere Studien, 1060 Wien

Druck:
Friedrich VDV, 1190 Wien

Wien, Juni 2009

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Bundesregierung	I
Die wichtigsten Ergebnisse	II
Zusammenfassung	IV
Zusammenfassende Ergebnisse der Maßnahmenerhebung.....	IV
Update der Kennzahlen des Berichtes 2005/6.....	VII
Thematisch-Methodischer Zugang zur Maßnahmenevaluierung	VII
Wirkungsketten und Kettenbetrachtung	IX
Fokusbereich 2007/8: Mädchen	XIII
Schlussfolgerungen	XVI
1 Thematisch-methodischer Zugang.....	1
1.1 Definitionen	2
1.2 Benachteiligung in vier Bereichen	4
1.3 Erklärungen aus der Arbeitsmarktökonomie.....	10
2 Problemfelder und Wirkungszusammenhänge.....	14
2.1 Ziele und Ansätze	14
2.2 Maßnahmen und Meßwerte	15
2.3 Kausalitätsketten und Kreislaufbetrachtung- Übersicht.....	17
2.4 Kennzahlen als Kreislaufkomponenten in der Betrachtung von Benachteiligung	24
2.4.1 Gender Balanced Scorecards.....	25
3 Evaluierung der Maßnahmen.....	28
3.1 Update der Kennzahlen des Berichtes 2005/6	28
3.2 Darstellung der aktuellen Maßnahmen 2007/8.....	34
3.3 Wirkungsketten mit Maßnahmen und Kennzahlen.....	44

3.3.1	Bourdieu's Kapitalien und die nachhaltige Veränderungen von Genderstrukturen.....	46
3.3.2	Demokratische Wirksamkeit	50
3.3.3	Lissabon-Ziel und Care Paradox	53
3.3.4	Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital	63
3.3.5	Horizontale Segregation: Bildungs- und Berufswahlverhalten	73
3.4	Fokusbereich 2007/8 - Mädchen.....	86
	Abbildungsverzeichnis.....	92
	Tabellenverzeichnis	95
	Literaturverzeichnis	97
	Anhang	100

Vorwort der Bundesregierung

Der aktuelle Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Zeitraum 2007 - 2008 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 EXTERNE MAßNAHMEN DER MINISTERIEN¹ zu beschreiben:

- Maßnahmen zur Schaffung von Einrichtungen, die es Männern und Frauen 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 Bericht gibt einen Einblick in die in den Jahren 2007 und 2008 in Österreich gesetzten externen Maßnahmen und ihre (meßbaren oder potentiellen) Effekte.

Der aktuelle Bericht 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 2007 und 2008 gesetzten Maßnahmen (AUFLISTUNG in Anhang 1) 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.

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 Bundesgleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr.100/1993 idF 16/1994, 43/1995, 522/1995 und 375/1996) sowie die Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (BGBl. Nr.774/1993) sind.

Die wichtigsten Ergebnisse

Ökonomisch und strukturell bestehen NACH WIE VOR GROßE UNTERSCHIEDE FÜR FRAUEN UND MÄNNER: Das Bruttoeinkommen von Frauen liegt 2007 41% unter jenem der Männer, das Nettoeinkommen 34%². Die monatlichen Arbeitslosengelder von Frauen liegen 18% und die Notstandshilfen 20% unter jenen der Männer; die Pensionen von Frauen sind um 41% niedriger als jene der Männer³. Die Erwerbsquote von Frauen liegt um 13% unter jener der Männer; die Teilzeitquote der Frauen um 34% über jener der Männer. 96% der BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld sind Frauen.

STATISTIK ZU DEN MAßNAHMEN DER BUNDESREGIERUNG: Von Seiten der Ministerien wurden für den Zeitraum 2007 und 2008 insgesamt 172 MAßNAHMEN zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen gemeldet. Diese setzen auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen der Benachteiligung an. Die Strategien setzen schwerpunktmäßig an mit Maßnahmen zu 1. "Aktive Frauenförderung" (Arbeitsmarkt, schulische und berufliche Bildung, Sexismus und Gewalt sowie Gesundheit), 2. "Gleichbehandlung" und 3. "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 Innovativität der Maßnahmen). [*Blockpfeile in den Abbildungen 3-7*]
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 3-7*].

1. MAßNAHMENDICHTE:

- ↑ Die Bundesregierung hat DEUTLICHE ANSTRENGUNGEN zur Verbesserung der Benachteiligung von Frauen in folgenden Bereichen unternommen: In der STÄRKUNG DES KULTURELLEN KAPITALS⁴ (d.h. z.B. insbesondere in den Bereichen der Bildung oder der Kunst wurden für Frauen Ressourcen bereitgestellt und versucht Zugänge/Räume zu erschließen) ALS AUCH DES

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). Diese Zahlen gehen aus von Männereinkommen. (d.h. aus der Perspektive der (Median-) Frau gesehen, würde sie, gemessen an ihrem eigenen Einkommen, brutto fast 70% mehr und netto mehr als 50% mehr von ihrem eigenen Einkommen verdienen, wenn sie zum (Median-) Männereinkommen aufschließen würde.

³ Alle drei Werte sind Mittelwerte, Pensionen sind inklusive AG und KZ.

SOZIALEN KAPITALS⁴ VON FRAUEN (darunter sind z.B. Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität von sozialen Beziehungen, bzw. Netzwerken zu verstehen). Im Zuge der LISSABONSTRATEGIE wurde die ERWERBSTÄTIGKEIT von Frauen erhöht⁵ und die FÖRDERUNG DES VERSTÄRKTEN ERWERBS VON HUMANKAPITAL intensiviert. Viel wurde auch für die EXISTENZSICHERUNG⁶ getan.

- ↑ BETRÄCHTLICHE MAßNAHMEN wurden zur Erschließung des Bereichs der ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG bzw. erweiterten Möglichkeiten zur Berufswahl für Frauen gesetzt.⁷
- ↑ EINIGE MAßNAHMEN wurden bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit des demokratischen Systems in Österreich eingeleitet.⁸

2. STATUS DER PROBLEMFELDER: In den fünf Problemfeldern wurden 13 Bereiche ausgemacht, an denen Messindikatoren ("Ampeln") den Status des Problemfeldes differenziert und untergliedert aufzeigen sollen:

-  GRÜN: Drei Bereiche werden mit "gelösten Probleme" angezeigt: Darunter ist der erfolgreiche Aufbau von Humankapital von Frauen, das Aufschließen in der Erwerbstätigkeit (obzwar oftmals im Teilzeitbereich) und das Erwerben von "kulturellem Kapital"⁴ zu verstehen. 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"⁵), die "Gläserne Decke"⁶ und die "horizontale Segregation"⁷, bzw. das Phänomen der gegenderten Arbeitsmärkte. Eine bessere Abstimmung von Strategien verspricht hier größere Wirkungsmöglichkeiten, bislang weniger bearbeitete Elemente könnten in Zukunft mehr einbezogen werden.
-  ROT: Bei sieben Bereichen sind nur wenige Verbesserungen sichtbar, diese betreffen die ökonomische Gleichstellung, die demokratische Ermächtigung und das Aufbrechen von Geschlechterrollen im Bereich der (Berufs-)Bildung und auf den Arbeitsmärkten.

KONKLUSION: Allgemein, als auch im FOKUSBEREICH "MÄDCHEN", zeigt sich, dass viele Einzelmaßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen gesetzt wurden, aber hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Maßnahmen sowie der ministeriumsübergreifenden Zusammenarbeit noch Optimierungsmöglichkeiten bestehen. Ein effizientes Maßnahmenspektrum ist AN SICH ÄNDERNDE RAHMENBEDINGUNGEN ANZUPASSEN, um optimale Wirksamkeit zu entfalten (innovative Politiken). Die Maßnahmen sind IN WIRKUNGSZUSAMMENHÄNGEN zu sehen (Wichtigkeit unterstützender Maßnahmen, z.B. bzgl. Care Paradox⁵ oder bzgl. Empowermentstrategien⁴). Als viel versprechend könnte sich ein ministerienübergreifendes Gesamtkonzept, z. B. Nationaler Aktionsplan, erweisen.

⁴ Im Sinne von Bourdieu (Abbildung 3).

⁵ Siehe Abbildung 5: "Lissabonstrategie und Care-Paradox".

⁶ Siehe Abbildung 6: "Gläserne Decke - Vertikale Segregation".

⁷ Siehe Abbildung 7: "Horizontale Segregation".

⁸ Siehe Abbildung 4: "Demokratische Wirksamkeit".

Zusammenfassung

In der ersten Jahreshälfte 2009 wurde vom Institut für Höhere Studien (IHS) im Auftrag der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst der bislang eher deskriptive BERICHT zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen NEUKONZIPIERT sowie eine Datenerhebung und Datenauswertung für 2007 und 2008 durchgeführt. Zu diesem Zweck wurde eine interministerielle Steuerungsgruppe⁹ eingerichtet, an deren VertreterInnen - nach einem erklärenden Kick Off Meeting zur neuen Berichtsstruktur - standardisierte Erhebungsbögen übermittelt wurden.

Von Seiten der Ministerien wurden für den Zeitraum 2007 und 2008 insgesamt 172 MAßNAHMEN zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen gemeldet, welche BREIT GESTREUT, in vielfältiger Art und Weise und auf verschiedenen Ebenen der Benachteiligung ansetzen. Dies entspricht den Erwartungen des theoretischen Ansatzes (vgl. dazu Abbildung 2), der eine mögliche Benachteiligung von Frauen (aus ökonomischer Sicht) sowohl auf der symbolischen und institutionellen Ebene als auch der individuellen Handlungsebene ortet.

Zur VERDICHTETEN DARSTELLUNG UND BEWERTUNG der gemeldeten ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen (in Österreich) wurden die Daten in Folge (1) zuerst unter verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet und (2) danach in Wirkungsketten subsumiert. Dabei wurde nach dem "Zwiebelschalenprinzip" vorgegangen, von unterstützenden Rand- zu in diesem Bericht dargestellten Fokusbereichen (Wirkungsketten). Für den Berichtsschwerpunkt "Mädchen" wurden Extraauswertungen erstellt. So soll der Leserin und dem Leser ein Überblick über die gesetzten Aktivitäten und ihre zu erwartenden Wirkungen gegeben werden.

Zusammenfassende Ergebnisse der Maßnahmenenerhebung

Zusammenfassend lässt sich über die von den Ministerien gemeldeten "externen" Maßnahmen der Jahre 2007 und 2008 folgendes feststellen¹⁰: Die Maßnahmen

- fielen zum Großteil schwerpunktmäßig in die THEMENFELDER "Aktive Frauenförderung" (133), "Gleichbehandlung" (44) und "Soziale Sicherheit" (33). Im Bereich der aktiven Frauenförderung kamen insbesondere Maßnahmen für den "Arbeitsmarkt" (45), zur "schulischen und beruflichen Bildung" (33), im Bereich "Sexismus und Gewalt" (30) und "Gesundheit" (28) zum Einsatz.

⁹ Die Mitglieder der Steuerungsgruppe sind MitarbeiterInnen der einzelnen Ressorts, die von der/vom jeweiligen MinisterIn nominiert wurden.

¹⁰ Anmerkung: Die Maßnahmen konnten innerhalb einer Kategorie mehreren Merkmalen zugeordnet werden; Mehrfachnennungen sind daher möglich.

- Die Maßnahmen wurden insbesondere als Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (77) sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (83) 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 an die folgenden ZIELGRUPPEN¹¹ (Mehrfachnennungen möglich) Mädchen (30 Maßnahmen), Frauen in der Arbeitswelt i.w.S.¹² (27), ältere Frauen (19), Arbeitnehmerinnen (15) und Migrantinnen (11).
- 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", "Mädchen" und "Schülerinnen" als Zielgruppen die Begriffe "Gender" (in 30 Maßnahmen), "Arbeit" (16), "Gesetz oder Novelle" (13), "Veranstaltung oder Ausstellung" (12), "Gewalt" (12) und "Technik" (19). Mit jeweils 6 bis 7 Nennungen waren auch "Migrantinnen", "Alter", "Tagung" sowie "Womensport goes School" wichtige Zielgruppen, bzw. Maßnahmenbereiche.
- Die Maßnahmen waren überwiegend NEU (94), es gab aber auch viele (60) LAUFENDE Maßnahmen. Neue Maßnahmen waren eher befristet, während laufende Maßnahmen eher unbefristet waren.
- Die Finanzierung erfolgte zum Großteil aus EIGENMITTELN (91). Weitere 56 Maßnahmen wurden in KOFINANZIERUNG (insbesondere mit Ländern und Gemeinden sowie sonstigen öffentlichen Mitteln) abgewickelt. Es gab einige wenige sehr große und VIELE KLEINE UND MITTLERE MAßNAHMEN.
- Die Maßnahmen wurden (nach Angaben der Ministerien) KAUM EVALUIERT.

Nach obigen Einzelanalysen zu den Inhalten des Erhebungsbogens lassen sich die zuvor georteten ZIELGRUPPEN AUCH IN VERNETZTER FORM NÄHER BELEUCHTEN (Details in Tabelle 9 und Tabelle 10 in Abschnitt 3.2.). Dabei ist folgendes festzustellen:

- Die 30 erhobenen MAßNAHMEN FÜR MÄDCHEN wurden deutlich überwiegend im Bereich der "aktiven Frauenförderungsmaßnahmen" gesetzt, und zwar vorrangig – und nicht unerwartet - in den Bereichen "schulische und berufliche Bildung", "Arbeitsmarkt" und

11 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.

12 Während unter dem Begriff "Frauen in der Arbeitswelt" (i.w.S.) hier auch begünstigende Maßnahmen (Änderung von Rahmenbedingungen, Gesetze, Veranstaltungen, etc.) subsummiert wurden, stellt der Begriff "Arbeitnehmerinnen" auf direkt diese Personengruppe fördernde Maßnahmen ab.

"Gesundheit". Einige Maßnahmen lagen auch im Bereich "Sexismus und Gewalt". Nach Art der Maßnahme finden sich insbesondere Öffentlichkeitsarbeit sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Auch Subventionen, Preise und Stipendien spielten eine Rolle. Viele Maßnahmen sprachen konkret Schülerinnen an.

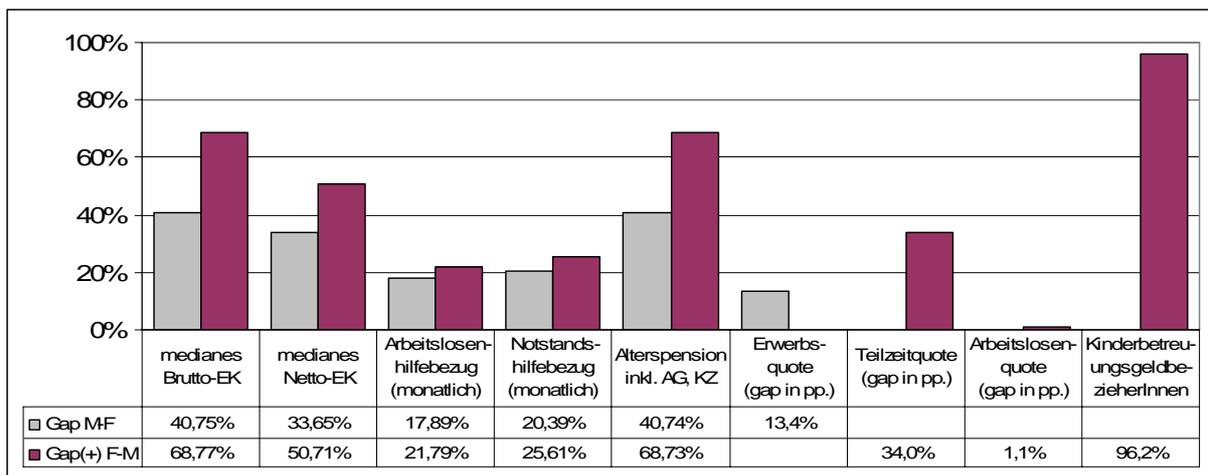
- Die 11 gemeldeten MAßNAHMEN FÜR MIGRANTINNEN waren insbesondere im Bereich "aktive Frauenförderung" aber auch im Bereich "Soziale Sicherheit" (Existenzsicherung) zu finden. Im Bereich der aktiven Frauenförderung waren gleichermaßen "schulische und berufliche Bildung", "Gesundheit" sowie "Sexismus und Gewalt" die angesprochenen Themen. Ebenso wie bei der Zielgruppe der Mädchen lag der Schwerpunkt der Maßnahmen bei der Öffentlichkeitsarbeit und im Beratungs- und Qualifizierungsbereich.
- Die 19 MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE FRAUEN lagen ziemlich gleich verteilt in den Bereichen "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (besonders relevant werden in diesem Lebensabschnitt Pflgetätigkeiten für alte und/oder chronisch kranke Menschen im persönlichen Nahbereich), "soziale Sicherheit" und "aktive Frauenförderung". Innerhalb der aktiven Frauenförderung (welche ein Drittel der Maßnahmen ausmachte) wurden die Bereiche "schulische und berufliche Bildung" (Wiedereinstieg, Qualifikation), "Arbeitsmarkt", "Gesundheit" sowie "Sexismus und Gewalt" angesprochen. Nach der Art der Maßnahmen wurden insbesondere Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt, wobei (zu einem geringeren Teil) auch legislative Maßnahmen sowie Subventionen, Stipendien und Preise zum Einsatz kamen.
- Die 15 MAßNAHMEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN betrafen überwiegend den Bereich "aktive Frauenförderung", sonst zu gleichen Teilen die Bereiche "Vereinbarkeit von Beruf und Familie", "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft", "Soziale Sicherheit" und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben". Innerhalb der aktiven Frauenförderung wurden die beiden Bereiche "Arbeitsmarkt" und "schulische und berufliche Bildung" angesprochen. Die meisten Maßnahmen waren Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, einige wenige betrafen Öffentlichkeitsarbeit und den legislativen Bereich.
- Die 27 MAßNAHMEN FÜR FRAUEN IN DER ARBEITSWELT wurden vorrangig im Bereich "aktive Frauenförderung" und im Bereich "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" gesetzt. Auf den Bereich "Soziale Sicherheit" entfielen noch sechs Maßnahmen, insgesamt drei auf die Bereiche "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" und "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft". Innerhalb der aktiven Frauenfördermaßnahmen standen die Bereiche "Arbeitsmarkt", "Gesundheit" und "schulische und berufliche Bildung" im Vordergrund. Es wurden 13 Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, elf Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sowie fünf legislative Maßnahmen gemeldet.
- Die 4 MAßNAHMEN FÜR BEHINDERTE Frauen lagen zu gleichen Teilen in den Bereichen "Soziale Sicherheit" (Existenzsicherung) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben". Drei der Maßnahmen umfassten Beratung und Qualifizierung, eine war Öffentlichkeitsarbeit.

Update der Kennzahlen des Berichtes 2005/6

Im Bereich der Kennzahlenbetrachtung wurden zu Zwecken der Vergleichbarkeit mit dem vorhergehenden Bericht die allgemeinen Kennzahlen zur Benachteiligung von Frauen in Österreich für die Jahre 2007/8 aktualisiert. Die folgende Abbildung bietet einen Überblick, genaue Zahlen (und Zeitreihen) finden sich in Anhang 2.

Es zeigt sich, dass in der allgemeinen Betrachtung bei Einkommen und von Einkommen abgeleiteten Leistungen nach wie vor große UNTERSCHIEDE zwischen Männern und Frauen bestehen. Die Erwerbsquote¹³ der Männer lag um 13,4 Prozentpunkte über jener der Frauen; die Teilzeitquote der Frauen um 34 Prozentpunkte über jener der Männer. Das Kinderbetreuungsgeld wurde überwiegend von Frauen bezogen (96,2 Prozent der BezieherInnen waren Frauen).

Abbildung 1 Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2007/8



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, AMS, HVSV, BMWA; BMGF (alle Daten 2007; Auszug 2/2009)

Thematisch-Methodischer Zugang zur Maßnahmenevaluierung

Die AUSLÖSER für die Benachteiligung von Frauen können grundsätzlich drei Ebenen zugeordnet werden, und zwar der symbolischen, der institutionellen und der ökonomischen, individuellen Handlungsebene. Diese drei Ebenen werden im folgenden Diagramm (Abbildung 2), welches das

¹³ Da im Bericht 2005/06 bereits die 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 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.

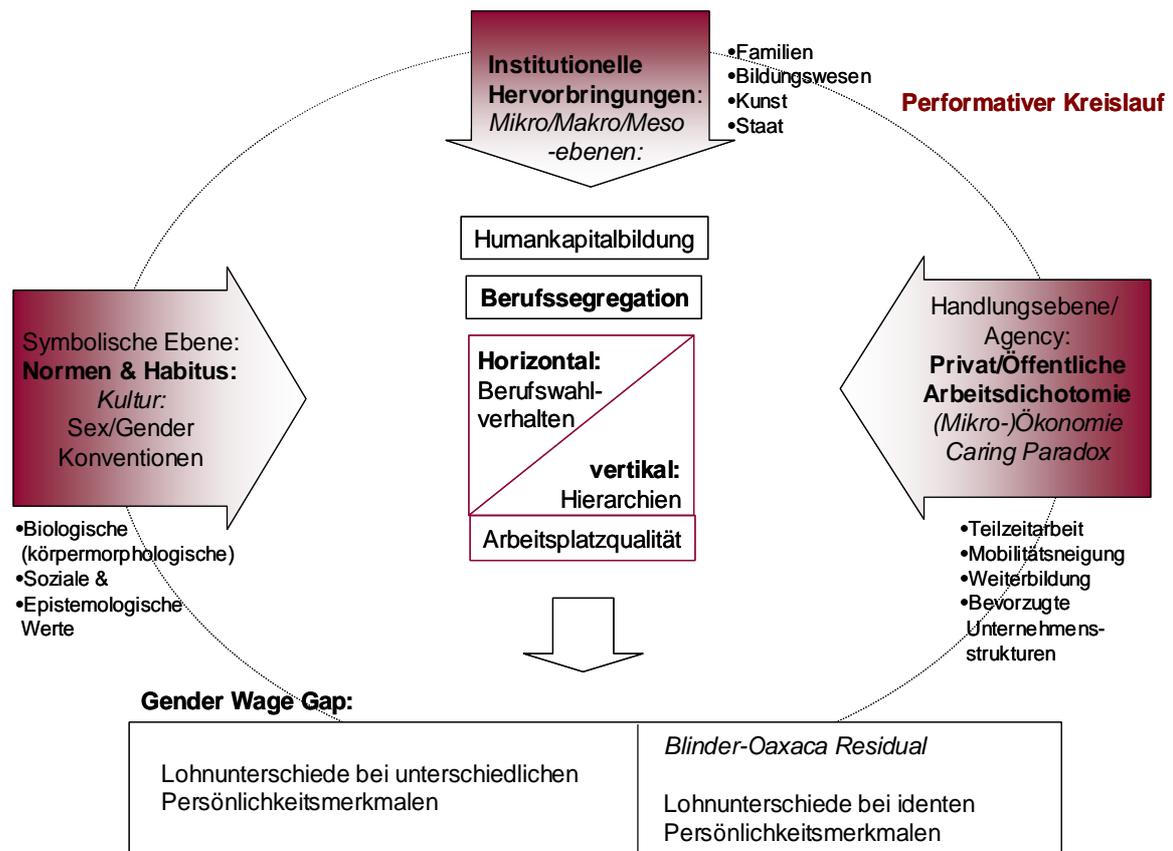
Problemfeld der Benachteiligung von Frauen mit einem Fokus auf ökonomische Themenstellungen beschreibt, durch die drei färbig schattierten Blockpfeile dargestellt.

WIRKUNGEN VON BENACHTEILIGUNG: Prinzipiell kann sich eine Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern in vier gesellschaftlichen Dimensionen manifestieren, und zwar:

1. Zeit: insgesamt längere Wochenstunden (auf dem Arbeitsmarkt und zusätzlich in der Reproduktions- und Hausarbeit, als auch im informellen Sozialbereich),
2. Geld: geringere Bezahlung für (gleiche) Erwerbstätigkeit,
3. Qualität: qualitativ schlechtere Arbeitsplätze, Tätigkeitsfelder, Bildungsbereiche, etc. als auch
4. Soziale Stellung und Wirkungsmacht: schlechter gestellte Positionen in Hierarchien (Arbeitsplatz, Politik, Kunst, Bildung, Beziehungen, Familien, Gewaltbetroffenheit ...).

Aus der Abbildung wird deutlich, dass STRATEGIEN ZUR BESEITIGUNG VON BENACHTEILIGUNGEN von Frauen auf verschiedenen Ebenen ansetzen und in unterschiedlichster Richtung und Art wirken können. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass gewünschte Verbesserungen in einem Bereich oft in Wechselwirkung zu anderen Aspekten (positiver/negativer Spillover) stehen.

Abbildung 2 Problemfeld Benachteiligung von Frauen (aus ökonomischer Perspektive)



Quelle: SCHÖNPFLUG/KLAPEER (2008, S. 3)

Basierend auf obiger Graphik wurden Kausalketten und Wirkungskreisläufe entworfen, die - mit den für 2007/8 erhobenen Maßnahmen "gefüllt" - zur Analyse markanter Effekte und der Wirkungsweise der von den Ministerien gesetzten Maßnahmen herangezogen wurden.

Wirkungsketten und Kettenbetrachtung

Mit den im Zeitraum 2007/8 von den österreichischen Ministerien gesetzten externen ("die Bürgerinnen betreffenden") Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen wurden INSBESONDERE FOLGENDE WIRKUNGSKETTEN UND BEREICHE deutlich unterstützt:

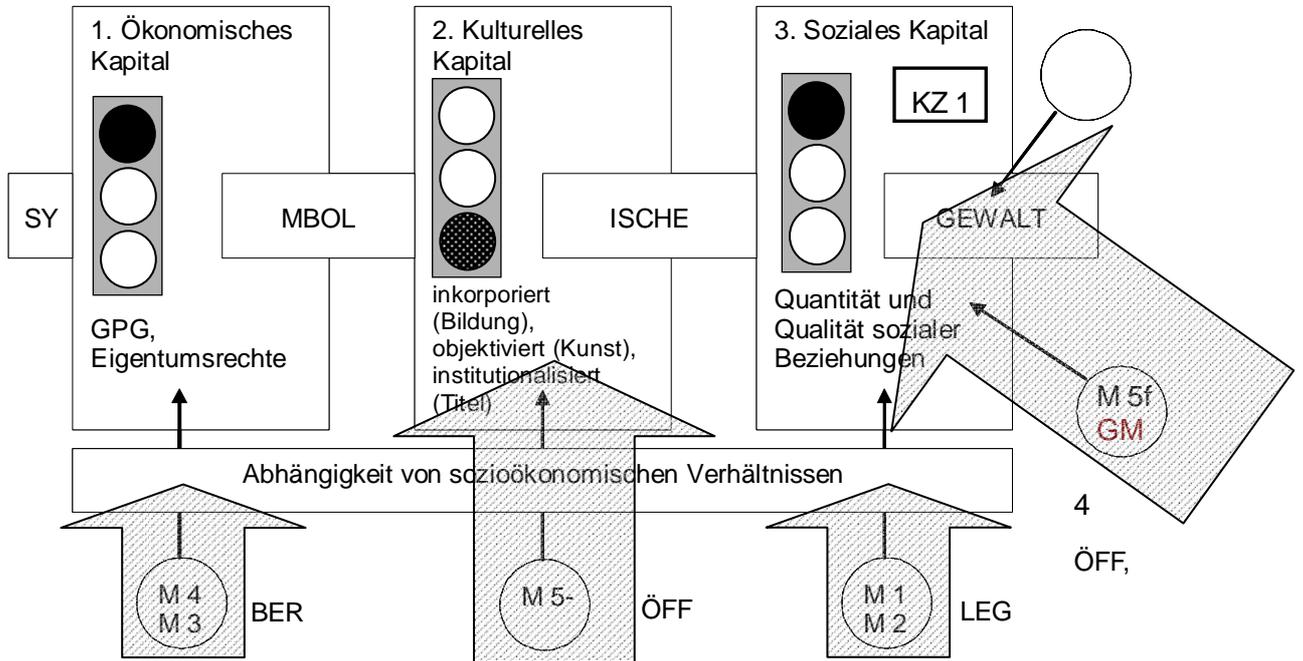
1. Kette "Bourdieu's Kapitalien" (Sichtbarmachung von Herrschaftsbeziehungen)
2. Kette "Demokratische Wirksamkeit" (Betrachtung der Geschlechtergerechtigkeit des demokratischen Systems in Österreich)
3. Kette "Lissabonstrategie und Care Paradox" (Überlegungen zur Doppelbelastung von Frauen durch Erwerbsarbeit und Pflegeverpflichtungen)
4. Kette "Gläserne Decke - Vertikale Segregation" (Umsetzungsbarrieren für Humankapital)
5. Kette "Horizontale Segregation" (zu gegenderten Berufswahlverhalten und Arbeitswelten)

Um bestehende Zusammenhänge besser sichtbar zu machen, wurde jeder der fünf Wirkungsbereiche in einem KETTENSCHAUBILD zusammengefasst, deren Grundprinzip hier kurz dargestellt werden soll: Die TEILASPEKTE eines Problems wurden (in Rechtecken) kausal zusammengestellt, KENNZAHLEN (KZ) weisen österreichische Entwicklungen im internationalen Vergleich für die jüngste Vergangenheit aus. AMPELN¹⁴ 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, wobei die Farbe der Position des Lichtes zu entnehmen ist. Die MAßNAHMEN (M) der österreichischen Bundesregierung wurden der gesetzlichen Reihung entsprechend (in den Kreisen) zu Gruppen gebündelt. Die BLOCKPFEILE, welche die Dichte der gesetzten Maßnahmen symbolisieren, wurden mit Hilfe von Balanced Score Cards ermittelt.

DETAILLIERTE BESCHREIBUNGEN DER WIRKUNGSKETTEN, mit allgemeinen theoretischen Schaubildern und ersten, allgemeinen Kennzahlen finden sich in Abschnitt 2.3. des Berichts. Hier anschließend werden nur die Resultate der evaluierenden Kettenanalysen (Details in Abschnitt 3.3) in Form von Schaubildern und Schlussfolgerungen dargestellt. Interessierten Leserinnen und Lesern wird die Lektüre des Abschnitts 3.3 empfohlen.

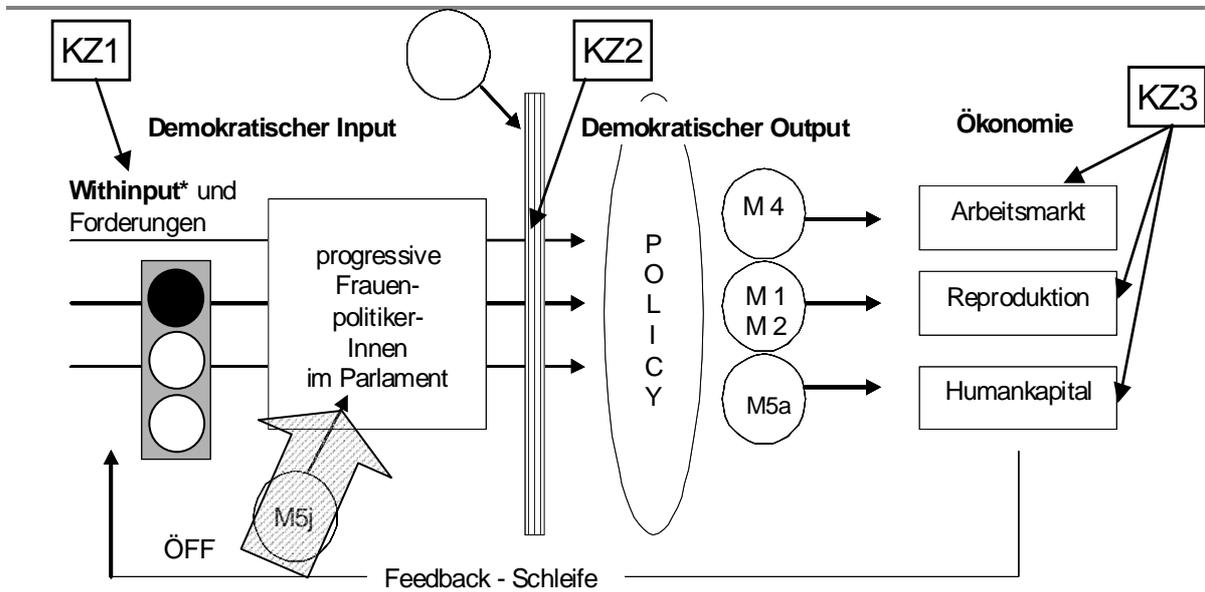
¹⁴ Die Ampelfarben sind folgendermaßen angeordnet: Oben: rot, Mitte: gelb, unten: grün.

Abbildung 3 Kette 1: Bourdieus Kapitalien und Veränderungen von Genderstrukturen



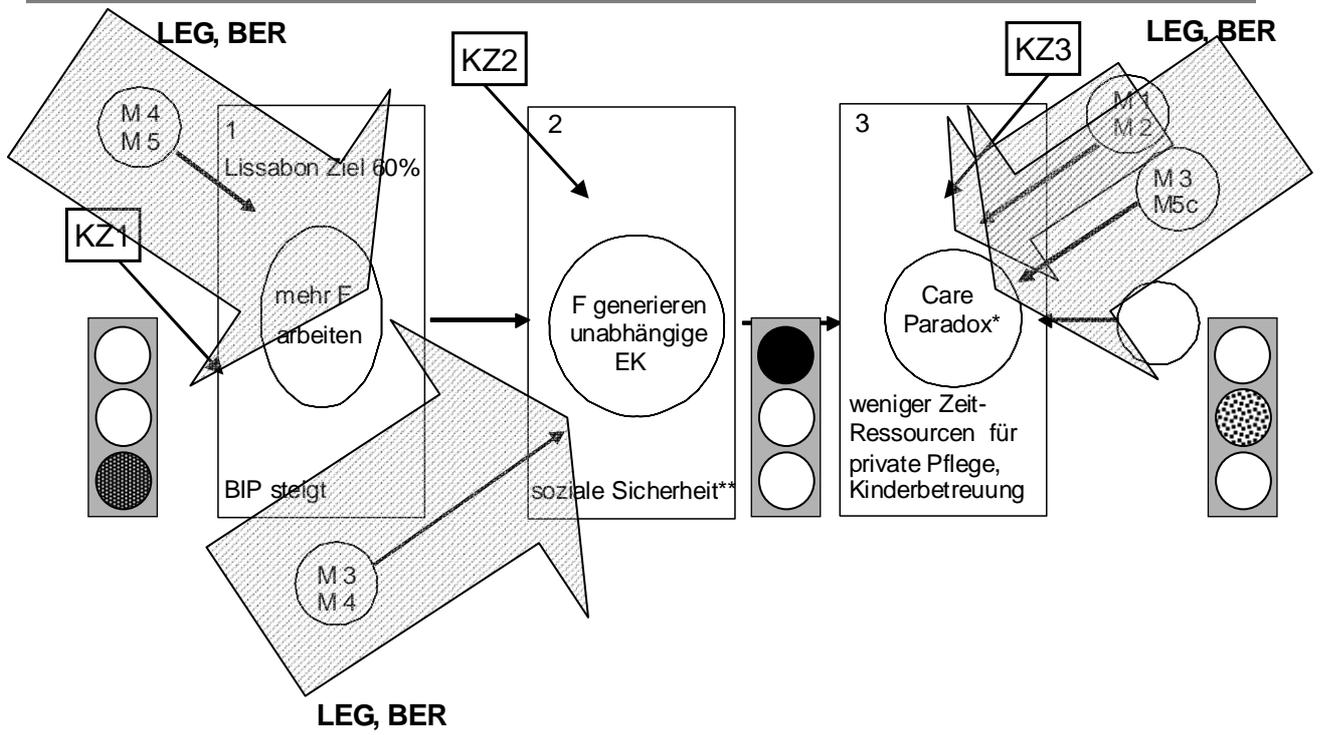
Quelle: IHS

Abbildung 4 Kette 2: Demokratische Wirksamkeit



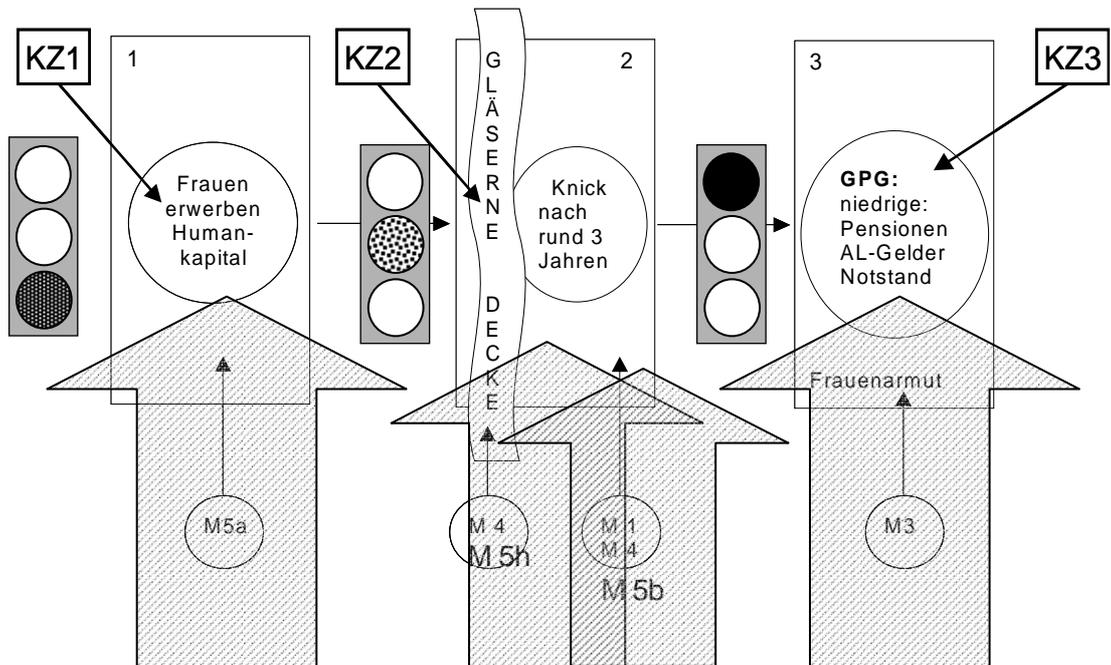
Quelle: SCHÖNPLUG, KLAPEER (2008, S. 12)

Abbildung 5 Kette 3: Lissabon-Ziel und Care Paradox



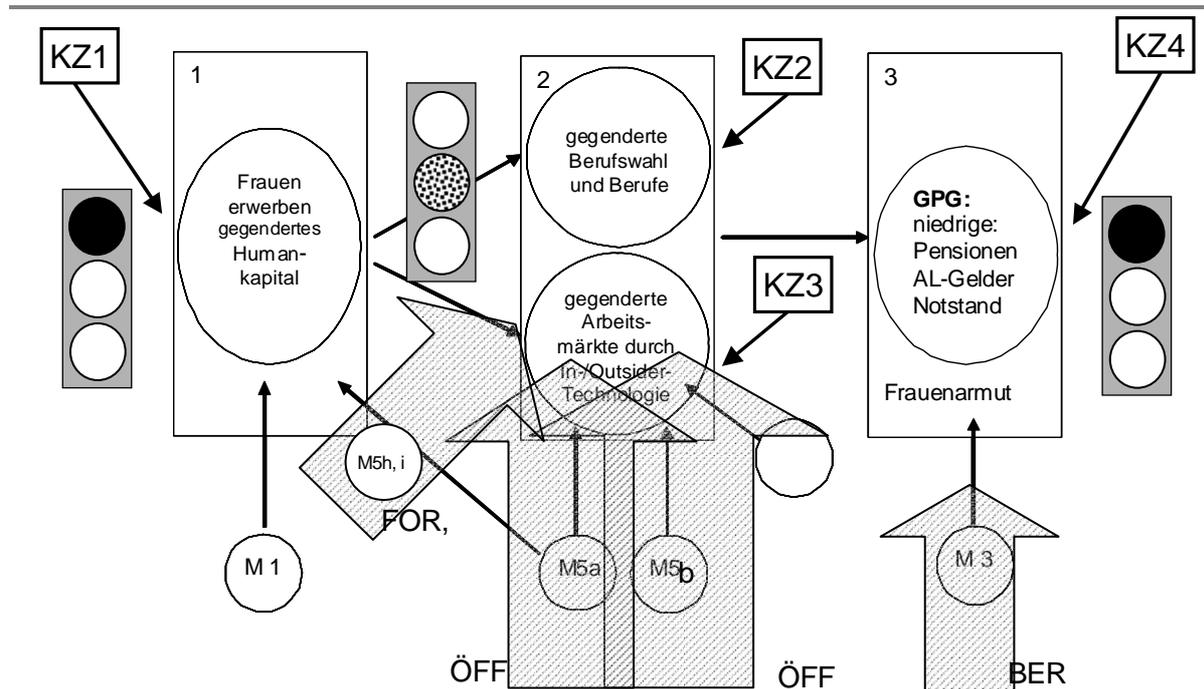
Quelle: IHS

Abbildung 6 Kette 4: Gläserne Decke



Quelle: IHS

Abbildung 7 Kette 5: Horizontale Segregation



Quelle: IHS

Fokusbereich 2007/8: Mädchen

Abschließend soll auf den für diesen Bericht (aufgrund der Vielzahl der gesetzten Maßnahmen) ausgewählten Fokusbereich "Mädchen" eingegangen werden. Maßnahmensseitig lässt sich feststellen, dass in den beobachteten Jahren 2007 und 2008 von Seiten der Ministerien insgesamt 30 thematisch sehr vielfältige "externe" Maßnahmen zum Abbau genderbedingter Benachteiligung von Mädchen gesetzt wurden.¹⁵

Eine Analyse der eingelangten Erhebungsbögen nach den in der Befragung angesprochenen THEMEN- UND AKTIVITÄTSFELDERN zeigt:

- Speziell für Mädchen gestaltete Maßnahmen wurden im Rahmen des "Girls' Day im Bundesdienst" von allen Ministerien durchgeführt, diese wurden insbesondere vom BKA, BMeiA, BMGFJ, BMUKK und BMLFUW gemeldet.
- Maßnahmen speziell für Mädchen wurden überwiegend dem Bereich "aktive Frauenförderungsmaßnahmen" zugeordnet, und zwar der "schulischen und beruflichen Bildung", dem "Arbeitsmarkt" und der "Gesundheit". "Soziale Sicherheit",

¹⁵ Anmerkung: Hier werden nur die konkret an Mädchen gerichteten Maßnahmen dargestellt, obwohl klar ist, dass alle Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen auch für Mädchen wirken.

"Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt" und "Sexismus und Gewalt" wurden zu einem geringeren Ausmaß angesprochen.

- Die Maßnahmen waren zu einem hohen Teil an Schülerinnen gerichtet.
- Methodisch herrschten großteils Öffentlichkeitsarbeit sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (Veranstaltungen, Seminare, Workshops, Ausstellungen, Informationen auf Websites, Broschüren, Informationsstellen, Sportförderungen, etc.) vor¹⁶. Subventionen spielten ebenfalls eine Rolle, insbesondere im Sportförderbereich (Womensport goes School). Jeweils eine Maßnahme wurde den Bereichen legislative Maßnahme (Bekämpfung der Genitalverstümmelung) und Forschungsförderung (Studie und Workshops zur schulischen Situation von Migrantinnen) zugeordnet.

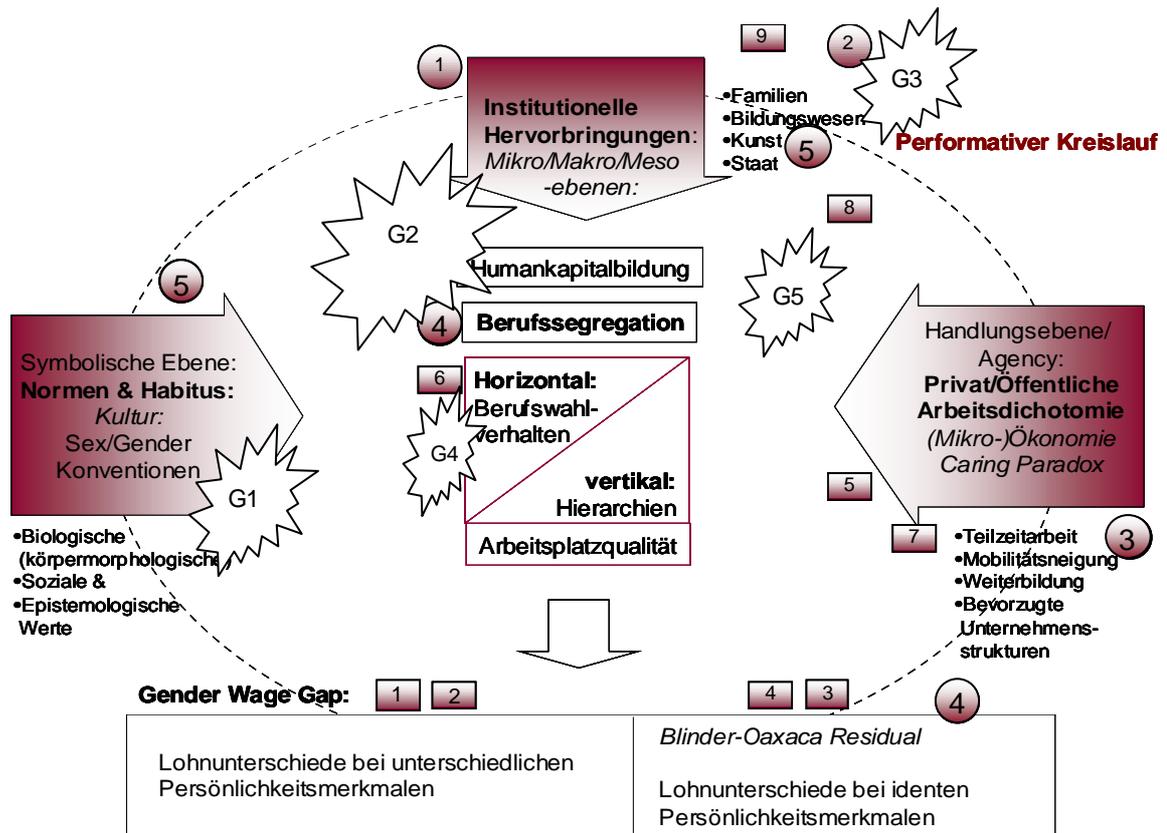
Zur ILLUSTRATION DER VIELFÄLTIGEN ANSATZPUNKTE der Maßnahmen wurden die angeführten Schwerpunkte in nachstehender Graphik in das anfänglich dargestellte Überblicksschema integriert. Man sieht, dass die von den Ministerien speziell für Mädchen gemeldeten Maßnahmen auf verschiedensten Ebenen ansetzten (G (für "Girls") in der folgenden Abbildung):

- G1: Viele Maßnahmen zielen auf die KÖRPERMORPHOLOGIE ab (Schwerpunktsetzungen auf Sportförderung auch in Österreich nicht traditioneller Sportarten, sowie die Einzelprogramme: Womensport Goes School Cycling, - Ultimate Frisbee, - Icehockey, - Inline-Skaterhockey, - Tischtennis, - Volleyball), während andere Maßnahmen direkter auf die durch Körperbilder geprägten Probleme abstellen (Kampagne gegen Essstörungen, United Nations Population Fund: Female Genital Mutilation/Cutting: Accelerating Change).
- G2: Eine Vielzahl an Maßnahmen betrifft den BILDUNGSBEREICH: Mädchenförderung in nicht-traditionellen Frauenberufen in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik (Aktion "MiT - Mädchen in die Technik" - Seminare, Projekt "FIT - Frauen in die Technik", Projekt "MUT 3 - Mädchen und Technik", Technikförderung von Mädchen (Kleinprojekte)).
- G3: Einige Maßnahmen zielen auch auf die REFORM DER BILDUNGSINSTITUTIONEN ab (Neuaufgabe der Broschüre "Geschlechtssensible Angebote zur Gewaltprävention im schulischen Bereich", GeKoS - Gender Kompetenz Schulen, BundesexpertInnengruppe für "Burschen- und Mädchenbildung" im Bereich Berufsschulen, Technikförderung von Mädchen (Kleinprojekte) und Aufbau von Gender-Sensitivity bei MultiplikatorInnen im mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterricht, Gender- und Nachhaltigkeitsaspekte in der Schulverpflegung - wissenschaftliche Begleitforschung).
- G4: Andere Maßnahmen sollen VORBILDER IM BERUFSALLTAG fördern (Girls´ Day im Bundesdienst und Website www.girlsday-austria.at)

¹⁶ Mehrfachnennungen möglich.

- G5: Schließlich bilden AUFFANGPROGRAMME ein Netz bezüglich Frauenprojektförderung mit der Zielgruppe Frauen und Mädchen mit (psycho)-sozialen Problemen (weitere sind: neue Themen "Gleichbehandlung" und "Chancengleichheit für Mädchen und Buben" auf HELP.gv.at)
- Zielgruppenspezifisch gibt es auch Angebote für Schülerinnen MIT MIGRATIONSHINTERGRUND.

Abbildung 8 Fokusbereich Mädchen und Maßnahmen



Quelle: IHS UND SCHÖNPFUG/KLAPEER, 2008, S. 3

Schlussfolgerungen

Die Analyse der Wirkung der von den Ministerien für 2007/8 gemeldeten Maßnahmen anhand der obig beschriebenen Kausalketten und Wirkungskreisläufe hat folgendes gezeigt:

- **DEUTLICHE ANSTRENGUNGEN** der österreichischen Bundesregierung zur Verbesserung der Benachteiligung von Frauen (gemessen an der gesetzten Maßnahmendichte) finden sich bezüglich der Stärkung des kulturellen als auch sozialen Kapitals in Kette 1, die die Sichtbarmachung von Herrschaftsbeziehungen zum Thema hat (Abbildung 3); in Abbildung 5 "Lissabonstrategie und das Care Paradox" (Überlegungen zur Doppelbelastung von Frauen durch Erwerbsarbeit und Pflegeverpflichtungen) bezüglich der Förderung der Erwerbstätigkeit; in Abbildung 6 "Gläserne Decke - Vertikale Segregation" (Umsetzungsbarrieren für Humankapital) bezüglich des verstärkten Erwerbs von Humankapital; und letztendlich in den Maßnahmen zur Existenzsicherung.
- **BETRÄCHTLICHE MAßNAHMEN** sind in Abbildung 7 zur "Horizontalen Segregation" (zu gegenderten Berufswahlverhalten und Arbeitswelten) sichtbar, hier wird die atypische Beschäftigung bzw. Berufswahl von Frauen gefördert.
- Nur **WENIGE MAßNAHMEN** zur Verbesserung spiegeln sich in Abbildung 4 "Demokratische Wirksamkeit" (Betrachtung der Geschlechtergerechtigkeit des demokratischen Systems in Österreich) wieder. Der Anteil an FrauenpolitikerInnen im Parlament und deren Wirkungsmacht ist in Österreich in jüngster Zeit wieder gesunken.
- Von den insgesamt 13 in den Wirkungsketten dargestellten (und mit Ampeln in ihrem Wirkungskontext anhand der gemeldeten Maßnahmen bewerteten) Bereichen¹⁷ zeigen 3 "gelöste Probleme" (Ampeln stehen auf "grün"), bei 7 sind nur wenig Verbesserungen sichtbar (Ampeln stehen auf "rot") und 3 bleiben zu beobachtende Bereiche, d.h. Points-to-Watch (Ampeln stehen auf "gelb"):
- **GELÖSTE PROBLEME (GRÜNE AMPELN)** finden sich in den Bereichen wieder, wo es darum geht, dass Frauen Humankapital erwerben oder auf dem Arbeitsmarkt tätig sind (Lissabon Zielsetzung). Es sind dies die Bereiche Bildung von "kulturellem Kapital" in Kette 1, "mehr Frauen arbeiten" in Kette 3 und "Frauen erwerben Humankapital" in Kette 4.
- **WENIG VERBESSERUNGEN (ROTE AMPELN)** betreffen die Bereiche der ökonomischen und demokratischen Ermächtigung und das Aufbrechen von Geschlechterrollen im Bereich der Bildung und auf den Arbeitsmärkten. Es sind dies die Bereiche "ökonomisches Kapital" und "soziales Kapital" in Kette 1, "demokratischer Input" in Kette 2, "finanzielle Auswirkung der Benachteiligung (Gender Pay Gaps: niedrige Pensionen, Arbeitslosengelder, Notstandshilfe)" in den Kette 4 und 5 sowie der Bereich "Frauen erwerben gegendertes Humankapital" in Kette 5.

¹⁷ Aufgrund von Querschnittsmaterialien können Bereiche in mehr als eine Kette Eingang finden und dort unter gleichen oder anderen Aspekten beleuchtet werden. Siehe dazu Detailausführungen in Kapitel 3.3.

- ZU BEOBACHTENDE BEREICHE (GELBE AMPELN) sind die Pflegearbeit (Caring Labor; "Care Paradox" in Kette 3), die "Gläserne Decke" (in Kette 4) und die "horizontale Segregation" ("gegenderte Berufswahl und Berufe" sowie "gegenderte Arbeitsmärkte durch In-/Outsidertechnologien" in Kette 5). Eine bessere Abstimmung von Strategien verspricht hier größere Wirkungsmöglichkeiten, bislang weniger bearbeitete Elemente könnten in Zukunft mehr einbezogen werden.
- Ein effizientes Maßnahmenspektrum ist daher AN DIE SICH ÄNDERNDEN RAHMENBEDINGUNGEN ANZUPASSEN, um optimale Wirksamkeit zu entfalten. Während z.B. Bildungsmaßnahmen bei geringem, nicht-marktadäquatem Humankapitalstand bereits deutlich zu verbesserten Chancen und somit einer Verringerung der Benachteiligung von Frauen beitragen können, sind in Konstellationen mit "gläsernen Decken" bzw. segregierten und segmentierten Arbeitsmärkten andere Maßnahmen erforderlich. Hier geht es um eine "Aktivierung" vorhandenen Humankapitals (Frauen den Zugang zu höheren Positionen ermöglichen, gläserne Decken aufbrechen, Netzwerke und Mentoring fördern, etc.) und die Attraktivität einer solchen Aktivierung (Schlagwort: Abbau des Gender Pay Gaps).
- Andererseits wird aus der Betrachtung der Ketten deutlich, dass Maßnahmen selten für sich alleine wirken sondern in WIRKUNGSZUSAMMENHÄNGEN zu sehen sind, oft hängt die Wirkung einer Maßnahme von anderen (diese unterstützende) Maßnahmen ab - wie dies insbesondere beim Care-Paradox sichtbar wird (z.B. Bildungspolitik stärkt die Möglichkeit zur qualifizierten Erwerbstätigkeit von Frauen, Sozialpolitik entlastet im Care-Bereich z.B. durch Bereitstellung von Kinderkrippen und -gärten und eines Pflegenetzwerkes, etc.). Auch Bourdieus Konzept der Kapitalien zeigt die wechselseitige Abhängigkeit sozialen (3), ökonomischen (1) und kulturellen (2) Kapitals: Maßnahmen im sozialen und ökonomischen Bereich greifen besser, und vor allem nachhaltiger, wenn sie durch kulturelles Kapital stärkende Maßnahmen unterstützt werden (z.B. (1) das Bereitstellen von Krediten für Unternehmensgründerinnen, gekoppelt an eine (3) verbesserte Zeitallokation im familiären Bereich durch unentgeltliche Kindergartenplätze wirkt nachhaltiger, wenn Frauen über den Erwerb von (2) Bildung und anderen kulturellen Signalen Zugang zu bisher unerreichbaren Bereichen erhalten).
- KONKLUSION ZUM BEREICH "MÄDCHEN": Es zeigt sich, dass sehr viel für Mädchen getan wird, insbesondere in den Bereichen der Auseinandersetzung mit Gender und der Entwicklung von Körperbildern, im Bildungsbereich und bezüglich der Bildungsinstitutionen, über Vorbilder und auch mithilfe von Auffangprogrammen. Dennoch sind in den Bereichen der sozialen Wertebildung als auch in der genderspezifischen Reform der Institutionen und im Bereich Arbeitsmarkt (z.B. horizontale Segregation) noch Ansätze zur verstärkten Bearbeitung möglich. Genderspezifische Konzepte in der Mädchenarbeit bzw. Strategien zur Beendigung der Benachteiligung von Mädchen sind trotz sozialem Wandel sehr stark verwoben mit den vorherrschenden Sex/Gender Konventionen, den Institutionen und den privat-öffentlichen Spielräumen und Möglichkeiten die auch erwachsene Frauen und Männer betreffen. Mädchenpolitiken können daher nicht abgekoppelt von Frauenpolitiken gedacht werden, es bietet sich hier insbesondere die Chance mit innovativen Konzepten (einerseits bezogen auf das

verwendete, theoretische Genderkonzept selbst¹⁸, andererseits betreffs der Entwicklung neuer, zukunftsorientierter Methoden, Instrumente und Maßnahmen) möglicherweise viel zu erreichen. Besonders wichtig wäre jedoch auch besonders in diesem Bereich die Entwicklung eines ministerienübergreifenden Gesamtkonzepts.

¹⁸ Z..B. im Sinne einer fluiden, nicht-binären, auf sozialen Erwerb fokussierten Sichtweise (siehe Frey 2003).

1 Thematisch-methodischer Zugang

Obwohl die Beseitigung der Benachteiligung spezifischer Bevölkerungsgruppen traditionell ein Anliegen der österreichischen Bundesregierung war, hat sie mit dem europaweiten Ziel nach hoher weiblicher Erwerbstätigkeit, der Neufokussierung der Lissabon Zielsetzung auf soziale Integration und der Ausbildung einer Wissensgesellschaft zur Stärkung von Wachstum und Beschäftigung vor dem Hintergrund eines verschärften demographischen Drucks (geringe Geburtenraten, steigender Anteil der älteren Bevölkerungsgruppen, Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften) und nicht zuletzt in den verschärften wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der gegenwärtigen Krise erneut an Bedeutung gewonnen. Die in Österreich IMMER NOCH SEHR DEUTLICHE BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN in vielen gesellschaftlichen Bereichen behindert die Erreichung anderer wichtiger Zielsetzungen, deren Erfüllung von grundsätzlicher Bedeutung für die Erhaltung des europäischen Wohlstandes und die künftige soziale und wirtschaftliche Entwicklung sind.

Auch in diesem Berichtszeitraum wurden von Seiten der Ministerien EINE VIELZAHL VON MAßNAHMEN gesetzt, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu verringern und ihre Folgen zu mildern, Ausgleiche zu schaffen und insbesondere Mädchen (aber auch Buben) auf ihre künftige Rolle als gleichberechtigte BürgerInnen, PartnerInnen, Eltern, ArbeitnehmerInnen, etc... vorzubereiten. MediatorInnen und PolitikerInnen waren beispielsweise Fokusgruppen der Maßnahmen, und auch der Frage der Integration von MigrantInnen in gesellschaftliche Prozesse, insbesondere bezüglich Bildung und Arbeitsleben, aber auch bei Gewaltprävention und Kultur, wurde Bedeutung eingeräumt. Obwohl die Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen ansetzen, unterschiedliche Probleme ansprechen, methodisch differierende Lösungsansätze verfolgen und insbesondere über deutlich unterschiedliche Mittelausstattungen verfügen, sind ALLE AN DER GESTALTUNG EINER GESCHLECHTERGERECHTEREN GESELLSCHAFT BETEILIGT. In der Konzeption einer gemeinsamen Strategie zu größerer Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern sind Fragen wie die folgenden zu stellen: Wo können Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen am sinnvollsten und effizientesten ansetzen? Was sind konkrete Problemstellungen und Zielvorstellungen? Wie manifestieren sich Benachteiligungen in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen? Welche Prozesse können durch Regierungsmaßnahmen in Gang gesetzt werden und welche Wirkung haben sie?

Dem BERICHT ZUR BEWERTUNG DER MAßNAHMEN ZUM ABBAU DER BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN IN ÖSTERREICH soll (1) eine Konkretisierung der Problemstellung über Begriffsdefinitionen sowie (2) eine Zusammenfassung des Forschungsstandes aus den Bereichen der Genderforschung, der feministischen Ökonomie und der angewandten Gendertheorien vorangestellt werden. Eine im IHS entwickelte (3) Systematisierung soll in Folge dazu verwendet werden, einen übersichtlichen Aufriss der Gesamtfrage zu skizzieren. In einem zweiten Schritt sollen für Österreich (4) besonders relevante Teilaspekte bezüglich ihrer gegenwärtigen

Manifestation resultierend aus Entwicklungen in der Vergangenheit, deren Einbettung in die Gesamtskizze und Verkettung einzelner Teilaspekte, sowie die Ansätze der (5) Maßnahmenstrategie der Bundesregierung und eine (6) Einschätzung ihrer Wirkungsweise für die Zukunft analysiert werden. (7) Weiters soll ein Fokusbereich herausgestrichen und gesondert bearbeitet werden.

1.1 Definitionen

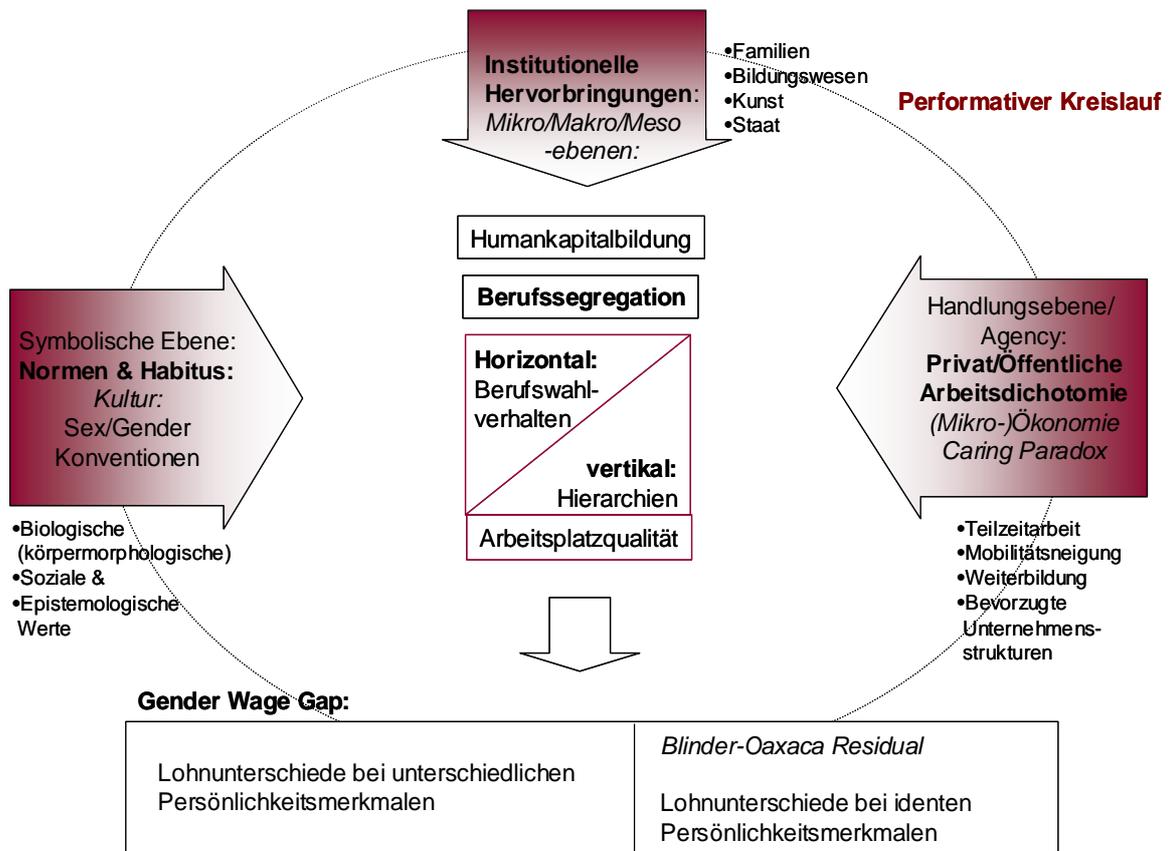
Die AUSLÖSER für die Benachteiligung von Frauen (wobei hier auf weitere demographische Unterscheidungen der Überkategorie "Frauen", wie z.B. Alter, Familienstand, Migrationshintergrund, Religion, etc geachtet werden muss, was einem "offenen Genderkonzept" (nach Frey 2003) entspricht) können grundsätzlich drei Ebenen zugeordnet werden:

1. der symbolischen Ebene,
2. der institutionellen Ebene und
3. der ökonomischen, individuellen Handlungsebene.

Diese drei Ebenen werden in Folge durch die drei Blockpfeile in Abbildung 9, welche das Problemfeld der Benachteiligung von Frauen mit einem Fokus auf ökonomische Themenstellungen beschreibt, dargestellt. Aktuelle Kernthemen, die diesen Ebenen entsprechen, sind den Ebenen in den darunter bzw. daneben stehenden Unterpunkten zugeordnet.

Dabei erweist sich BOURDIEUS KAPITALIENKONZEPT (nach Bourdieu 1983) für die Systematisierung des Berichtes als gut anwendbar, da die Behandlung komplexer Zusammenhänge sozialer, kultureller und ökonomischer Faktoren sowohl individuell als auch kollektiv dargestellt werden kann.

Abbildung 9 Problemfeld Benachteiligung von Frauen (aus ökonomischer Perspektive)



Quelle: SCHÖNPFLUG/KLAPEER (2008, S. 3)

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. Der Habitus erfüllt eine bestimmte Funktion, ist sozialisierter und strukturierter Körper, der sich die immanenten Strukturen des sozialen Raums und der für ihn relevanten sozialen Felder einverleibt hat und sowohl die Wahrnehmung dieses Raums als auch das Handeln darin strukturiert" (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 wirtschaftlichen Meeting, länderspezifische kulturelle Codes etc....). Unter *Kultur* werden hier weiters 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.

Hanappi-Egger, Hermann und Hofmann wenden Bourdieus Konzept der Kapitalarten zur Analyse der Wirksamkeit von Mikrokrediten von Frauen in Entwicklungsländern an (im Sinne der Verringerung der Benachteiligung von Frauen und Entwicklungsförderung), prinzipiell kann das

Konzept aber auch für die Analyse der Wirksamkeit der Politiken, die im BERICHT BETREFFEND DEN ABBAU VON BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN zusammengefasst werden, sehr hilfreich sein. Springender Punkt ist die Angewiesenheit eines Individuums auf den Besitz verschiedener Kapitalienarten (ökonomisch, kulturell, sozial), die dessen Un- bzw. Abhängigkeit von sozioökonomischen Verhältnissen beschreibt (vergleiche Hanappi-Egger, Hermann, Hofmann 2008, S. 44). Maßnahmen zur Erhöhung des ökonomischen Kapitals (Geld, Eigentumsrechte) sind für sich beispielsweise nicht nachhaltig geeignet, um Machtstrukturen zu verändern, da diese ebenso vom Vorhandensein von kulturellem und sozialem Kapital geprägt sind.

Unter kulturellem Kapital (Zugang zu Position und Status) wird hier auch das Konkurrenzverhalten und der Sinn für die Gesetzmäßigkeiten im sozialen System verstanden. Verinnerlicht wird kulturelles Kapital über Erziehung, objektiviert wird es über die Kunst und institutionalisiert über gesellschaftliche Anerkennungssymboliken (wie z.B. Titelvergabe). Diese Kapitalart/-ebene wird insbesondere im 2. BLOCKPFEIL "INSTITUTIONELLE HERVORBRINGUNGEN" thematisiert.

Das soziale Kapital (Anerkennungsverhältnisse) aus Bourdieus Konzept findet sich im 3. BLOCKPFEIL "PRIVAT/ÖFFENTLICHE ARBEITSDICHOTOMIE" 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 Fokus. 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 der Abbildung 9 angedeutet werden.

GEGENDETERTE ARBEITSMÄRKTE: Die drei genannten Ebenen, bzw. Kapitalienarten, 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 das 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 sogenannten Gender Wage Gap.

1.2 Benachteiligung in vier Bereichen

WIRKUNGEN VON BENACHTEILIGUNG: Hier soll die Frage gestellt werden, wo und wie Benachteiligung von Frauen konkret wirkt. Prinzipiell kann sich eine Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern in folgenden gesellschaftlichen Bereichen manifestieren:

1. *Zeit*: insgesamt längere Wochenstunden (auf dem Arbeitsmarkt und zusätzlich in der Reproduktions- und Hausarbeit, als auch im informellen Sozialbereich),
2. *Geld*: geringere Bezahlung für (gleiche) Erwerbstätigkeit,
3. *Qualität*: qualitativ schlechtere Arbeitsplätze, Tätigkeitsfelder, Bildungsbereiche, etc.

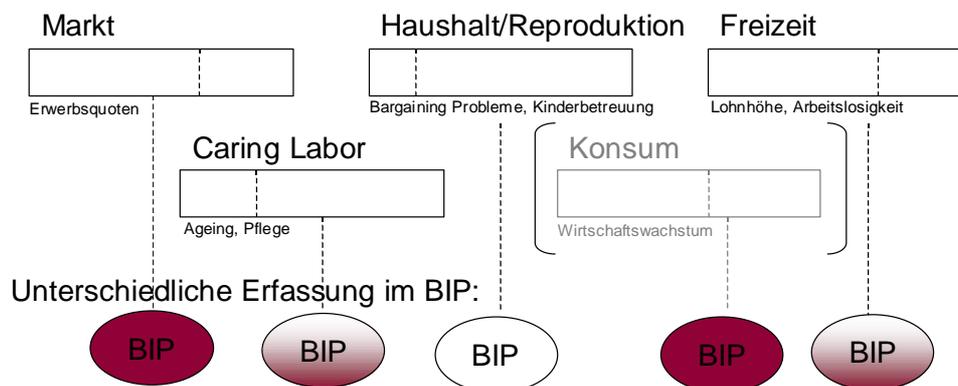
4. *Soziale Stellung / Wirkungsmacht*: schlechter gestellte Positionen in Hierarchien (Arbeitsplatz, Politik, Kunst, Bildung, Beziehungen, Familien, Gewaltbetroffenheit ...)

Die Messung und in Folge der Abbau der Benachteiligungen von Frauen ist ein komplexes Projekt, das vielschichtige Ansätze erfordert aber auch ermöglicht. Ein wichtiger Bereich aus ökonomischer Sicht ist dabei die BENACHTILIGUNGSSITUATION AM ARBEITSMARKT, wie sie auch im jährlichen Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern (EC 2008) beleuchtet wird. Als Herausforderung für die künftige Politik werden vier Bereiche angesprochen, welche eine Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere am Arbeitsmarkt sicherstellen sollen: (a) qualitativ hochwertige Arbeitsplätze für eine gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern, (b) qualitativ hochwertige Dienstleistungen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, (c) die Bekämpfung von Stereotypen und Unterstützung individueller Entscheidungen und (d) institutionelle Mechanismen zur Unterstützung politischer Initiativen und Umsetzung der Gesetzgebung. Diese vier Bereiche finden sich auch in der folgenden systematischen Untergliederung wieder:

1. ZEIT:

Abbildung 10 beschreibt die durchschnittlich deutlich unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern an verschiedenen privaten und öffentlichen Arbeitsbereichen. Sie ist eine Vertiefung der Ebene, welche in Abbildung 9 mit dem rechten Pfeil, "Handlungsebene" bezeichnet wird.

Abbildung 10 Privat/öffentliche Arbeitsdichotomie der Geschlechter



Quelle: IHS, SCHÖNPFLUG/KLAPEER (2008, S. 3)

Die gestrichelten Linien, die die einzelnen Balken in zwei Teilbereiche unterteilen, deuten die Anteile von Frauen und Männerarbeit in den jeweiligen Bereichen an, wobei die linke Seite Männer und die rechte Seite Frauen repräsentiert.

Im Bereich der ERWERBSARBEIT finden sich über den Lebenszyklus 62%¹⁹ mehr aufgebrauchte Arbeitszeiten von Männern, in der Reproduktionsarbeit wesentlich mehr Arbeitszeit von Frauen (80% der in der Hausarbeit aufgewendeten Zeit). Die graphische Zuordnung der CARE-ARBEIT (im Sinn von Folbre, 1996, d.h. z.B. Pflege im privaten und semi-privaten Bereich), die eine räumlich und systematische Zwischenstellung zwischen Arbeit im privaten und öffentlichen Bereich einnimmt, ist schwierig, da sie neben der Kinderbetreuung auch Alten- und Krankenpflege, emotionale Zuwendung, etc. beinhaltet und sich auch mit dem Segment "Haushalt/Reproduktion" überschneidet. Der KONSUM ist hier in seiner Zwischenstellung zwischen Reproduktionsarbeit und Freizeit dargestellt (z.B. Familienwocheneinkauf im Supermarkt vs. Einkaufsbummel)²⁰. Die Trennungslinie symbolisiert eine Verbindung von Zeit- und monetären Ressourcen. Letztendlich haben Männer in Summe mehr Freizeit als Frauen zur Verfügung, denn insgesamt betrachtet arbeiten Frauen mehr Stunden pro Woche als Männer. Detaillierte Betrachtungen mit genauer Aufschlüsselung zur gegenderten Zeitaufbringung finden sich in Zeitverwendungsstudien (z.B. der Statistik Austria).

Frauen sind weiters hauptzuständig für Haushaltsführung und Kinderbetreuung, und zwar relativ unabhängig davon, ob sie selbst im Erwerbsarbeitsmarkt tätig sind, was zu der bekannten Problematik der Doppel- und Dreifachbelastung führt. Selbst wenn Männer "mithelfen" sind Frauen für die Reproduktionsarbeit verantwortlich und "zuständig" (vergleiche Kreimer, forthcoming). Firmen unterstellen Frauen in Folge eine geringere ARBEITSMARKTORIENTIERUNG. Frauen erhöhten jedoch insbesondere im Rahmen der Lissabon Beschäftigungsziele ihre Marktarbeit, ohne dass Männer Hausarbeit entsprechend übernommen hätten. Andererseits reduzierte sich seit den 1970er Jahren die Hausarbeitszeit (kleinere Familien, technische Haushaltsgeräte, Marktsubstitute wie z.B. Tiefkühlspeisen).

Problematisch bleibt weiterhin ihre geringere VERHANDLUNGSMACHT gegenüber männlichen, einkommensstärkeren Partnern im Haushalt (wie sie in so genannten "Bargaining Modellen" für den mikroökonomischen Bereich dargestellt wird), die insbesondere im Falle einer Trennung zu einem Problem für Frauen wird. (vgl. Ott 1992)

HAUSARBEIT wird seit den 1960er Jahren in der ökonomischen Theorie zwar als relevante ökonomische Aktivität verstanden, wird jedoch nicht im BIP berücksichtigt, was in Abbildung 10 mit der unterschiedlichen Schraffierung der Verknüpfung der Arbeitsfelder mit dem BIP dargestellt werden soll (je dunkler schraffiert, umso stärker ist die Miteinbeziehung). Durch eine fehlende Miteinbeziehung wird der Wert der nationalen Produktion unterschätzt, Vergleiche zwischen Ländern mit unterschiedlich großen Haushaltssektoren (insbesondere in Ländern mit hoher Subsistenzwirtschaft) sind nicht durchführbar (vgl. Waring 1988). Möglichkeiten zur Schätzung des Wertes der Hausarbeit beruhen auf Opportunitätskosten-Methoden (Hausarbeitszeit wird mit

¹⁹ Laut Mikrozensus 2002 arbeiten Frauen ab 18 Jahren in Österreich in Summe pro Woche 45,2 Stunden (20 Stunden im Haushalt, 8 Stunden in der Kinderbetreuung und 17,3 in der Erwerbsarbeit) und Männer ab 18 Jahren 35,1 Stunden (4,7 Stunden im Haushalt, 2,5 Stunden in der Kinderbetreuung und 27,9 Stunden in der Erwerbsarbeit). In Summe ist die Arbeitsbelastung von Frauen über den gesamten Lebenszyklus um 10 Stunden höher, wird nur die Zeit der Erwerbstätigkeit betrachtet, ist die Arbeitszeit von Frauen um mehr als 15 Stunden höher.

²⁰ Die Wichtigkeit der Komponente "Konsum" als Element gegendeter Gesellschaftsverbände für die Stabilität der Konsumfunktion wird beispielsweise von Charusheela in einer Post-Keynesianistischen Betrachtung dargelegt (2008).

dem Lohnsatz bewertet, den eine Person im Arbeitsmarkt erzielen könnte) oder Marktpreis-Methoden (Hausarbeitszeiten werden damit bewertet, was es kosten würde, jemanden für diese Tätigkeiten anzustellen).

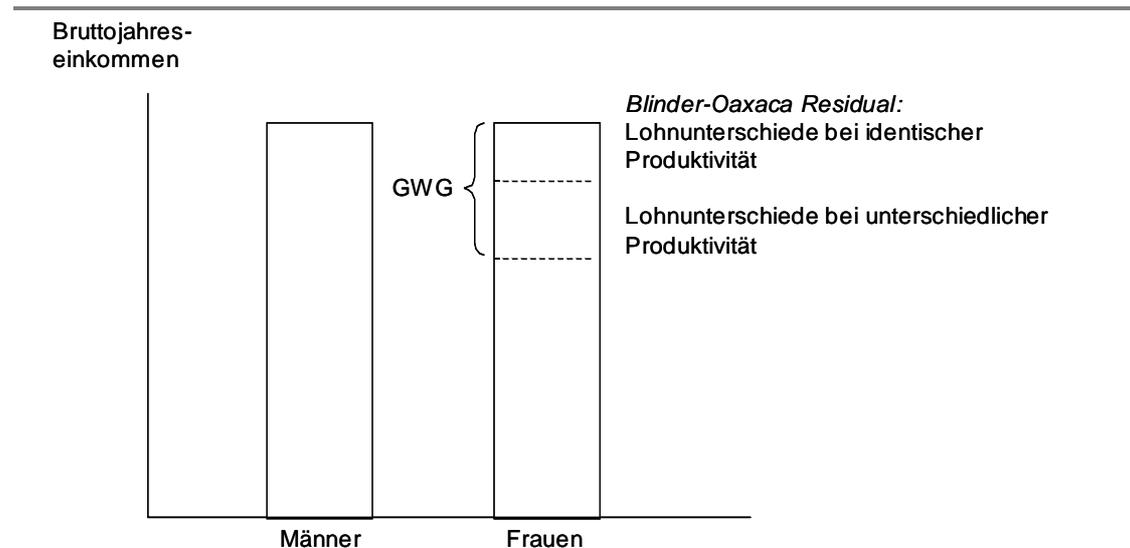
Eine Berücksichtigung im BIP könnte den "Wert" dieser vorwiegend weiblichen Arbeit sichtbar machen, Abhängigkeiten und die finanzielle Schlechterstellung von Frauen würden sich dadurch jedoch nicht verändern.

2. GELD: GENDER WAGE GAP (GWG)

Die monetäre Benachteiligung von Frauen wird insbesondere über das Konzept des Gender Wage Gap, das die unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt misst, deutlich. Einerseits entstehen ungleiche Entlohnung bzw. ungleiche Einkommen durch nicht identische PERSÖNLICHKEITSMERKMALE (wie Bildung und Berufserfahrung, Mobilitätsbereitschaft, zeitliche Verfügbarkeit, Betreuungspflichten, etc.) und daraus folgend potenziell unterschiedliche Produktivität von Männern und Frauen als Individuen, aber auch im gender-konformen Gruppendurchschnitt. Andererseits bestehen auch bei identischen Persönlichkeitsmerkmalen und gleicher potentieller Produktivität (UNBEGRÜNDETE) EINKOMMENSUNTERSCHIEDE zwischen den Geschlechtern. Ihre Höhe kann durch das Verfahren der Blinder-Oaxaca Dekomposition (Blinder und Oaxaca 1973) errechnet werden (siehe z.B. Böheim, Hofer, Zulehner 2005) und kann als Diskriminierung²¹ (Residual) gedeutet werden.

²¹ Diskriminierung wird hier als unterschiedliche Behandlung von Personen mit identischerer potentieller Produktivität bezüglich Bezahlung, Stellenbesetzung, Weiterbildung, Beförderung, Zuweisung von Tätigkeitsgebieten etc... ausschliesslich aufgrund ihres biologischen oder sozialen Geschlechtes, ihrer ethnischen Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung oder Körperphysiognomie definiert.

Abbildung 11 Gender Wage Gap



Quelle: IHS, SCHÖNPFLUG/KLAPEER (2008, S. 4)

Jüngste Studien zum GENDER WAGE GAP (GWG) IN ÖSTERREICH beschreiben die Schere folgendermaßen: Arbeiterinnen der unteren Einkommenskategorien verdienen 2002 nur rund 60% der Männerlöhne auf Basis der Bruttojahreseinkommen unselbständiger Beschäftigter. Insgesamt verdienen Frauen 78% der Männer-Bruttojahreseinkommen, wenn nur unselbständige ganzjährig Vollzeitbeschäftigte gezählt werden (Guger und Marterbauer 2004). Betrachtet man den GWG auf Basis der Frauenlöhne, ergibt sich, dass Frauen bei einem ausgeglichenen GWG (Verschwinden des Gaps) knapp 70% ihres Einkommens zusätzlich verdienen würden. Böheim, Hofer, und Zulehner weisen für 1997 aus, dass Frauen mit gleichen produktiven Merkmalen wie Männer 15,5% weniger verdienen bzw. dass 83% des GWG, wenn Frauenlöhne als Betrachtungsbasis angenommen werden, auf Diskriminierung beruhen, was einen Anstieg von 15% seit 1983 bedeutet. Böheim, Hofer und Zulehner konstatierten 2005 "If we assume that discrimination continues to fall by the same speed, it will take until the end of this century for men and women to earn equal wages for equal jobs."

Der jährliche Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern von 2009 ("Report on Equality between Women and Men") zeigt, dass die Einkommensschere bezüglich Stundenlöhnen im EU Durchschnitt im Jahr 2007 17,4% betrug. Österreich lag mit 25,5% vor Estland AN VORLETZTER STELLE. EU-weit haben sich die Löhne von Frauen und Männern von 2006 auf 2007 um 0,3% angenähert, in Österreich aber nicht. (vgl. European Commission 2009a; siehe auch European Commission 2009b).

Ohne Kenntnis eines detaillierten analytischen Rahmens (wie er in Abbildung 9 dargestellt ist) werden URSACHEN FÜR "UNERKLÄRTE LOHNUNTERSCHIEDE" in Theorie und Politik manchmal (statt über Diskriminierung) über eine geringere weibliche Produktivität (was empirisch keinesfalls belegbar ist) oder die aufgrund der angenommenen Rolle jeder Frau in der Familie bzw. durch eine angenommene geringere Risikofreudigkeit und Kompetitivität durch die Belastung durch Hausarbeit erklärt, oder auch aufgrund des weniger "harten" Auftretens von Frauen in

Lohnverhandlungen (vgl. z.B. Becker 1985). Einerseits bleiben hierbei allerdings Lohnunterschiede, die auch Frauen ohne Kinder oder Familie gleichermaßen betreffen unerklärt, andererseits wird die gesellschaftliche Prägung als "freiwillige Entscheidung" bzw. Folgerung biologischer Ausprägungen, und nicht als Muster eines gesellschaftlich aufgesetzten performativen Kreislaufes verstanden. Bei einer DIFFERENZIIERTEN BETRACHTUNG wird jedoch deutlich, welche Rolle gesellschaftliche Strukturkategorisierungen und hierarchisierende Institutionen einnehmen, die ein GPG bereits vorinstallieren.

3. ARBEITSQUALITÄT

Die Lissabon Strategie hat nicht nur quantitative Ziele, die den Arbeitsmarkt betreffen, sondern will auch "more and *better* jobs" etablieren. Der jährliche Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern von 2008 (Europäische Kommission 2008a) spricht davon, dass, obwohl im Rahmen der Lissabon Strategie mehr Arbeitsplätze für Frauen geschaffen wurden²², eine VERBESSERUNG DER ARBEITSPLATZQUALITÄT notwendig ist, um einerseits Frauen (Familien) eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erlauben und andererseits die für die Gesellschaft wichtige optimale Nutzung weiblicher Ressourcen sicherzustellen.

" Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze ziehen Arbeitnehmer an und ermöglichen ihnen, ihr Leistungspotenzial voll auszuschöpfen, was zur Verbesserung der allgemeinen Lebensqualität der Gesellschaft beiträgt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitsplatzqualität (...) Besonderes Augenmerk erhält die Weiterentwicklung von Angebot und Qualität der Dienste, die Männer und Frauen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen".

(Europäische Kommission 2008a)

Konkret bezieht die Europäische Kommission das Kriterium "better" hauptsächlich auf gleich hohe Entlohnung, Möglichkeit zum Aufstieg in der Betriebshierarchie und die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern. Tatsächlich ist auch die Frage der Wertigkeit bestimmter Tätigkeiten gegendert und aufgrund dessen auch ungleich bezahlt:

NICHT-WIRKSAMKEIT KOMPENSIERENDER LOHNDIFFERENTIALE: Die Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale beschreibt, dass Löhne als Ausgleich unterschiedlich guter Arbeitsbedingungen fungieren. Gefährliche, schmutzige und besonders schwere Arbeiten oder Nacharbeit sollten daher durch höhere Löhne kompensiert werden. Viele "typisch weibliche" Berufe weisen jedoch niedrige Löhne *und* schlechte Arbeitsbedingungen auf, sodass die Theorie für geschlechtsbezogene Vergleiche nicht hält. Grund dafür ist die unterschiedliche Bewertung der Tätigkeiten und unangenehmen Arbeitsbedingungen. Das soziale Prestige von schwerer oder schmutziger Arbeit ist gesellschaftlich geprägt und benachteiligt durch fehlende Wertschätzung durchwegs Personen, die "feminisierte" Tätigkeiten im Reinigungs-, Pflege- oder persönlichen Dienstleistungsbereich ausüben, gegenüber Personen mit "maskulinisierten" Tätigkeiten wie z.B. in der Bergbau-, Metall-, oder Fleischverarbeitungsbranche etc.

²² Im Zeitraum 2001-2006 stieg im Durchschnitt der 27 EU-Staaten die Beschäftigungsquote der Frauen um 3,5 von 54,3 auf 57,2 %; jene der Männer erhöhte sich lediglich um 0,7 von 70,9 auf nunmehr 71,6 % (siehe weitere Ausführungen zur Beschäftigung von Männern und Frauen im Kapitel 3.3.3.).

4. MACHT BZW. HIERARCHIEN IN INSTITUTIONEN

Sowohl OECD als auch Arbeiterkammer kamen in jüngsten Studien (wie die des Wirtschaftsforums 2007) zu Hierarchien in Institutionen zum Ergebnis, dass der Frauenanteil in der Geschäftsführung großer Unternehmen in Österreich bei nur 5,0% liegt, insgesamt bei gut 30%. Weiters entfallen auf Unternehmen umgerechnet durchschnittlich nur rund 7,8% weibliche Aufsichtsräte. Abgesehen von der geringen Präsenz weiblicher Manager gilt das GWG auch in dieser Einkommensgruppe: Laut Befragung durch das Wirtschaftsforum der Führungskräfte verdienen Frauen auch hier weniger als ihre Kollegen; bei variablen Gehaltsbestandteilen wie etwa Prämien ist jedoch der Frauenanteil mit zwölf Prozent überdurchschnittlich hoch. Es wird geschlussfolgert, dass mehr und messbare Leistung von Frauen verlangt wird, um in höhere Ebenen aufzusteigen.

Der EU Genderbericht von 2008 stellt Österreich bezüglich Geschlechtergerechtigkeit ebenfalls ein schlechtes Zeugnis aus: Abgesehen vom GWG wird insbesondere kritisiert, dass sich immer weniger Frauen - entgegen dem generellen EU-Trend - in Führungsjobs finden. In 17 der 27 EU-Staaten ist der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen von 2001 auf 2006 gestiegen, und zwar (für die EU 27) von insgesamt 30,1 auf 32,6 %. In Österreich hingegen sank im gleichen Zeitraum der Anteil um 1,6 von 30,3 auf 28,7 %. Bei diesem Ranking ragten vor allem Italien (von 17,8 auf 32,9 % fast verdoppelt), Großbritannien (von 31,0 auf 34,8 %) und Frankreich (von 35,6 auf 38,5) positiv hervor (Europäische Kommission 2008a). In den letzten Jahren (2007/08) ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen/Management in Österreich aber wieder gestiegen und lag im Jahr 2008 bei 32 % (Europäische Kommission 2008b (DG EMPL²³, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen); siehe auch Kapitel 3.3.4).

1.3 Erklärungen aus der Arbeitsmarktökonomie

Teilweise anschließend an die in Abschnitt 1.1. dargestellten Überlegungen, werden in der ökonomischen Literatur unterschiedliche Theorien zur Erklärung der Frauen benachteiligenden Situation auf den bezahlten (und unbezahlten) Arbeitsmärkten aufgestellt. Unglücklicherweise bauen die meisten dieser Theorien noch immer auf sehr androzentrismen²⁴ Gesellschaftsmodellen auf und entsprechen großteils nicht den bereits in anderen Sozialwissenschaften gültigen wissenschaftlichen Konventionen im Bezug auf „Race, Class und Gender“, was mehr als bedauerlich ist, da die Mainstream-Ökonomie²⁵ einen wichtigen Beitrag in der Politikberatung leistet.

²³ DG Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit.

²⁴ Ein androzentrisches Weltbild versteht den Mann als die Norm, die Frau als Abweichung von dieser Norm. Die Wissenschaftskritik hinterfragt insbesondere auch Androzentrismus als verzerrenden Faktor in den Wissenschaften, bzw. in der Epistemologie. (z.B. Harding 1994)

²⁵ Heterodoxe oder feministische Theoriemodelle konnten sich bislang kaum im ökonomischen Mainstream durchsetzen.

1. HUMANKAPITALTHEORIE

Die gegenwärtig im Diskurs der Mainstream Ökonomie immer noch am meisten bemühten ökonomisch-theoretischen Erklärungen zur ökonomischen Benachteiligung von Frauen berufen sich auf Nobelpreisträger Gary Beckers berühmter Humankapitaltheorie (z.B. Becker 1981). Diese beruht auf den Grundannahmen der Chicago School of Home Economics, die in den 1930er Jahren von Hazel Kyrek und Margaret Reid gegründet wurde und von den "Vätern" der Humankapitaltheorie, Jacob Mincer, Theodore Schultz, Solomon Polachek und insbesondere Gary Becker Ende der 1950er Jahre neu hervorgebracht wurde (Katz 1997, S. 40). Die Humankapitaltheorie war zwar dahingehend innovativ, dass sie den Faktor Zeit auch innerhalb des Haushalts als knappes Gut einführt. DER GRUNDGEDANKE DER HUMANKAPITALTHEORIE BESAGT, DASS DAS RELATIVE MERKMAL FÜR ERSTENS DIE HÖHE DES EINKOMMENS UND ZWEITENS DIE BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN 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 Männer und Frauen) zu eröffnen. (Die Unzulänglichkeit dieser Annahme wird mithilfe von Abbildung 16 erläutert.)

Feministische ÖkonomInnen kritisieren seit den 1980er Jahren die Modelle der Humankapitaltheorie, hauptsächlich weil das Anstreben ebenbürtigen Humankapitals von Frauen und Männern als ökonomisch ineffizient bewertet wird. In "A Treatise on the Family" (Becker 1981) erklärt Becker die Benachteiligung von Frauen in Beruf und Familie über deren rationale, SELBST GEWÄHLTE SPEZIALISIERUNG AUF HAUSARBEIT, für die er komparative Kostenvorteile von Frauen ausmacht und die in ihrer Biologie begründet liegen sollen. Becker propagiert ein ideales Gesellschaftsmodell wo Männer und Frauen Haushalte gründen, die wie kleine Unternehmen funktionieren, mit dem Ziel Kinder aufzuziehen und den Gesamtnutzen des Haushaltes zu maximieren. Die den einzelnen Haushaltsmitgliedern zur Verfügung stehende Zeit wird haushaltsoptimal auf Erwerbsarbeitszeit, Freizeit und Hausarbeitszeit aufgeteilt, wobei die Person mit dem höchsten erreichbaren Lohnsatz (dem am Arbeitsmarkt am höchsten bewerteten Humankapital) Erwerbsarbeit leistet während die andere Hausarbeit verrichtet. In der Opportunitätskosten minimierenden "Zwei-Personen-Firma" Familie ist es schließlich effizient, dass Frauen aufgrund ihrer diskontinuierlichen, Markt-anerkanntes Humankapital vernichtenden Art der Berufstätigkeit (die auch geringer entlohnt wird) im Bereich der Reproduktion verbleiben und bereits anfänglich weniger in ihr Humankapital investieren, um keine Ressourcen zu verschwenden. Dass die ENTSCHEIDUNG VON FRAUEN ZUM VERZICHT AUF HUMANKAPITALBILDUNG für sie als Individuen nicht effizient ist, sondern sie per se in eine ungünstigere Lage versetzt (spätestens sobald sich die Haushaltsgemeinschaft auflöst), liegt auf der Hand, und wurde auch per Modelltheorie bereits erfolgreich bewiesen (vgl. Notburga Ott in Hoppe 2002, Kapitel 3). Problematischerweise werden die Ansätze der Chicago School nichts desto trotz weiterhin als Grundsteine für gesellschaftstheoretisch höchst relevante ökonomische Fragestellungen angesehen (z.B. Overlapping Generations Modelle in Fragen der Alterssicherung, etc. siehe Behrens et al 2002)

2. ARBEITSMARKTSEGMENTATIONSTHEORIEN

Weitere die Realität beschreibende, aber keine Alternativen offerierende, Erklärungen zur Benachteiligung von Frauen finden sich in den Theorien zur Segmentierung der Arbeitsmärkte. Sie beschreiben im Wesentlichen die Existenz eines getrennten, dualen Arbeitsmarktes für eine Mehrzahl von Männern und Frauen. Nach diesem Konzept existiert ein primärer (interner) Arbeitsmarkt, innerhalb dessen Preisbildung und Allokation von Arbeit durch einerseits normative Regeln und Verfahren und andererseits Institutionalisierung (z. B. Gewohnheitsrechte, Gruppennormen, tarifliche Vereinbarungen, Formen betrieblicher Personalpolitik, gesetzliche Regelungen) festgelegt werden. Charakteristika für den primären Arbeitsmarkt sind sichere Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen, hohe Einkommen, geringe Fluktuation etc. - kurz gesagt, die "good jobs". Der sekundäre (externe) Arbeitsmarkt ist im Gegensatz dazu der Arbeitsmarkt der "bad jobs", die durch niedrige Einkommen, instabile Beschäftigung, häufige Arbeitslosigkeit, weniger Aufstiegschancen, niedrige Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet sind.

Die Preisbildung am Sekundärmarkt erfolgt nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage; der Lohnwettbewerb beschreibt den klassischen Allokationsmechanismus. Primärer und sekundärer Arbeitsmarkt stehen kaum in Verbindung, und frei werdende Stellen werden großteils mit internen Kräften besetzt. Für Arbeitskräfte aus dem sekundären Arbeitsmarkt sind kaum Einstiegsarbeitsplätze vorhanden und die Beschäftigten auf dem primären Arbeitsmarkt werden vor einer möglichen Konkurrenz aus dem sekundären Segment geschützt.

Bezogen auf die Erwerbssituation von Frauen wird argumentiert, dass Frauen nur in geringerem Ausmaß auf dem primären Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Sie finden ihre BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE HAUPTSÄCHLICH IM SEKUNDÄREN SEGMENT. Dort bestehen kaum enge Betriebsbindungen und der Austausch von Arbeitskräften ist, bedingt durch die geringen Ausbildungserfordernisse, ohne großen Aufwand möglich. Aus diesem Aspekt heraus wird die Zuordnung von Frauen zu diesem Arbeitsmarktsegment her abgeleitet: Es wird unterstellt, dass Frauen die "bad jobs" freiwillig wählen, weil sie nicht in ihre Ausbildung investieren wollen, da sie ohnehin damit rechnen, dass ihr Aufenthalt auf dem Arbeitsmarkt nur ein vorübergehender ist bzw. weil sie auch Pflichten außerhalb des Erwerbsarbeitsmarktes erfüllen müssen. Essentialistische Zuordnungen vertiefen noch die Rechtfertigung dieser Verortung von Frauen auf dem sekundären Arbeitsmarkt; z.B. wurde die "besondere Eignung" von Frauen für Fließband- und Akkordarbeit mit ihrer größeren "Monotonieunempfindlichkeit" argumentiert. (Weyrather 2003, S. 341). Ein Eingang neuerer, nicht-biologischer Theorien in die Genderkonzepte der Mainstream Ökonomie ist, wie bereits gesagt, noch nicht erfolgt.

3. CROWDING HYPOTHESE UND DISKRIMINIERUNG

Die Crowding Hypothese wurde bereits von John Stuart Mill und Vilfredo Pareto (Bergman 1974, S. 109f.) beschrieben um Diskriminierung zu erklären, heute baut die ökonomische Theorie weiterhin auf diesen Thesen auf. Auf Frauen bezogen wird in einem ersten Schritt argumentiert, dass sie typische, schlecht bezahlte Frauenberufe (wie z. B. Friseurin) freiwillig wählen, weil diese als für Frauen "passender" gelten. Frauen sind v.a. in Büro- und Dienstleistungsberufen, im Handel, in der Reinigung und in der Gesundheits- und Sozialarbeit zu finden, alles Tätigkeiten, die

zum Großteil Hausarbeits- oder Fürsorgecharakter haben. So werden Frauen systematisch aus einer breiteren Berufspalette ausgeschlossen und "drängen" daher in einige wenige Berufsfelder.

Die "Crowding Hypothese" besagt auch, dass das beobachtbare Clustering (Bündelung) in wenige Berufssparten NIEDRIGE LÖHNE AUFGRUND VON ÜBERANGEBOT IN DEN EINZELNEN SPARTEN ZUR FOLGE HAT (vgl. Bergmann 1974). Becker wiederum erklärt, dass Unternehmen "Gefallen" an Diskriminierung finden: In seinem "Taste for Discrimination" Modell (Becker 1971) beschreibt er, dass Arbeitgeber Präferenzen zeigen, mit weißen Männern zusammenzuarbeiten und diesen daher grundsätzlich höhere Löhne bezahlen, auch wenn andere potentielle ArbeitnehmerInnen identische potentielle Produktivität aufweisen. Langfristig meint Becker jedoch, könne Diskriminierung auf Wettbewerbsmärkten nicht bestehen (Becker 1996), eine Annahme, die noch nicht verifiziert werden konnte.

4. INSIDER- UND OUTSIDER-TECHNOLOGIEN

Eine weitere Erklärung für Geschlechter-ungleiche Entlohnung und Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt, die bereits Ansätze zur Überwindung der Problematik enthält, kann in der GEGENDERTEN TECHNOLOGIE DER PRODUKTION gesehen werden. 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 die Wertigkeit des Humankapitals angebotsseitig mitbestimmt werden (Colander und Woos 1997). Eine Veränderung der gegenderten Produktionstechnologie, z.B. bezüglich der Arbeitszeiten (statt durchgehenden 8 Stunden Tagen flexible Zeiten und Output- statt Anwesenheitsorientierung, Bevorzugung von Teilzeitarbeit etc.) hängt von gesellschaftspolitischen Präferenzen ab und würde jeweils Gruppen in verschiedenen Lebenszusammenhängen begünstigen.

Abschließend bleibt zu sagen, dass Modelle und Theorien, die modernere Genderkonzepte als jene Gary Beckers aufweisen, bislang keinen breiten Eingang in die Wirtschaftstheorien gefunden haben. Die feministische Ökonomie als wissenschaftliche Disziplin ist eine relative junge Strömung, deren Etablierung erst in die späten 1980er Jahre fällt (vgl. Hewitson 1999), während die anderen Sozialwissenschaften bereits in den 1960er und 1970er Jahren „verjüngt“ wurden. Leider fehlt es (bis auf wenige Ausnahmen) bislang an einheitlichen, innovativen und durchsetzungsfähigen Konzepten zur Beendigung der Benachteiligung von Frauen, die aus der feministischen Ökonomie in die Mainstream-Ökonomie übernommen werden könnten und so als Orientierung für die Politik wirken könnten (vgl. Schönplug 2008).

2 Problemfelder und Wirkungszusammenhänge

2.1 Ziele und Ansätze

Seit den 1960er Jahren sind Gleichheitsziele für Frauen vornehmlich aus Effizienzgründen aber auch auf Druck der Neuen Frauenbewegung zu Themen im Politikbereich geworden. Die in der EU gegenwärtigen Ansätze und Instrumente wurden großteils aus den Kontexten der Entwicklungsökonomie abgeleitet: Mit dem WID KONZEPT (Women in Development) wurde die These aufgestellt, dass Frauen eine große, ungenutzte Ressource im ökonomischen (Entwicklungs-) Prozess darstellen würden; im GAD (Gender und Development) Ansatz rückte zusätzlich die Betrachtung sozialer Prozesse in den Vordergrund, deren Analyse über anschließende Politikinterventionen zu "Equality" und "Equity" zwischen Frauen und Männern führen sollte.

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 outputorientiert (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)

§1 Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligung von Frauen beschreibt das Bekenntnis des Bundes zum "schrittweisen Abbau von bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen" (BGBl 837/1992), was auf beide Ansätze hinweist. Die konkreten Umsetzungen spezifischer

Gleichbehandlungsstrategien sind relevanter für mögliche Lösungen. Lösungsstrategien, die auf "Equity" abzielen, beinhalten üblicherweise "Equality" Ziele als auch Empowerment Strategien. Bzgl. EMPOWERMENT ist hier wiederum auf eine der führenden Analysen aus dem Entwicklungsbereich hinzuweisen, die hilfreich ist, um das Konzept des Empowerments zu strukturieren. Naila Kabeer beschreibt das Konzept von Empowerment mit der Möglichkeit, Veränderungen in macht-aufgeladenen Bereichen zu erlangen. Wichtig ist in ihrer Betrachtung die Unterscheidung zwischen den Vorbedingungen (Ressourcen), der "Agency" (vergleichbar mit dem "Habitus"-Konzept Bourdieus, wobei hier jedoch der inner-familiäre Rahmen insbesondere berücksichtigt wird) und letztendlich den tatsächlich erzielten Ergebnissen (Kabeer 1999).

Wichtige Begriffe in dieser Hinsicht sind ebenso DIVERSITÄT und INKLUSION. Im Diversitätsmanagement wird darauf Bedacht genommen, dass Attribute persönlicher Identitäten, wie Gender, ethnische Herkunft, Alter, Behinderungen, Religion oder sexuelle Orientierung sowie Bildungs- und Erfahrungsaspekte einer Person als positiver Wert optimal eingesetzt werden (Effizienz der Institution). Inklusion sollte dazu führen, dass Menschen sich so zu ihrem Besten eingebunden fühlen, dass es ihnen möglich wird, bestmögliche Leistung zu erbringen (Individuelle Effizienz). Diversität kann folgende Bereiche umfassen: Diversität der Identitäten der Menschen in einer Organisation, Diversität in den Denk- oder Arbeitsansätzen der Personen, Diversität der Strukturen in der Organisation, Diversität auf globaler Ebene (Zielgruppen, etc.) (Hubbard, 2004, S. 8).

GENDER MAINSTREAMING ist schließlich ein Instrument, das eine Gender Perspektive in allen Politiken und Programmen einfordert, sodass Auswirkungen von Maßnahmen auf Männer und Frauen bereits a priori bedacht werden, um Gleichstellung zu erreichen und Benachteiligungen zu vermeiden bzw. abzubauen (vergleiche Floeter-van Wijk 2007, S. 48).

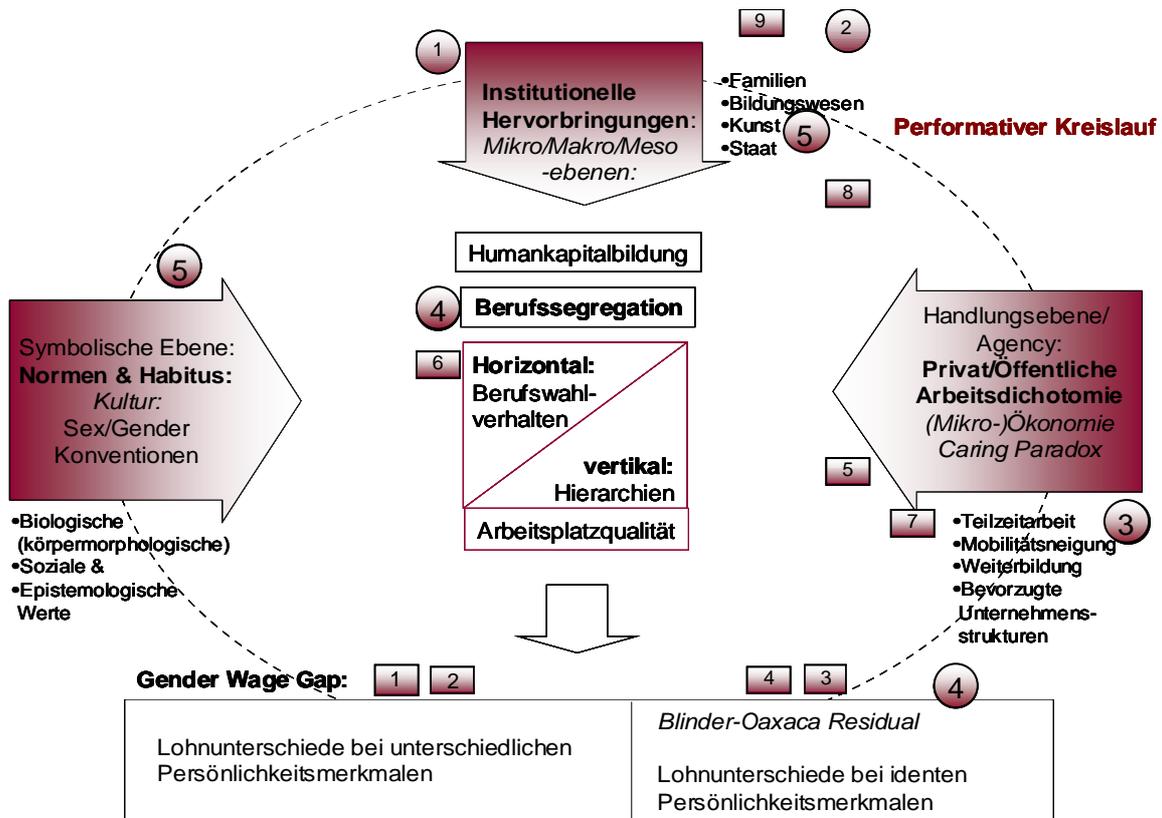
2.2 Maßnahmen und Meßwerte

Aus Abbildung 9 wird deutlich, dass Strategien zur Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen auf verschiedenen Ebenen ansetzen können. Hierbei ist zu beachten, dass gewünschte Verbesserungen oft in Wechselwirkung zu anderen Aspekten stehen.

Wird z.B. die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen angestrebt, um eine Stärkung von Fraueneinkommen und eine erhöhte Kaufkraft von Frauen zu erzielen, wird diese Maßnahme durch das Vorhandensein der "privat/öffentlichen Arbeitsdichotomie" entweder zum Problem einer erhöhten Arbeitsbelastung von Frauen (Doppel- und Mehrfachbelastung) oder zu Einbußen in den Bereichen der Reproduktionsarbeit (Hausarbeit, Kinderbetreuung, Familienarbeit etc.) bzw. auch der Care-Arbeit führen (siehe Abbildung 10).

Die Verzahnung von Maßnahmen auf allen drei Ebenen bietet eine Möglichkeit, kontraproduktive Effekte zu vermeiden (z.B. eine Unterstützung der Maßnahme zur Steigerung der Erwerbsquoten im institutionellen Bereich durch eine Ausweitung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten im physischen Bereich) bzw. auf der symbolischen Ebene durch Verstärkung oder Initiierung eines generellen gesellschaftlichen Umdenk- und Neubewertungsprozesses.

Abbildung 12 Problemfeld Benachteiligung von Frauen aus ökonomischer Perspektive



Quelle: IHS UND SCHÖNPFLUG/KLAPEER, 2008, S. 3

Abbildung 12 beschreibt das Problemfeld der Benachteiligung von Frauen mit Berücksichtigung der Verkettung der einzelnen Komponenten und mit Fokus auf ökonomische Themenfelder:

MAßNAHMENGRUPPEN: Die externen Maßnahmen der Ministerien (siehe Einleitung), die aus dem Gesetzestext (BGBl 837/1992) abgeleitet wurden, finden sich in Abbildung 12 als KREISE wieder (Die Kästchen stehen für jene allgemeinen Kennzahlen, die zu Beginn des Evaluierungsteils (Abschnitt 3.2.) diskutiert werden.). So werden beispielsweise

1. MAßNAHMEN DER GRUPPE 1 (Maßnahmen zur Schaffung von Einrichtungen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren) UND MAßNAHMEN DER GRUPPE 2 (Sozialpolitische Maßnahmen, die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen) zu einem großen Teil im Bereich "Institutionelle Hervorbringungen", insbesondere auf der Mikro- und Mesoebene wirken. Während Maßnahmen der Gruppe 1 hauptsächlich auf physischer Ebene (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen) wirken, greifen jene der Gruppe 2 eher auf formaler Ebene (z.B. Kinderbetreuungsgeld, Regelung von Karenzzeiten, etc.) ein.

2. MAßNAHMEN DER GRUPPE 5 (Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Kunst und Kunstförderung sowie im öffentlichen Dienst) finden sich im Bereich "Institutionelle Hervorbringungen" (z.B. bezogen auf die Sparten Bildung und Kunst) als auch auf der Makroebene und bei der Gestaltung der staatlichen Institutionen und Einrichtungen per se. Über den Bereich der Wissenschaft, Bildung und Kunst reichen Maßnahmen der Gruppe 5 auch in den schwer bearbeitbaren Bereich der "Symbolischen Ebene", finden sich aber auch im Bereich der Handlungsebene am Arbeitsmarkt wieder.
3. MAßNAHMEN DER GRUPPE 3 (Allgemeine Maßnahmen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit) unterstützen auf der Handlungsebene MAßNAHMEN DER GRUPPE 4 (Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben) und sind daher direkt im Kernfeld der Gestaltung der Berufswelt und auf der "Handlungsebene" zu finden.

Hier zeigt sich bereits die Vielschichtigkeit der Ansätze und die Wirksamkeit von Maßnahmen an nicht nur einer sondern vielen Stellen im Kreislaufdiagramm. Es ist wichtig festzuhalten, dass Maßnahmen nicht nur auf einen isolierbaren Bereich wirken sondern auch auf andere Bereiche ausstrahlen.

Eine strukturierte Analyse der Maßnahmen der Bundesregierung kann (wie bereits im letzten Bericht) über die Betrachtung der Anzahl und das Clustering (Bündelung) von Maßnahmen sowie die Messung ihrer Wirksamkeit erfolgen. Im aktuellen Bericht soll die Analyse allerdings durch Einbettung in einen theoretischen Rahmen verstärkt und mit der tendenziell besseren Bewertbarkeit durch (sonst im betriebswirtschaftlichen Bereich verwendeter) Gender Balanced-Scorecards ergänzt werden.

2.3 Kausalitätsketten und Kreislaufbetrachtung- Übersicht

Die Effekte von Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen und ihre (oft sehr vielfältigen und komplexen) Wirkungszusammenhänge lassen sich am besten durch KAUSALITÄTSKETTEN, die als eingebettete Elemente der Kreislaufbetrachtung zu verstehen sind, darstellen. Basis dieser Wirkungsketten sind einerseits die in Abschnitt 1.3. dargestellten ökonomischen Theorien zum Arbeitsmarktverhalten von Frauen und andererseits die in Schaubild 9 dargestellten Benachteiligungsbereiche und Wechselwirkungen. Obwohl derart nicht alle Effekte umfassend dargestellt werden können, zeigen die folgenden Wirkungsketten die bedeutendsten Zusammenhänge zufriedenstellend auf. Die ausgearbeiteten Ketten umfassen methodisch eine POLITIKWISSENSCHAFTLICHE, SOZIOLOGISCHE UND ÖKONOMISCHE PERSPEKTIVE.

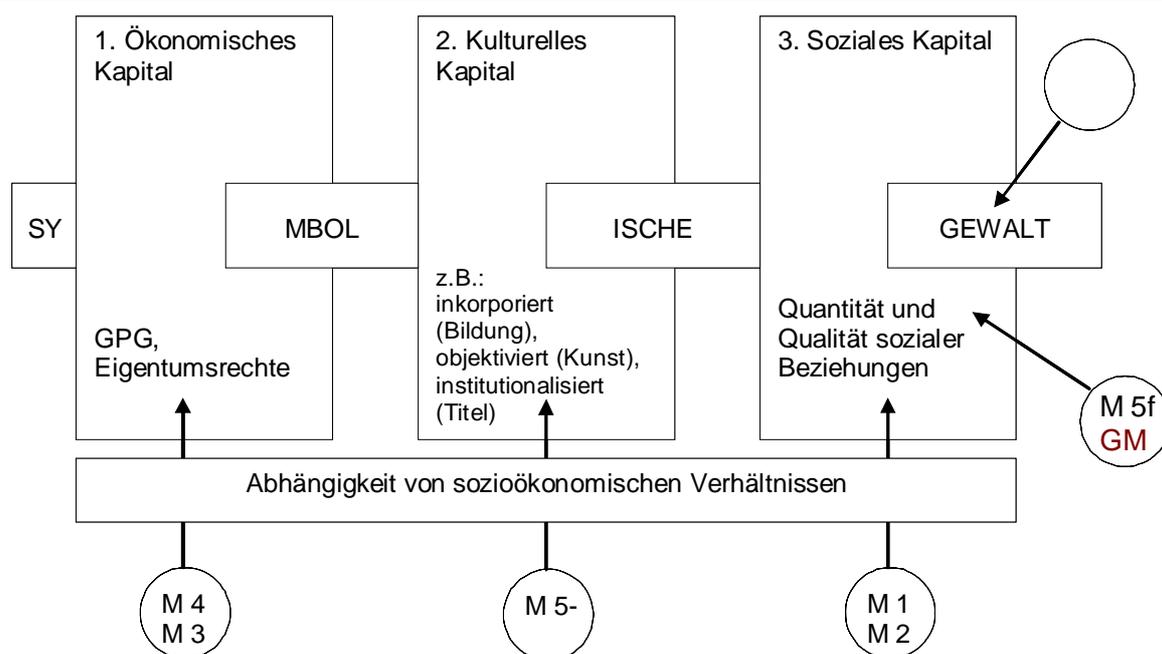
1. SOZIOLOGISCHE PERSPEKTIVE: BOURDIEUS KAPITALIEN UND DIE NACHHALTIGEN VERÄNDERUNGEN VON GENDERSTRUKTUREN

Diese soziologische Sichtweise der relevanten Benachteiligungsfelder ist mit der Systematik des Kreislaufdiagramms aus Abbildung 9 vergleichbar. Die drei Blockpfeile entsprechen Bourdieus drei Kapitalarten (ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital), die in Abbildung 13 durch

drei Rechtecke dargestellt sind und die "Abhängigkeit von sozioökonomischen Verhältnissen" abbilden. Das Zusammenwirken der drei Bereiche wird durch den sie durchdringenden Balken der SYMBOLISCHEN MACHT BZW. GEWALT angedeutet.

"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 Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt, spezifische Verhaltensorientierungen von Frauen und Männern). Gewalt (auch Macht) kann auf individueller als auch struktureller Ebene festgestellt und analysiert werden. Symbolische Macht manifestiert sich gesellschaftlich schließlich als ein Wert der Anerkennung, die symbolische Herrschaft wird über Kultur und symbolische Formen vermittelt, welche in selbstverständlichen Denkweisen transportiert werden. Vermittler dieses Prozesses sind kulturproduzierende Institutionen.

Abbildung 13 Bourdieus Kapitalien und die nachhaltigen Veränderungen von Genderstrukturen



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

Symbolische Gewalt beinhaltet im Gegensatz zu physischer Gewalt nach Bourdieu ein stilles Einvernehmen der Unterdrückten: Da Frauen in bestehende Habitusstrukturen eingebunden sind, werden diese als natürlich empfunden, obwohl sie vielmehr gesellschaftlich bedingt sind.

Interpersonelle Gewalt im sozialen und intimen Nahbereich, z.B. am Arbeitsplatz, innerhalb der Familie, oder im öffentlichen Raum (z.B. sexuelle Belästigung, physische oder psychische Gewalt, Vergewaltigung, Stalking, ...) kann in die Muster der Geschlechterhierarchie und den Rahmen der

symbolischen Gewalt nach Bourdieu eingebunden sein. Sie kann aber auch (zusätzliche) andere Ursachen haben.

Bezüglich Gewalt in Beziehungen fasst Ohms den gegenwärtigen Stand in der Gewaltforschung folgendermaßen zusammen: Einerseits sei es 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).

Andererseits wurde aufgrund des hohen Ausmaßes an Gewalt gegen Frauen lange ein kollektiver Opferstatus für Frauen und kollektiver Täterstatus von Männern aufrechterhalten, sodass der Komplexität der Thematik individuell und strukturell nicht völlig gerecht werden kann. Gewalt besteht in gleichgeschlechtlichen PartnerInnenchaften ebenso wie zwischen Geschwistern, Eltern und Kindern oder gegenüber älteren Menschen. Sie kann auch auf anderen Diskriminierungsachsen aufbauen (z.B. unterschiedliche Herkunft, Klasse, Hautfarbe, Behinderung, etc.), sodass gefolgert werden kann, dass Gewalt im Beziehungs- bzw. Familienbereich auf unterschiedlichen Hierarchien basierend aufgebaut und ausagiert wird.

Nach Angabe der Österreichischen Gewaltschutz/Informationsstellen waren 2008 in 91% der Fälle häuslicher Gewalt Frauen die Opfer und Männer die Täter. In Conflict Tactics Scale Studien wird zwar die Gewaltbereitschaft von Frauen und Männern als gleich hoch bewertet, jedoch wird argumentiert, dass Männer dazu tendieren, Gewalt in gravierenderen, physischen Formen anzuwenden (Ohms 2008, S. 49). Laut einer Schätzung des Instituts für Konfliktforschung aus dem Jahr 2006 betragen die gesellschaftlichen Folgekosten von akuter "häuslicher Gewalt " in Österreich 78 Millionen € pro Jahr (Die Kosten beinhalten auch Gewalt gegen Kinder.)

MAßNAHMEN aus den möglichen, gesetzlich vorgesehenen Maßnahmengruppen sind wie folgt in obige Graphik (Abbildung 13) EINGEORDNET worden:

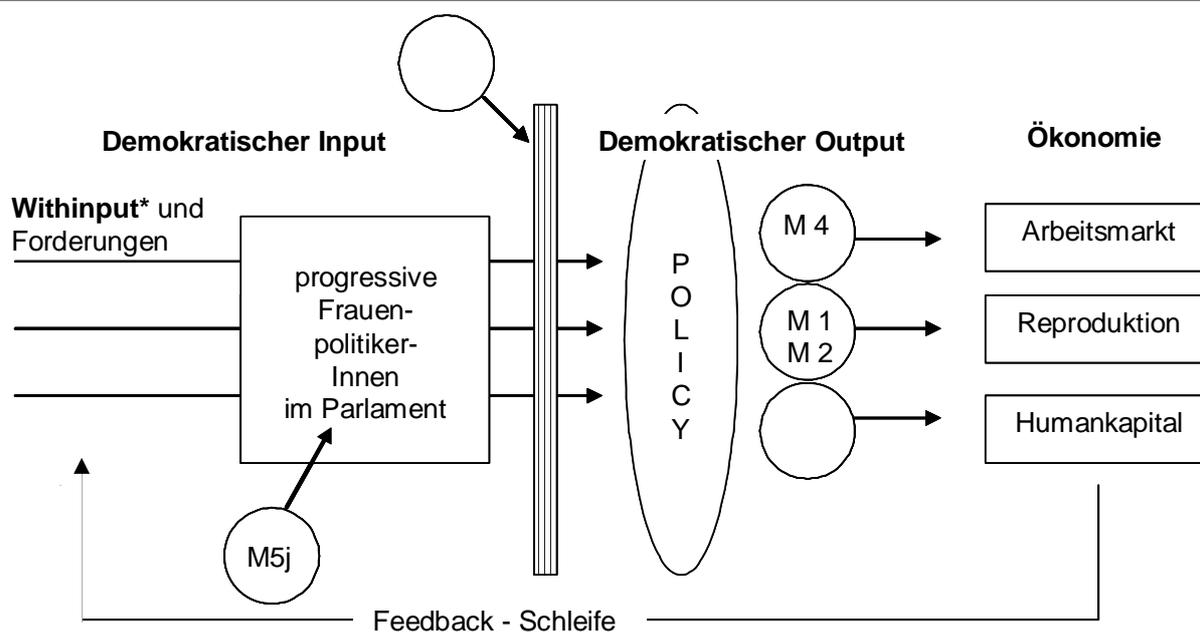
1. Maßnahmen M1 und M2 sind Maßnahmen zur Vergrößerung des individuellen sozialen Kapitals durch z. B. verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gendergerechte Arbeitsmarktpolitik, etc.
2. Maßnahmen M4 und M3 sind Maßnahmen zur finanziellen Besserstellung von Frauen über Geld oder Eigentumsrechte.
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 und Gender Mainstreaming (GM) sollen Gewalt in sozialen Nahverhältnissen (z. B. in der Familie) und Sexismus (z. B. am Arbeitsplatz) abbauen.
5. Eine Lücke wird in dem Bereich deutlich, wo Maßnahmen direkt auf die Komponente der Symbolischen Macht abzielen sollen, d.h. dass kein ganzheitliches Konzept zu einer Beseitigung des symbolischen Rahmenwerks vorliegt.

2. POLITIKWISSENSCHAFTLICHE PERSPEKTIVE: DEMOKRATISCHE WIRKSAMKEIT

In Abbildung 14 zeigt sich die Effektivität des demokratischen Systems bezüglich Geschlechtergerechtigkeit und dem Abbau von Benachteiligungen von Frauen. Der "WITHINPUT" (Sauer 1999) ist jenes institutionelle oder personelle Setting, das primär darüber entscheidet, welche Forderungen als legitime Forderungen über FrauenpolitikerInnen²⁶ von Seiten des Parlaments und der Regierung aufgenommen werden bzw. wie Forderungen im Rahmen staatlicher Prozesse transformiert bzw. handhabbarer gemacht werden.

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

Abbildung 14 Demokratische Wirksamkeit



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

²⁶ PolitikerInnen, die sich für Frauenanliegen einsetzen.

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 den Arbeitsmarkt
3. Maßnahmen M5a sind Maßnahmen bzw. Gesetze für den Bildungsbereich
4. Maßnahmen M5j wären eine aktive Frauenförderung in der Politik, z. B durch Quoten
5. Eine Maßnahmenlücke besteht bei Ansätzen, die direkt zum Abbau der Barriere zwischen Input und Output beitragen sollen

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

Im Rahmen der ökonomischen Betrachtung sollen drei wichtige Wirkungsketten aufgezeigt werden, welche die arbeitsmarktseitige Benachteiligung von Frauen (und ihren möglichen Abbau) abbilden, und zwar: erhöhte weibliche Erwerbstätigkeit und Betreuungsverantwortung, das Phänomen beschränkter Aufstiegschancen und gegenderte Berufswahl und Arbeitsmärkte.

LISSABON ZIEL UND CARE-PARADOX

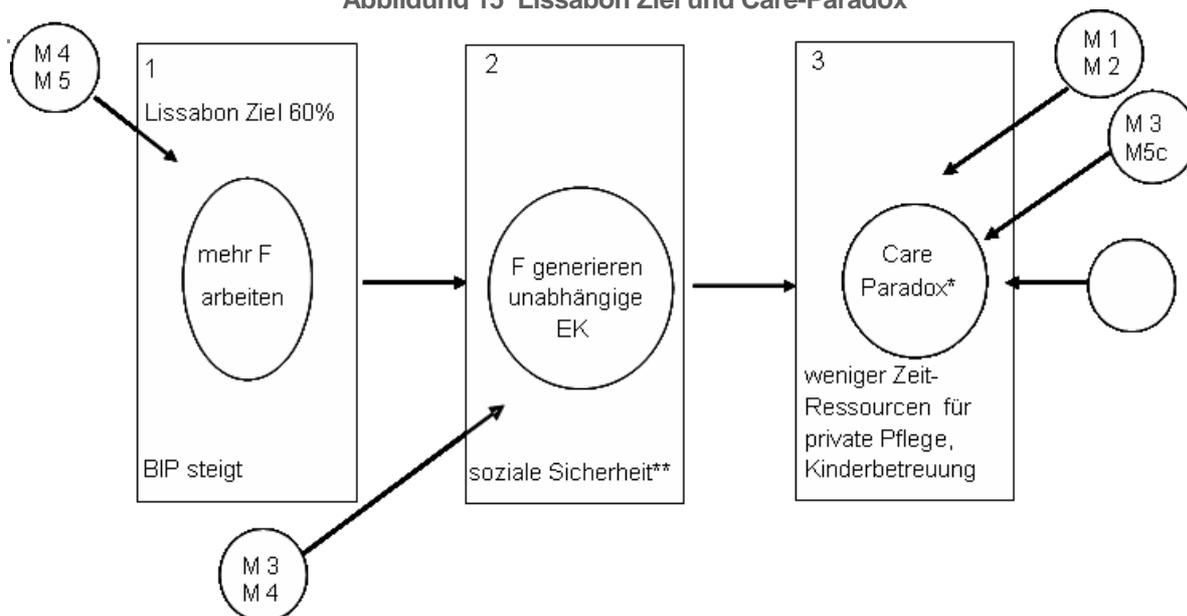
Nach Nancy Folbre (1996) ergibt sich aus der aktuellen Entwicklung folgendes Care Paradox: Aufgrund der Lissabon Strategie, die Frauen vermehrt in den Arbeitsmarkt bringt und Frauen somit über eigene (sofern ausreichend hohe) Einkommen sozial absichert, sind dieselben Frauen für private Pflege und Betreuung nicht mehr verfügbar.

Obwohl die Nachfrage nach einem Zukauf von Pflege (und somit Pflegekräften) steigt, reagieren die Löhne nicht auf den Nachfragedruck. Es besteht ein sogenanntes "Marktversagen", d.h. der Markt allein kann Angebot und Nachfrage nicht ausgleichen. Es kommt zu einer Substitution über (illegale) billige MigrantInnen als Pflegekräfte oder zu einem Einspringen des Staates.

Die dargestellte Problematik der Caring Labor wird in Abbildung 7 graphisch als Wirkungskette abgebildet. **MAßNAHMEN** können folgendermaßen ansetzen:

1. Maßnahmen M4 und M5 ermuntern Frauen (z.B. über mediale Unterstützung "Frauen sind am Arbeitsmarkt aktiv") in den Erwerbsprozess einzusteigen.
2. Maßnahmen M3 und M4 sollen zur Verringerung des Gender Pay Gaps beitragen bzw. die soziale Sicherheit von Frauen stützen.
3. Über Maßnahmen M1 und M2 werden letztendlich mehr Angebot an Kinderbetreuung, ein besserer Match mit den Arbeitszeiten, etc. erreicht und so die geringeren Zeitressourcen von Frauen gestützt. Allerdings fehlt hier ein globaleres Konzept zur gesamtgesellschaftlichen Lösung der Care Problematik.
4. Eine Maßnahmenlücke besteht bezüglich einer ganzheitlichen Herangehensweise zur Überwindung des Care Paradox.

Abbildung 15 Lissabon Ziel und Care-Paradox



Quelle: IHS

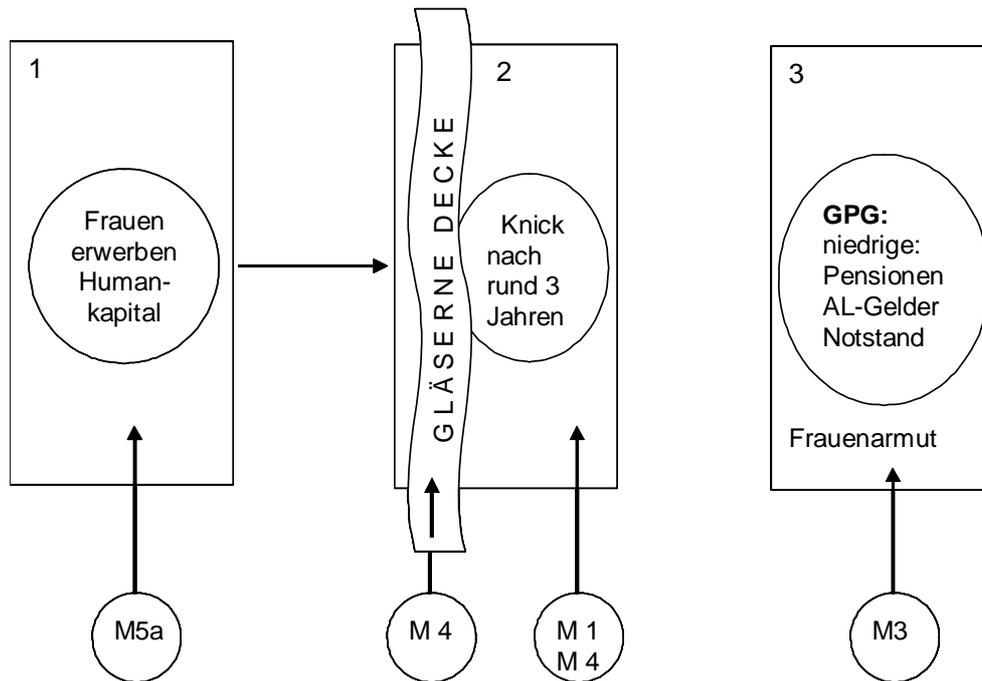
VERTIKALE BERUFSSSEGREGATION, GLÄSERNE DECKE: STRUKTURELLES VERSAGEN TROTZ HUMANKAPITAL

Abbildung 16 bezieht sich auf das Phänomen der VERTIKALEN BERUFSSSEGREGATION: Der Grundgedanke der 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 und Mitschüler bzw. Mitstudierenden. In einer Studie mit paarweise "identen" AbsolventInnen (also solche mit gleichen arbeitsmarktrelevanten Charakteristiken) konnte 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 16 Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital



Quelle: IHS

Wichtige MAßNAHMEN in dieser Kette zum Thema gläserne Decke sind:

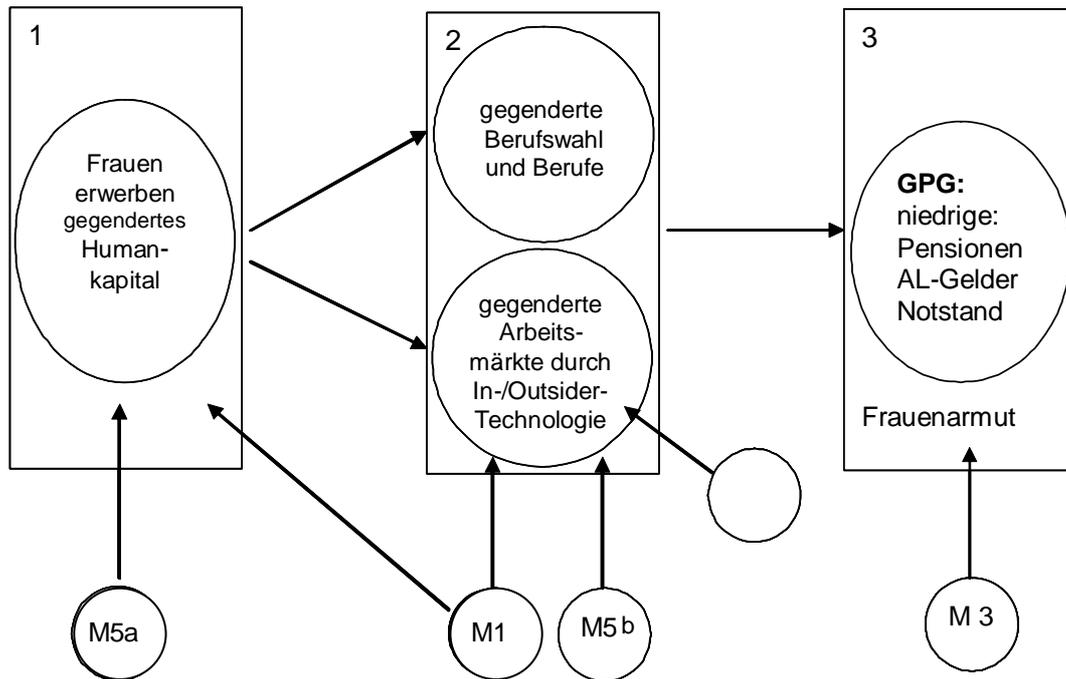
1. zuerst Bildungsmaßnahmen (M5a),
2. dann Maßnahmen der Gruppe M1 und M4, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Weiterbildung, Kinderbetreuung) und zur Gleichbehandlung beitragen sollen, und schließlich
3. Maßnahmen M3, die eine Existenzsicherung sicherstellen, wenn die vorgelagerten Maßnahmen nicht ausreichend waren.

Maßnahmen der Gruppe M4, Maßnahmen gegen das "Strukturproblem": z.B. Quoten, Frauennetzwerke können am direktesten gegen das Phänomen der "Gläsernen Decke" wirken.

HORIZONTALE SEGREGATION IN BILDUNG UND BERUFSWAHL

Zuletzt zeigt Abbildung 17 das Phänomen der horizontalen Segregation im Detail. Die bereits bei Erwerb von Humankapital feststellbare Segregation (d.h. der gegenderte Erwerb von Wissen und Fertigkeiten) der Geschlechter setzt sich über gegenderte Berufswahl und gegenderte Arbeitsmärkte ins Erwerbsleben fort. Ebenso wie das Phänomen der gläsernen Decke resultiert dies in geringeren weiblichen Einkommen und daraus abgeleiteten Sozialleistungen. Die Gender Gaps setzen sich im Alter fort und erhöhen das Risiko von Frauenarmut.

Abbildung 17 Horizontale Segregation: Bildung und Berufswahlverhalten



Quelle: IHS

Im Bereich der horizontalen Arbeitsmarktsegregation setzen folgende MAßNAHMEN an:

1. Im ersten Schritt Maßnahmen der Gruppen M5a (Bildungsmaßnahmen),
2. weiters Maßnahmen M1 zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Weiterbildung, Kinderbetreuung, etc.). Kommt es dennoch zu gegendeter Berufswahl bzw. zu gegenderten Arbeitsmärkten setzen wieder Maßnahmen M5a und M5e, Maßnahmen zur Mobilität zwischen ‚Frauen-‘ und ‚Männerberufen‘ oder zwischen unterschiedlichen Produktionseigenschaften (Vollzeit - Teilzeit, befristete - unbefristete Verträgen, Mobilität zwischen Arbeitsorten) an.
3. Schließlich müssen wiederum Maßnahmen der Gruppe M3 am Ende der Reihe für soziale Sicherheit sorgen und Frauen in Armut auffangen und Existenzen sichern.
4. Eine Maßnahmenlücke besteht bezüglich der Überwindung (gegebener) gegendeter Technologie.

2.4 Kennzahlen als Kreislaufkomponenten in der Betrachtung von Benachteiligung

Die Auslöser einer Benachteiligung von Frauen wurden in Kapitel 1 beschrieben. Die Messung einer solchen Benachteiligung kann grundsätzlich durch die bereits im Bericht 2005/6 angeführten (und für 2007/8 weiterverfolgten) Kennzahlen erfolgen. Wesentlich sind jedoch auch andere

Transmissionskanäle, also Wirkungsmöglichkeiten von Maßnahmen nicht nur auf ursprünglich beobachtete Variable (Kennzahl) sondern auf andere (Benachteiligungs-)Bereiche. Dabei stellt sich allerdings das Problem der konkreten Quantifizierbarkeit der Wirksamkeit von Maßnahmen, und zwar im einzelnen, in den jeweiligen Ketten und schliesslich der Gesamtheit.

2.4.1 Gender Balanced Scorecards

Als Instrumente zur Sichtbarmachung von meßbaren und insbesondere nicht-direkt meßbaren Größen, wie sie im Projekt eines Abbaus von Benachteiligungen von Frauen relevant sind, wird in der Gender- und Diversitätsforschung in jüngster Zeit neben anderen Instrumenten 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, intangible 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, also die 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 (ROI)²⁷, 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 des GPG, 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, sollen aber der Vollständigkeit halber und aufgrund der wichtigen Vorbildwirkung hier als theoretischer Teil

²⁷ 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 Berichtlegung, die Bewertung von Fortschritten.

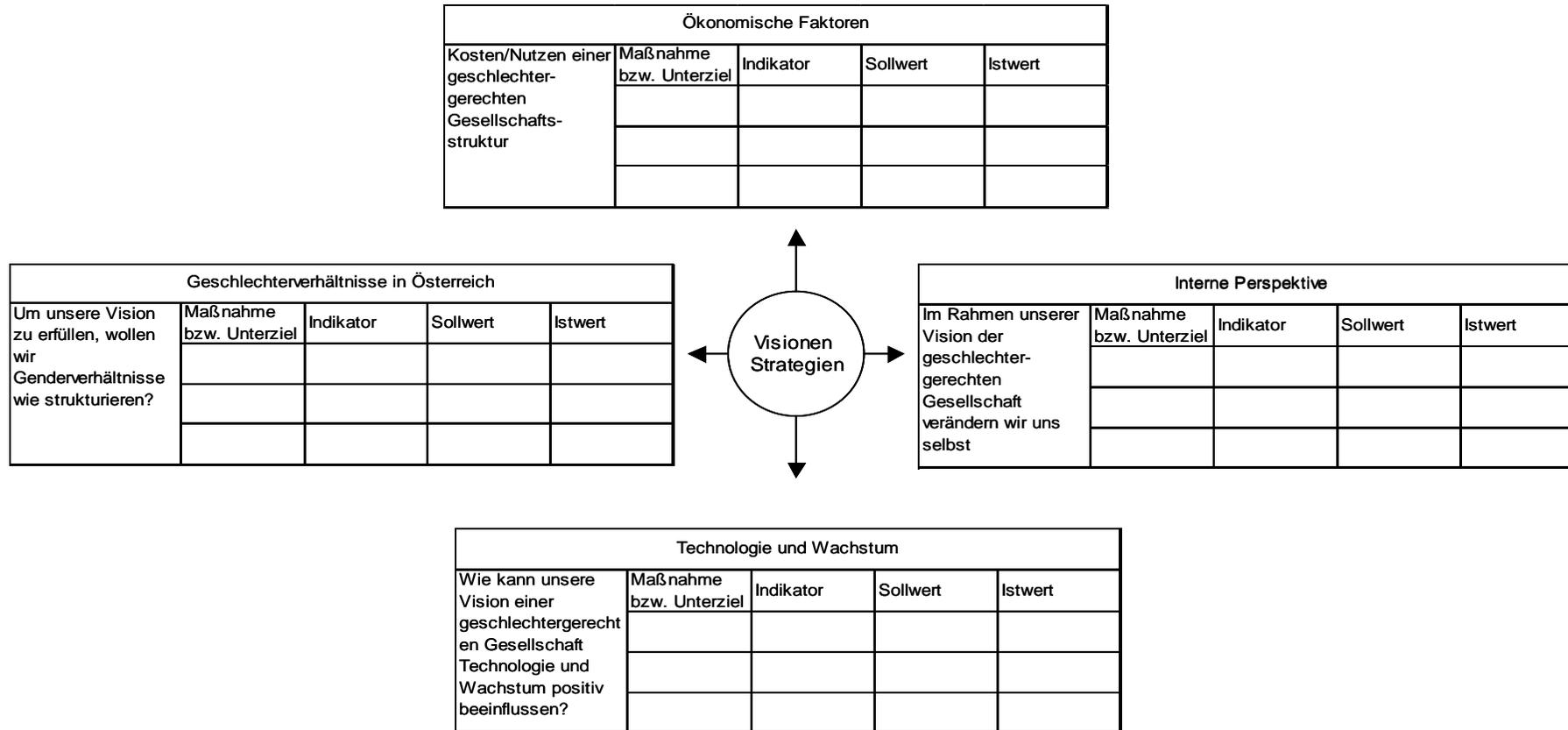
mit angeführt werden): z.B. Schliessung des GPG im öffentlichen Sektor, Ausbau der Diversität der Führungskräfte und Bediensteten, Verbesserung der Work-Life Balance z.B. durch Einrichtung von Betriebskindergärten, etc...

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...

Eine mögliche Gesamtansicht einer solchen Scorecard bietet Abbildung 18. 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 2007/8 zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen gesetzten Maßnahmen konzentriert werden. Eine Scorecard speziell zur Quanti- und Qualifizierung der gesetzten Maßnahmen wurde entwickelt, und findet sich in Abschnitt 3.

Abbildung 18 Gender Balanced Scorecard zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen



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

3 Evaluierung der Maßnahmen

In diesem Teil des Berichts soll nun auf die von den Ministerien in den Jahren 2007 und 2008 gesetzten EXTERNEN MAßNAHMEN UND IHRE EFFEKTE eingegangen werden, wobei eine Analyse anhand obig dargestellter Wirkungsketten erfolgt. Dabei soll sowohl auf die nationale als auch die internationale Ebene der Benachteiligung von Frauen und den Abbau dieser Benachteiligungssituation(en) eingegangen werden.

Grundsätzlich stellt sich also die Frage, wie die aktuelle Benachteiligung von Frauen in Österreich (1) konkret gemessen werden kann, (2) wie sie sich im EU-Vergleich darstellt bzw. (3) in den letzten Jahren (aufgrund von Maßnahmen seitens der Ministerien) verändert hat.

Dabei ist es wichtig, statt der oft recht vage mit "echter Gleichstellung zwischen Männern und Frauen" umschriebenen Zielsituation eine konkret messbare ZIELGRÖßE (im Sinne von Gender Equality) zu definieren. Diese soll hier (vereinfachend) als für Männer und Frauen "GLEICHER WERT IM UNTERSUCHTEN INDIKATOR" angenommen werden.

Im Sinne von Equality ist also die gesamte DIFFERENZ ein Indikator für bestehende geschlechtsbasierte Unterschiede und somit das Vorliegen eines potentiellen Handlungsbedarfs. Ermittelte Abweichungen (Differenzen, z.B. im Stundenlohn) sind – wie in obiger theoretischer Diskussion dargestellt - allerdings auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, welche teilweise erklärbar sind (z.B. unterschiedliches Humankapital), teilweise aber unerklärt (z.B. Lohnunterschied trotz gleicher Qualifikation) bleiben, aber im weiteren Sinn aus im Vorfeld nachteilig wirkenden Situationen (z.B. Segregation bereits bei Berufsausbildung) erwachsen. Soweit eine genauere Untersuchung der Differenz aufgrund der Datenlage möglich ist, soll diese daher vorgenommen werden um Unterschiede und die (potentielle oder tatsächlich messbare) Wirkung von Maßnahmen eindeutig zuzuordnen.

Im Folgenden werden – als erster Einstieg in die Situationsbewertung - die aktualisierten Kennzahlen des 2005/6 Berichtes dargestellt. Danach folgt eine Darstellung der 2007/8 gesetzten "externen" ministeriellen Maßnahmen und dann die Zuordnung und Bewertung der Maßnahmen in den zuvor erstellten Wirkungsketten und mit den Gender Balanced Score Cards.

3.1 Update der Kennzahlen des Berichtes 2005/6

Um eine KONTINUIERLICHE BETRACHTUNG der bislang im Bericht dargestellten Entwicklung zu erlauben wurden die im letzten Bericht für den Zeitraum 1993 bis 2006 angeführten allgemeinen Kennzahlen für die letzten Jahre ergänzt und sollen nun kurz dargestellt werden. Detaillierte Tabellen und Graphiken finden sich in Anhang 2.

Im Bericht für die Jahre 2005/6 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- und Männeranteile an den Elternkarenzen bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen

Aus diesen Kennzahlen lässt sich ein erstes, grobes Bild der Benachteiligung von Frauen und der Veränderung dieser Benachteiligung im Zeitablauf gewinnen. Dabei ist allerdings anzumerken, dass manche der Kennzahlen detaillierter aufgeschlüsselt werden müssten um genderinduzierte Benachteiligung (und nicht nur faktische Unterschiede) zwischen Männern und Frauen abzubilden. Denn obwohl z.B. ein Vergleich der Bruttoeinkommen gut zeigt, über welche unterschiedlichen Geldmittel Männer und Frauen 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 einem Vergleich der jährlichen medianen Bruttoeinkommen wird deutlich, dass die NICHT ARBEITSZEITBEREINIGTEN BRUTTO-EINKOMMENSUNTERSCHIEDE zwischen Frauen und Männern in Österreich im Jahr 2007 mit etwas mehr als 40% sehr hoch waren. Während die Einkommensunterschiede in den Jahren 1993 bis 2000 stark zunahmen (und zwar von 30 auf 40 %) ²⁸, ist in den letzten Jahren ein eher stabiler Unterschied - Frauen verdienen im Durchschnitt um 40 % weniger als Männer - zu beobachten. Betrachtet man den Unterschied aus Warte der Frauen, dann verdienen Männer im Jahr 2007 allerdings beachtliche 70 % mehr als Frauen.

Dazu muss man aber feststellen, dass sich die hier beobachteten Unterschiede im jährlichen Bruttoeinkommen teilweise aus der zunehmenden weiblichen Erwerbstätigkeit erklären, welche häufig auf Teilzeitbasis erfolgte und sich daher mit weniger Stunden ergo weniger Jahreslohn niederschlägt. Nach einer Arbeitszeitbereinigung verbleiben als Gründe für den deutlichen Gender-Einkommensunterschied bezogen auf Stundenlöhne die Differenzen in Humankapital und

²⁸ Siehe Bericht 2005/6.

Jobwahl und Diskriminierung (siehe Abschnitt 1.2.). Wie der jährliche Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern feststellt, sind die "geschlechtsspezifischen Unterschiede (...) immer noch groß, insbesondere bei den Formen der Arbeitsorganisation von Frauen und Männern (vor allem in Bezug auf Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge oder qualitativ schlechtere bzw. schlechter entlohnte Beschäftigungen); die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes besteht weiterhin und verstärkt sich in einigen Ländern sogar, das Lohngefälle nimmt nicht ab." (Europäische Kommission 2008a, S.10)

Eine Gegenüberstellung der jährlichen Nettoeinkommen zeigt, dass die Steuer- und Transferpolitik des Bundes die beobachteten unbereinigten Ungleichheiten zum Teil wieder verringert, da kleinere 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 ausfällt als im Bruttobereich. Im Jahr 2007 lag das mediane Nettoeinkommen der Frauen 33,7 % unter jenem der Männer; aus Werte der Frauen erhielten Männer netto 50,7 % mehr.

Die internationale Analyse zeigt ebenfalls, wie bereits oben angesprochen, dass die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern in Österreich relativ hoch sind (Mairhuber 2006, 5). Vladimir Spidla, das in der Europäischen Kommission zuständige Mitglied für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, ortet nach dem in Europa quantitativ in Gang gesetzten Zustrom der Frauen zum Arbeitsmarkt ebenfalls HANDLUNGSBEDARF IM QUALITATIVEN BEREICH und betont für die Europäische Gesellschaft die "Wichtigkeit der qualitativen Aspekte von Gleichheit, insbesondere in den Bereichen Arbeitsmuster, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder Stereotypen (Europäische Kommission 2008a, 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 2007 lagen die durchschnittlichen täglichen Arbeitslosengelder von Frauen rund 18 % unter jenen der Männer; bezogen auf das weibliche Leistungsniveau bezogen Männer um 22 % höhere Leistungen. Bei der Notstandshilfe lag das durchschnittliche Taggeld der Frauen etwas mehr als 20 % unter jenem der Männer; aus Sicht der Frauen betrug der Unterschied knapp 26 %.

Auch in der ALTERSVERSORGUNG von Männern und Frauen schlagen sich die am Arbeitsmarkt bestehenden Genderunterschiede 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 2007 lag die durchschnittliche Alterspension der Frauen um 41 % unter jener der Männer, oder anders gesagt: Männer erhielten im Schnitt rund 69 % höhere Alterspensionen als Frauen.

Die ERWERBSQUOTEN²⁹ (definiert als Anteil der selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der jeweiligen Wohnbevölkerung) von Frauen lagen 2007 etwa 13 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 2007 waren 76,9 % der Männer und 63,5 % der Frauen erwerbstätig (oder arbeitslos). Anzumerken ist allerdings, dass die Quote nur Aufschluss über die quantitative Integration in den Erwerbsprozess, nicht aber die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse, gibt, die bei Männern und Frauen deutlich unterschiedlich sein dürfte.

Ein Indikator dafür könnte die im gesamten Betrachtungszeitraum ANSTEIGENDE TEILZEITQUOTE bei der Frauenerwerbstätigkeit sein, die im Jahr 2007 bei 41,2 % lag. Obwohl in den letzten zehn Jahren sowohl die Teilzeitquoten der Männer als auch jene der Frauen gestiegen sind, lag der Anteil der weiblichen Teilzeit 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 2007 schon bei 22,6 %. Den 41,2 % in Teilzeit erwerbstätigen Frauen standen 7,2 % teilzeitbeschäftigte Männer gegenüber – ein Unterschied von 34 Prozentpunkten. Mit sechs von sieben Personen ist die Teilzeit in Österreich eindeutig weiblich.

Betrachtet man die Entwicklung der ARBEITSLOSIGKEIT in den letzten zehn Jahren, so sieht man, dass die Arbeitslosenquote nach einer Spitze im Jahr 2005 in den Jahren 2007 und 2008 wieder vergleichsweise niedrig war. Die weibliche Arbeitslosenquote (gemessen als Anteil der 15 - 74jährigen Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (selbständig und unselbständig Erwerbstätige und Arbeitslose) gemäß Labour Force Konzept) lag in den letzten Jahren immer über jener der Männer und betrug im Jahr 2007 5 % und 2008 4,1 %. Verglichen mit jener der Männer (2007: 3,9 %; 2008: 3,6 %) lag die weibliche Arbeitslosenquote 2007 um 1,1 Prozentpunkte (2008 aber nur 0,5 Prozentpunkte) über der Quote der Männer.

Ebenso wurden UNTERSCHIEDE IN DEN ARBEITSLOSENQUOTEN von Frauen und Männern betrachtet, welche der Hypothese entgegenstehen, dass Frauenerwerbslosigkeit in Österreich dem Konjunkturverlauf entsprechend als Puffer für Männererwerbslosigkeit fungieren könnte. Vielmehr zeigt sich, dass der Zusammenhang, der für die Jahre 1993 bis 2001 zu sehen sein könnte, ab dem Konjunkturereinbruch 2001 nicht mehr gilt. Stieg die allgemeine Arbeitslosigkeit aufgrund des gesunkenen Wachstums erwartungsgemäß an, entkoppelte sich die Größe, und der Unterschied zwischen Frauen und Männerbeschäftigung ging trotz steigender Arbeitslosigkeit bis 2006 zurück, um mit dem Sinken der allgemeinen Arbeitslosigkeit wieder leicht anzusteigen. Eine Erklärung wäre der Anstieg der Teilzeit- und prekären Arbeit von Frauen, die auf eine Substitution von Regelarbeit zu atypischer Arbeit zu erklären ist, die jedoch in der Komponente "Unterschied Frauen/Männererwerbslosigkeit in %" nicht ersichtlich werden kann.

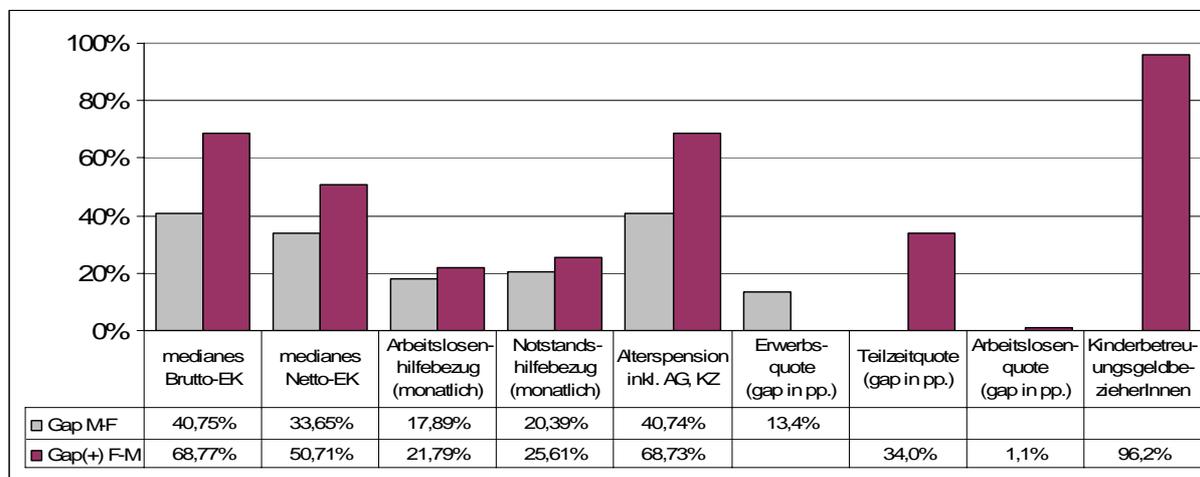
Die letzte Kennzahl gibt Aufschluss über den ANTEIL AN MÄNNLICHEN KINDERBETREUUNGSGELDBEZIEHERN, der in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Er stieg

²⁹ Siehe Fußnote 13.

von knapp unter 1 % im Jahr 1997 auf 3,8% im Dezember 2007 und 4,1 % im Dezember 2008. Mit der Einführung des universellen Kinderbetreuungsgeldes, welches 2002 das an Erwerbszeiten gebundene Karenzgeld ersetzte, stieg die Zahl der (weiblichen) BezieherInnen deutlich an und auch die Zahl der Männer mit Kinderbetreuungsgeldbezug nahm zu. Trotz dieser positiven Entwicklung wird das Kinderbetreuungsgeld nach wie vor größtenteil von Frauen bezogen: von den 167.303 BezieherInnen im Dezember 2007 waren mehr als 96 % Frauen und nur knapp 4 % Männer.

Die folgende graphische Darstellung (Abbildung 19) gibt einen zusammenfassenden Überblick über die in den allgemeinen Kennzahlen erfassten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Detaillierte Tabellen mit Graphiken finden sich in Anhang 2.

Abbildung 19 Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2007/8



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, AMS, HVSV, BMWA; BMGF (alle Daten 2007; Auszug 2/2009)

Die neun allgemeinen Kennzahlen finden sich als RECHTECKIGE FELDER IN Abbildung 12 wieder, sie wurden exemplarisch zugeordnet, können aber auch anders verortet werden. Prinzipiell geben die Kennzahlen 1 bis 5 über die Benachteiligung von Frauen bezüglich der Einkommen und die Kennzahlen 6 bis 9 über die Benachteiligung bezüglich der Zeitkonten von Frauen Aufschluss. Kennzahlen für die Bereiche Qualität der Arbeit oder Macht bzw. Hierarchien in Institutionen sind nicht vorhanden.

Obwohl die Kennzahlen in dieser Form einerseits recht gute Auskunft über Teilbereiche wie bspw. die gegenderten Einkommensverhältnisse in Österreich und die staatliche Umverteilungsfunktion, oder die Beteiligung an der Kinderbetreuung durch Männer, oder teilweise auch über die Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt geben können, FEHLT andererseits bei der Betrachtung der Kennzahlen in dieser Form eine Berücksichtigung der WECHSELWIRKUNGEN zwischen den Bereichen Erwerbsarbeit – Einkommen – Reproduktionsarbeit – Genderpolitiken usw... Dies entsteht dadurch, dass die Messung und Beseitigung der Benachteiligung von Frauen als komplexes Projekt zu verstehen ist, das vielschichtige Ansätze erfordert aber auch ermöglicht.

Dies soll im folgenden – im Rahmen obig dargestellter theoretischer Überlegungen - über das Konzept der Gender Balanced Score Cards versucht werden.

Zuvor werden noch die allgemeinen Ergebnisse der Fragebogenerhebung im Frühjahr 2009 (für die in den Jahren 2007 und 2008 gesetzten ministeriellen Maßnahmen) dargestellt.

3.2 Darstellung der aktuellen Maßnahmen 2007/8

WAS WURDE IN DER DATENERHEBUNG ABGEFRAGT? In den Erhebungsbögen wurden die Mitglieder der Steuerungsgruppe ersucht, die Zusammenstellung folgender Eckdaten zu den ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen zu veranlassen: Titel der Maßnahme, Inhalt, Zielgruppe, Themenkreis, Maßnahmenart, Zeithorizont, Budget, Finanzierung, Evaluierung und Ergebnisse der Maßnahme. Außerdem wurde jedes Ministerium gebeten, die seitens der Ressorts als am wichtigsten eingestuft (ein bis) zwei Maßnahmen (oder Themenfelder bzw. Zielgruppen der Maßnahmen) bekanntzugeben.

WAS UMFASST DAHER DIE VORLIEGENDE AUSWERTUNG? Die Darstellung der in den Jahren 2007 und 2008 gesetzten Aktivitäten zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erfolgt anhand der von den Ministerien gemeldeten externen³⁰ Maßnahmen. Nicht behandelt werden daher interne Maßnahmen der Ministerien, 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.

ANALYSE DER GEMELDETEN EXTERNEN MAßNAHMEN DER MINISTERIEN NACH ZIELGRUPPEN

Filtert man die eingegangenen Meldungen nach den angesprochenen ZIELGRUPPEN³¹ (wobei Gruppenüberschneidungen aufgrund von Mehrfachnennungen möglich sind), so scheinen in den Jahren 2007 und 2008 insbesondere Mädchen (30 Maßnahmen), Frauen in der Arbeitswelt³² (i.w.S., 27 Maßnahmen – exklusive jene für Arbeitnehmerinnen), ältere Frauen (19 Maßnahmen), Arbeitnehmerinnen (15 Maßnahmen) und Migrantinnen (11 Maßnahmen) im Fokus der von den Ministerien gesetzten "externen" Maßnahmen gestanden zu sein.

30 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 ('interne Maßnahmen') Gegenstand des "Bundesgleichbehandlungsberichts", dessen gesetzliche Basis § 12a des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr.100/1993 idF 16/1994, 43/1995, 522/1995 und 375/1996) sowie die Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (BGBl. Nr.774/1993) ist.

31 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.

32 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).

Tabelle 1 Ausgewählte Zielgruppen und Anzahl der 2007/8 Maßnahmen

	M-Anzahl
Mädchen	30
Migrantinnen	11
Ältere Frauen	19
Arbeitnehmerinnen	15
Frauen in Arbeitswelt i.w.S.	27
Behinderte	4

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: März bis Mai 2009)

Eine STICHWORTANALYSE IN DEN TITELN der Maßnahmen³³ deutet ebenfalls auf eine Schwerpunktsetzung in den genannten Gruppen hin, gibt aber auch einen ersten Eindruck über die Bandbreite der von Seiten der Ministerien gesetzten Maßnahmen. Von obiger Zielgruppenanalyse abweichende, meist geringere Werte (im eigentlichen 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 Nennungen von Frauen und Mädchen (in 52 Maßnahmen) die Begriffe "Gender" (in 30 Maßnahmen), "Arbeit" (in 16 Maßnahmen), "Gesetz oder Novelle" (in 13 Maßnahmen), "Veranstaltung oder Ausstellung" (in 12 Maßnahmen), "Gewalt" (in ebenfalls 12 Maßnahmen) und Technik (in 10 Maßnahmen). Mit jeweils 6 bis 7 Nennungen waren auch die Begriffe "Migrantinnen", "Alter", "Tagung" sowie "Women goes School" wichtige Aktivitätsbereiche.

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

Tabelle 2 Stichwortanalyse in den Titeln der Maßnahmen

	Anzahl
Frauen	47
Mädchen	5
Frauen od. Mädchen	52
Gender	30
Gesetz, Novelle	13
Mentoring	3
Migrantinnen	6
UN (United Nations)	10
Women Goes School	6
Girls Day	3
Alter(n), älter	7
Arbeit	16
Veranstaltung, Ausstellung	12
Tagung	7
Bildung, Beruf	13
Technik	10
Gewalt	12

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: März bis Mai 2009)

ANALYSE NACH THEMENKREISEN

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

Eine Zuordnung der Maßnahmen war daher zu den fünf großen Kategorien "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1)³⁴, "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2), "Soziale Sicherheit (Existenzsicherung)" (M3), "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4) und "Aktive Frauenfördermaßnahmen" (M5) möglich, wobei der letzte Maßnahmenblock eine Untergliederung in verschiedene gesellschaftliche Teilbereiche aufwies. Der folgende Auszug aus dem Erhebungsbogen (Tabelle 3) gibt Aufschluss über die genaue Definition der Begriffe und die im Bereich aktive Frauenförderung abgefragten Unterkategorien (M5a – M5k):

³⁴ M1 bedeutet Maßnahme im Themenbereich 1 (Vereinbarkeit); andere Begriffe analog.

Tabelle 3 Die Themenkreise des Erhebungsbogens

1. Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, familiären 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	f. Sexismus/Gewalt
b. Arbeitsmarkt	g. Gleichberechtigte Lebensformen
c. Wohnen	h. Wissenschaft
d. Gesundheit	i. Kunst
e. . Mobilität	j. Politik
	k. sonstiges

Quelle: IHS, Auszug aus Erhebungsbogen (Abfrage: März bis Mai 2009)

Tabelle 4 Maßnahmen nach Themenkreisen

	Anzahl
M1 Vereinbarkeit (familiäre Verpflichtungen)	17
M2 Benachteiligung (Mütter)	20
M3 Soziale Sicherheit (Existenz)	33
M4 Gleichbehandlung (Arbeitsleben, +)	44
M5 Aktive Frauenförder M	133
M5a schulische und berufliche Bildung	33
M5b Arbeitsmarkt	45
M5c Wohnen	7
M5d Gesundheit	28
(Gesundheit, ohne M5f)	19
M5e Mobilität	5
M5f Sexismus/Gewalt	30
M5g gleichberechtigte Lebensformen	14
M5h Wissenschaft	12
M5i Kunst	5
M5j Politik (+ für Politikerinnen)	18
M5k sonstiges	11
Nur M5k keine anderen M	7

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: März bis Mai 2009)

Wie aus obiger Tabelle ersichtlich, wurden die meisten Maßnahmen der Jahre 2007 und 2008 den Themenkreisen "Aktive Frauenförderung" (M5, 133 Maßnahmen), "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4, 44 Maßnahmen) und "Soziale Sicherheit" (M3, 33 Maßnahmen) zugeordnet. In den Bereichen "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1) und "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2) wurden immerhin auch jeweils rund 20 Maßnahmen gemeldet.

Innerhalb der aktiven Frauenförderung (M5) wurden am häufigsten die Felder "Arbeitsmarkt" (M5b, 45 Maßnahmen), "Schulische und berufliche Bildung" (M5a, 33 Maßnahmen), "Sexismus und Gewalt" (M5f, 30 Maßnahmen) sowie "Gesundheit" (M5d, 28 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.

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 Viertel der gemeldeten Maßnahmen (40 Bögen) enthielt 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 MAÖSNAHMEN und Bereiche sind allerdings möglich. Von den insgesamt 172 gemeldeten externen Maßnahmen der Ministerien in den Jahren 2007 und 2008 waren mehr als ein Drittel im kleineren (bis 10.000 EURO) bzw. unteren mittleren (bis 50.000 EURO) Budgetbereich angesiedelt. Während sich im mittleren Bereich (50.000 bis 500.000 EURO) ebenfalls noch ein Viertel der gemeldeten Maßnahmen finden, fielen nur einige wenige Maßnahmen mit sehr hohen Budgetmitteln an.

ANALYSE NACH FINANZIERUNGSFORM

Die ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen wurden zum Großteil ausschließlich aus Eigenmitteln der jeweiligen Ministerien bestritten (in 91 gemeldeten Fällen). In weiteren 56 Fällen kam es zu einer Kofinanzierung durch andere Träger, und zwar am häufigsten durch Land und/oder Gemeinde bzw. sonstige öffentliche Mittel (z.B. anderes Ministerium, AMS, FFG, ÖROK,...) oder sonstige Mittel (z.B. Sponsoren). Auch EU- Mittel und Privatunternehmen trugen zur Finanzierung einiger Projekte bzw. Maßnahmen bei.

Tabelle 5 Maßnahmen nach Finanzierungsform

	Anzahl
Eigenmittel	91
Kofinanzierung durch:	56
EU-Mittel	10
Land und/oder Gemeinde	24
sonstige öffentliche Mittel	17
Privatunternehmen	8
Sonstige	16

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: März bis Mai 2009)

ANALYSE NACH ZEITLICHER ZUORDNUNG DER MAßNAHME

In zeitlicher Hinsicht lassen sich die Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen in neue und laufende Maßnahmen unterscheiden, wobei bei ersteren der Beginn der Maßnahme in den betrachteten Berichtszeitraum (2007/8) fällt. Des Weiteren ist eine Unterscheidung in befristete und unbefristete Maßnahmen möglich. Die Analyse zeigt, dass deutlich mehr neue als laufende Maßnahmen gemeldet wurden und (wie erwartet) neue Maßnahmen eher befristet, laufende Maßnahmen zum Großteil unbefristet sind. Ein Fünftel der Maßnahmen wurde nur teilweise (oder gar nicht) zugeordnet.

Tabelle 6 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung

	Anzahl
neu, unbefristet	31
neu, befristet	52
neu	94
laufend, unbefristet	37
laufend, befristet	16
laufend	60
nur tlw. zugeordnet	29
befristet	78
unbefristet	70
fehlt	7

Quelle: IHS, Auszug aus Erhebung (Abfrage: März bis Mai 2009)

ANALYSE NACH EVALUIERUNG DER GENANNTEN MAßNAHMEN

Innerhalb der 172 Maßnahmen war die Frage nach der Durchführung einer Evaluierung in 124 Fällen nicht oder mit "nein" beantwortet. Nur 23 Maßnahmen wurden sowohl qualitativ als auch quantitativ evaluiert, 32 bzw. 38 qualitativ oder quantitativ.

Möglich ist allerdings auch, dass sinnvolle Evaluierungen im Bereich der genannten Maßnahmen teilweise nicht durchführbar sind (z.B. legislative Maßnahme, Arbeitsbehelf) oder die Frage als zu komplex unbeantwortet blieb, obwohl durchaus grundlegende Evaluierungsschritte (z.B. Anzahl der TeilnehmerInnen an einer Veranstaltung, Anzahl der versendeten Broschüren) gesetzt wurden.

Tabelle 7 Maßnahmen nach Art der Evaluierung

	Anzahl	(nur)
qualitativ	32	8
quantitativ	38	16
qualitativ und quantitativ	23	
nein	98	
fehlt oder nein	124	
qualitativ	32	8

Quelle: IHS, Auszug aus Erhebung (Abfrage: März bis Mai 2009)

ANALYSE NACH ART DER MAßNAHME

Den vorigen Berichten folgend wurde im Erhebungsbogen eine Zuordnung der Maßnahmen nach der Art der gesetzten Maßnahme abgefragt. Dabei wurde zwischen den Kategorien legislative Maßnahmen (LEG), Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER), Subventionen, Preisen, Stipendien (SUB), Forschungsförderung (FOR), Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) und Sonstigem (SON) unterschieden.

Wie schon oben erwähnt umfassen die von den Ministerien für 2007 und 2008 gemeldeten externen Maßnahmen ein breites Spektrum unterschiedlicher Handlungsbereiche, was dem in diesem Bericht gewählten breiten Ansatz der "vielfältigen Benachteiligungsebenen" (vgl. dazu Abbildung 9) und daraus resultierenden vielfältigen Handlungsoptionen (Wo besteht eine Benachteiligung? Wo kann angesetzt werden?, vgl. dazu Abschnitte 1.2. und 1.3.) entspricht.

Eine Aufgliederung in die einzelnen Kategorien zeigt, dass in den betrachteten beiden Jahren ein deutlicher Schwerpunkt in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit (83 Maßnahmen) sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (77 Maßnahmen) lag. Dies 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 ebendieser Benachteiligung erkannt wurden. "Gläserne Decken" müssen durchbrochen und Segmentierung und Segregation in Bildung und insbesondere am Arbeitsmarkt beseitigt werden.

In den Bereichen "Subventionen, Preise und Stipendien" wurden 27 Maßnahmen gemeldet, für "legislative Maßnahmen" gab es 20 Nennungen. "Forschungsförderung" bzw. "sonstiges" wurden 8 bzw. 9 mal genannt.

Tabelle 8 Maßnahmen nach Art der gesetzten Maßnahme

	Anzahl
LEG = Legislative Maßnahmen	20
BER = Beratungs- und Qualifizierungs- M	77
SUB = Subventionen, Preise, Stipendien	27
FOR = Forschungsförderung	8
ÖFF = Öffentlichkeitsarbeit	83
SON = Sonstiges und zwar:	9

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: März bis Mai 2009)

ANALYSE DER EINZELNEN ZIELGRUPPEN

Nach den Einzelbetrachtungen nach Art der Maßnahme und betrachteten Themenfeldern lassen sich die zuvor georteten Zielgruppen der 2007 und 2008 von den Ministerien gesetzten Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen auch IN VERNETZTER FORM näher beleuchten (siehe Tabelle 9 und Tabelle 10). Dabei ist festzustellen, dass

- die 30 erhobenen MAßNAHMEN FÜR MÄDCHEN deutlich überwiegend im Bereich "aktive Frauenförderungsmaßnahmen" (M5; 29 Maßnahmen) gesetzt wurden, und zwar vorrangig – und nicht unerwartet - in den Bereichen "schulische und berufliche Bildung" (M5a), "Arbeitsmarkt" (M5b) und "Gesundheit" (M5d). Einige Maßnahmen lagen auch im Bereich "Sexismus und Gewalt" (M5f). Nach der Art der Maßnahme finden sich insbesondere Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER). Auch Subventionen, Preise und Stipendien (SUB) spielten eine Rolle. Viele Maßnahmen sprachen konkret Schülerinnen an.
- die 11 gemeldeten MAßNAHMEN FÜR MIGRANTINNEN insbesondere im Bereich "aktive Frauenförderung" (M5) aber auch im Bereich Soziale Sicherheit (Existenzsicherung; M3) zu finden waren. Im Bereich der aktiven Frauenförderung waren gleichermaßen "schulische und berufliche Bildung" (M5a), "Gesundheit" (M5d) und "Sexismus und Gewalt" (M5f) die angesprochenen Themen. Ebenso wie bei den Mädchen lag der Schwerpunkt der Maßnahmen bei der Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) und im Beratungs- und Qualifizierungsbereich (BER).
- die 19 MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE FRAUEN ziemlich gleichverteilt in den Bereichen "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (M1), "soziale Sicherheit" (M3) und "aktive Frauenförderung" (M5) lagen. Innerhalb der aktiven Frauenförderung (welche ein Drittel der Maßnahmen ausmachte) wurden die Bereiche "schulische und berufliche Bildung" (Wiedereinstieg, Qualifikation; M5a), "Arbeitsmarkt" (M5b), "Gesundheit" (M5d) und "Sexismus und Gewalt" (M5f) angesprochen. Nach der Art der Maßnahmen wurden insbesondere Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER) sowie Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) durchgeführt, wobei (zu einem geringeren Teil) auch legislative Maßnahmen (LEG) und Subventionen, Stipendien und Preise (SUB) zum Einsatz kamen.

- die 15 MAßNAHMEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN überwiegend den Bereich "aktive Frauenförderung" (M5, 13 Maßnahmen), sonst zu gleichen Teilen - mit jeweils ca. 3 Maßnahmen - die Bereiche "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (M1), "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2), "Soziale Sicherheit" (M3) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4) betrafen. Innerhalb der aktiven Frauenförderung wurden die beiden Bereiche "Arbeitsmarkt" (M5b) und "schulische und berufliche Bildung" (M5a) angesprochen. Von den 15 Maßnahmen waren 13 Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER), 3 entfielen auf Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) und eine auf den legistischen Bereich (LEG).
- die 27 MAßNAHMEN FÜR FRAUEN IN DER ARBEITSWELT (die oben angeführten 15 Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen werden hier nicht mehr betrachtet) vorrangig im Bereich "aktive Frauenförderung" (M5; 19 Maßnahmen) und im Bereich "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4; 11 Maßnahmen) gesetzt wurden. Auf den Bereich "Soziale Sicherheit" (M3) entfielen immerhin noch 6 Maßnahmen, insgesamt drei auf die Bereiche "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (M1) und "Benachteiligung aufgrund Mutterschaft" (M2). Innerhalb der aktiven Frauenfördermaßnahmen standen die Bereiche "Arbeitsmarkt" (M5b, 10 Maßnahmen), "Gesundheit" (M5d, 6 Maßnahmen) und "schulische und berufliche Bildung" (M5a, 5 Maßnahmen) deutlich im Vordergrund. Bezogen auf die Art der Maßnahme wurden 13 Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (BER), 11 Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF) sowie 5 legistische Maßnahmen (LEG) gemeldet.
- die 4 MAßNAHMEN FÜR BEHINDERTE zu gleichen Teilen in den Bereichen "Soziale Sicherheit" (Existenzsicherung; M3) und "Gleichbehandlung im Arbeitsleben" (M4) lagen. Drei der Maßnahmen entfielen in den Beratungs- und Qualifizierungsbereich (BER), eine war Öffentlichkeitsarbeit (ÖFF).

Tabelle 9 Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern

	Anz.	M1	M2	M3	M4	M5	M5a	M5b	M5c	M5d	M5e	M5f	M5g	M5h	M5i	M5j	M5k
Mädchen	30			1	3	29	13	16		11		4					9
Migrantinnen	11			4		10	3	1		3		3				1	4
Ältere Frauen	19	7		10	1	11	2	3	1	3		2		1	1		2
Arbeitnehmerinnen	15	3	3	4	3	13	8	12									
Frauen in Arbeitswelt i.w.S.	27	2	1	6	11	19	5	10	1	6				1			2
Behinderte	4			2	2		3	4									

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: März bis Mai 2009)

Tabelle 10 Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme

	Anz.	LEG	BER	SUB	FOR	ÖFF	SON
Mädchen	30	1	15	7	1	26	
Migrantinnen	11	1	4	2	1	7	
Ältere Frauen	19	3	7	4		6	1
Arbeitnehmerinnen	15	1	12			3	
Frauen in Arbeitswelt i.w.S.	27	5	13	2		11	1
Behinderte	4		3			1	

Quelle: IHS, AUSZUG AUS ERHEBUNG (Abfrage: März bis Mai 2009)

ANALYSE NACH VON DEN MINISTERIEN GENANNTEN FOKUSMAßNAHMEN UND -BEREICHEN

Eine Analyse der von den Ministerien genannten Fokusmaßnahmen bzw. -bereiche zeigt eine breite Streuung der Maßnahmenschwerpunkte in den Ministerien. So werden – wie auch im Theorieteil dieses Berichtes angesprochen - weite Bereiche bestehender Benachteiligungen angesprochen, was positiv auf den Abbau ebendieser wirken sollte. Maßnahmen erfolgten also in Deckung mit den Erkenntnissen der theoretischen Analyse auf vielen Ebenen und mit vielfältiger Wirkungsrichtung.

Von den 13 befragten Ministerien wurden insgesamt 20 Fokusmaßnahmen und 5 Fokusbereiche genannt, welche in der folgenden Liste zusammengefasst wurden. Der genaue Inhalt der Maßnahmen kann der detaillierten Maßnahmenauflistung in Anhang 1 entnommen werden, wo die Fokusmaßnahmen fett herausgehoben wurden.

Tabelle 11 Fokusmaßnahmen bzw. –bereiche der Ministerien (2007/8)

BKA	Einrichtung und Leitung des ExpertInnenkreises "Prostitution" sowie Erstellung des Arbeitsberichtes "Prostitution"
BKA	"Förderung im Sinne von Gender Mainstreaming/ Frauensportförderung"
BKA	Womensport Goes School Ultimate Frisbee, Volleyball, Icehockey, Tischtennis, Cycling, Inline-Skaterhockey
BMSK	breit gestreut, insb.: Sicherung Beschäftigung Frauen, Pflege, Pensionssicherung
BMeiA	Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung von Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) zu Frauen, Frieden und Sicherheit
BMF	Gender Aspekt des Budgets - Arbeitsbehelf Bundesfinanzgesetz 2007 und 2008
BMF	Haushaltsrechtsreform 2007 - Gleichstellung von Frauen und Männern als haushaltspolitische Staatszielbestimmung
BMG	"Wenn die Seele hungert" - Essstörungskampagne 2007
BMG	Förderung der Frauengesundheits-Zentren bzw. ARGE der österreichischen Frauengesundheitszentren
BMI	Gewaltprävention, Interventionsstellen gem. § 25 Abs.3 SPG
BMI	LEFÖ - Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen (Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel)
BMJ	Opfer-Notruf 0800 112 112
BMJ	Prozessbegleitung
BMLFUW	Gender- und Nachhaltigkeitsaspekte in der Schulverpflegung - wissenschaftliche Begleitforschung
BMLFUW	Forschungsprojekt Nr. 100024 "Lebensqualität von Frauen und Männern im ländlichen Raum im Sinne von Gender Mainstreaming"
BMLV	Projekt "Temporäre Kinderbetreuung"
BMLV	Familien Service Line
BMUKK	Maßnahmen-Set zur Mädchenförderung in Technik und Naturwissenschaften, nichttraditionellen Berufsorientierung und Beseitigung des Gender Gap im Bereich MT. (z.B. Projekte "FIT", "MUT" und "IMST-Gender Netzwerk")
BMUKK	Verfolgung der Strategie "Gender Mainstreaming" im Ressort; Ziel: Gender Kompetenzen bei AkteurInnen zu entwickeln und verankern (insb. Projekt GEKOS).
BMVIT	FEMtech - Frauen in Forschung und Technologie
BMWF	Ministerien übergreifende Initiative fFORTE- Frauen in Forschung und Technologie
BMWFJ	Qualifizierung und berufliche Neuorientierung
BMWFJ	w-fORTE - Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie inkl. Programmlinie Impulsprogramm "Laura Bassi Centres of Expertise"

Quelle: IHS, Auszug aus Erhebung (Abfrage: März bis Mai 2009)

3.3 Wirkungsketten mit Maßnahmen und Kennzahlen

Dieser Abschnitt gibt anhand allgemeiner und spezifischer Kennzahlen einen Einblick in die aktuelle Situation und jüngsten Entwicklungen der Bereiche, in denen Benachteiligungen für Frauen bestehen, (weitere) entstehen könnten oder abgebaut werden sollen und wo Zusammenhänge in den oben vorgestellten Kausalitätsketten erfasst wurden.

Dabei werden in einem ersten Schritt die von den Ministerien gesetzten externen Maßnahmen zugeordnet und dann entsprechende Indikatoren zur Darstellung des Abbaus der Benachteiligungen von Frauen sowohl zur Lage und Entwicklung in Österreich als auch im

3.3.1 Bourdieus Kapitalien und die nachhaltige Veränderungen von Genderstrukturen

In Abbildung 22 wird die bereits bekannte Darstellung "Bourdieu's Kapitalien und Veränderungen von Genderstrukturen" (vgl. dazu Abbildung 13) um die von den Ministerien für die Jahre 2007 und 2008 gemeldeten externen Maßnahmen und ihnen hier zugeordneten (neuen) Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt.

KENNZAHLEN

Als Indikatoren für diese Wirkungskette kamen folgende spezifische Kennzahlen zum Einsatz

KZ 1: Indikatoren zur Einkommenssituation (Ökonomisches Kapital) der Frauen, zur Bildung (Kulturelles Kapital) und zum Arbeitsmarkt und Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Soziales Kapital); siehe dazu Ketten "Lissabon- Ziel und Care Paradox", "Gläserne Decke" und "Horizontale Segregation".

KZ 2: Indikatoren zur häuslichen und außerhäuslichen Gewalt

Da die INDIKATOREN ZU EINKOMMENSITUATION, BILDUNG UND ARBEITSMARKT in den folgenden Wirkungsketten detailliert dargestellt werden, sollen hier nur Indikatoren zur Gewalt gegen Frauen diskutiert werden. Die Ausführungen zu den KZ 1 Indikatoren und Maßnahmen müssen den anderen Ketten entnommen werden, einige finden sich jedoch in der Score Card zu Kette 1 wieder.

Die statistischen 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 oft relativ lange im Frauenhaus verbleiben (Tabelle 12). Auffällig ist, dass sich von 2000 bis 2008 (außer einem Sprung 2004, der auf die Neugründung des burgenländischen Frauenhauses hindeutet) wenig an der Zahl der Frauen geändert hat. Erheblich gestiegen ist jedoch die Dauer der Aufenthalte in den Frauenhäusern, während die Beratung von Frauen, die außerhalb des Frauenhauses wohnen blieben, abnahm. Dies weist allerdings nicht auf eine sinkende Beanspruchung von Frauenhäusern hin, sondern auf gestiegene Beratung und Betreuung in anderen Frauenberatungseinrichtungen, Familienberatungsstellen und die verstärkte Inanspruchnahme der Gewaltschutzzentren: Immer mehr Frauen, die Opfer von Gewalt in der Familie geworden sind, suchen Hilfe bei den österreichischen Gewaltschutzzentren: 12.691 Frauen und Männer (92 Prozent Frauen, 8 Prozent Männer) wurden im Jahr 2007 von den österreichischen Gewaltschutzzentren betreut. Das sind um 1.543 Personen mehr (plus 13,52 Prozent) als im Jahr 2006. Im Vergleich zum Jahr 2001 ist das eine Steigerung von 172 Prozent.

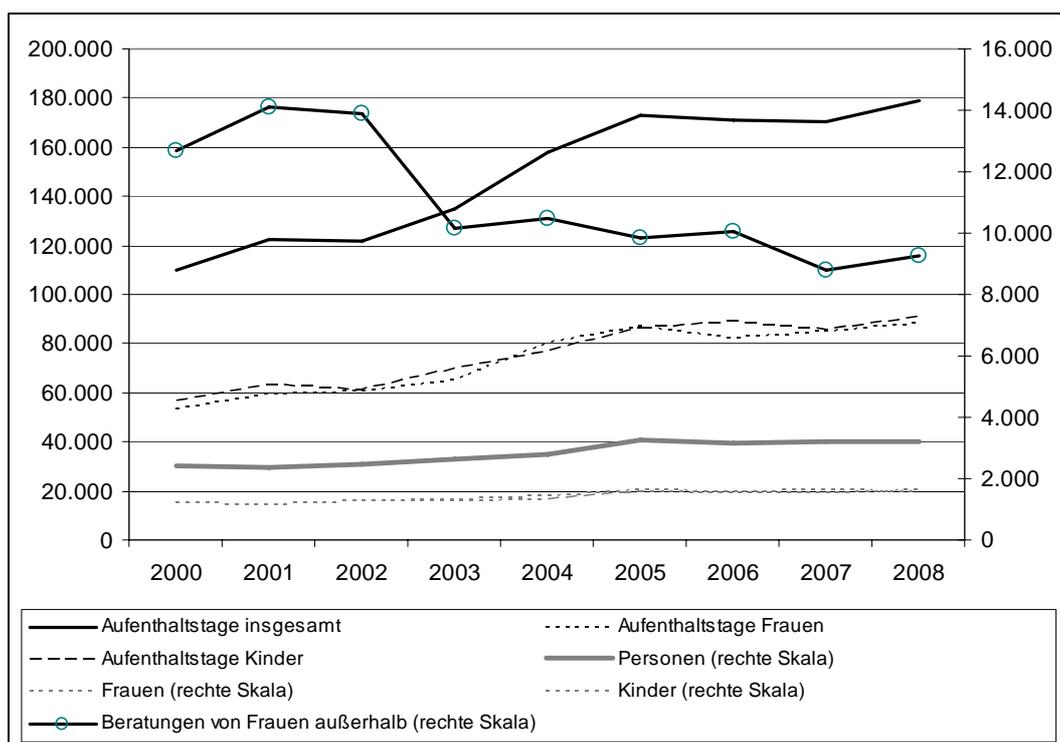
Es kann nicht von einem Sinken der Gewalt im persönlichen Nahebereich ausgegangen werden.

Tabelle 12 KZ 1: Frauenhäuser in Österreich 2000-2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Personen	2.438	2.345	2.485	2.620	2.767	3.256	3.143	3.190	3.220
Frauen	1.224	1.169	1.238	1.335	1.430	1.655	1.599	1.641	1.600
Kinder	1.214	1.176	1.247	1.285	1.337	1.601	1.544	1.549	1.620
Aufenthaltstage	110.002	122.094	121.538	134.702	157.777	172.880	170.886	170.723	179.019
Frauen	53.601	59.112	60.274	65.120	80.545	86.625	82.000	85.036	88.418
Kinder	56.401	62.982	61.264	69.582	77.232	86.255	88.886	85.687	90.601
Beratungen von Frauen außerhalb	12.661	14.099	13.914	10.158	10.475	9.847	10.061	8.815	9.273

Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIKEN DER AUTONOMEN FRAUENHÄUSER IN ÖSTERREICH/AÖF (2008). ZUGRIFF AM 28.04.2009 UNTER WWW.AOEF.AT. ANMK.: 26 FRAUENHÄUSER IN ÖSTERREICH, DIE IM VERREIN AUTONOME ÖSTERREICHISCHE FRAUENHÄUSER VERNETZT SIND.

Abbildung 21 KZ 1: Frauenhäuser in Österreich 2000-2008



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

MAßNAHMEN (IM BEREICH GEWALT)

Die von den Ministerien für 2007/8 gemeldeten Maßnahmen des Fokusbereichs M5f rangieren von *Gewaltprävention gegen Frauen, Migrantinnen, ältere Menschen und im schulischen Bereich*

(offenes Genderkonzept) über Gutachten zur Gleichbehandlung bis zur Prozessbegleitung, dem Opfer Notruf und der Förderung von spezifischen Einrichtungen (wie bspw. LEFÖ).

BALANCED SCORE CARD

Bezüglich der Evaluierung der dieser Kette zugeordneten Maßnahmengruppen lehnen wir uns hier an das im Bereich 2.4.1. besprochene Konzept der Balanced Score Card an. Die Eigenschaften der Maßnahmen wurden "aufgespannt", um einen graphischen Überblick über die Ansatzpunkte und Effekte geben zu können. Dabei wird hier nicht von den "wirksamsten" oder "stärksten" sondern den "dichtesten" Maßnahmen gesprochen, die das Bündel der in der Balanced Score Card für Kette 1 erfassten Eigenschaften (Maßnahmenanzahl, finanzielle Größe³⁶, Reichweite, Intensität³⁷, Veränderungspotential anhand KZ-Entwicklung in jüngster Vergangenheit) reflektiert.

Tabelle 13 Gender Balanced Score Card zu Kette 1

Kette 1	Balanced Score in Schulnoten						
M Themenfeld	Anzahl**	Ausgewiesene Mittel*	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy***	Schwerpunkt
M1 und M2	19	1	1	4	4	?	LEG
M3 und M4	18	3	3	2 bis 3	2 bis 3	?	BER
M5 ohne M5f	50	3	2	2	1	?	ÖFF
M5f	21	1	1	1	1	4	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

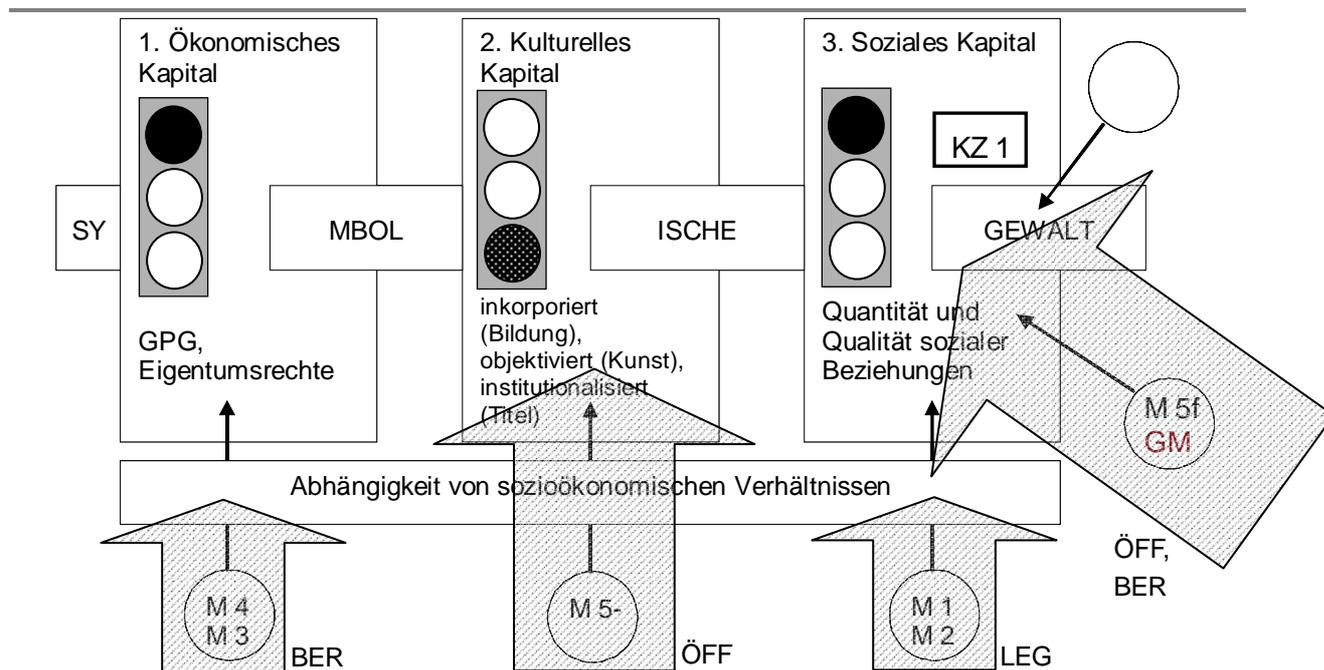
*** dx/dy beschreibt die Veränderung der Relevanten Kennzahl(en) über den Zeitverlauf.

Eine Abbildung der Maßnahmen über die Gender Balanced Scorecards im bekannten Schaubild gekoppelt mit der Kennzahl zu Gewalt im persönlichen Nahbereich von Frauen (KZ 2) und weiteren Kennzahlen (KZ 1) aus den Folgeschaubildern ergibt für Kette 1 mit dem Schwerpunkt Symbolische Macht/Gewalt folgende ÜBERSICHT ZU STATUS QUO UND STRATEGIE:

³⁶ Eingeschränkt, da oft innerhalb den Budgets der Ressorts verbucht oder nicht näher bekannt.

³⁷ Die Intensität reflektiert die Stundenanzahl bzw. Bedeutsamkeit für die angesprochenen Zielgruppen.

Abbildung 22 Bourdieus Kapitalien und Veränderungen von Genderstrukturen



Quelle: IHS

Die dichtesten Maßnahmen im Sinne der Balanced Scorecard Betrachtung wurden im Bereich Gewalt gegen Frauen im Nahbereich gesetzt, wobei es sich teilweise um präventive und teilweise um Maßnahmen im Folgebereich von Gewalt handelte. Die nächstdichtesten Maßnahmen wurden im Bereich der Stärkung des kulturellen Kapitals getätigt, z.B. insbesondere im Bildungsbereich. Die beiden anderen Ansatzpunkte sind weniger stark ausgeprägt. In Anbetracht der Kennzahlen für die drei Kapitalienarten zeigt sich jedoch, dass nur im Bereich "kulturelles Kapital" die Ampel auf "grün" steht. In den anderen Bereichen (ökonomisches und soziales Kapital) können keine durchgängig positiven Fortschritte für Frauen ausgewiesen werden (und die Ampeln stehen daher auf "rot"). Die Kürzel ÖFF, LEG, BER, etc... weisen auf die hauptsächlich in diesem Bereich ausgewiesene Art der Maßnahmen (Erläuterungen zu den Abkürzungen in Tabelle 8) hin.

Eine Lücke wird dort sichtbar, wo Maßnahmen direkt auf die Komponente der symbolischen Macht abzielen sollten (siehe leerer Maßnahmenkreis), was heißt, dass kein ganzheitliches Konzept zur Beseitigung des symbolischen Rahmenwerks vorliegt. Ebenfalls problematisch ist die in den Erhebungsbögen aufscheinende großteils mangelnde Evaluierung der Maßnahmen³⁸, sowohl von Seiten der die Maßnahmen setzenden Einrichtungen als auch von außen.

³⁸ Siehe dazu Tabelle 7 und Erläuterungen.

3.3.2 Demokratische Wirksamkeit

In Abbildung 24 wird die bereits bekannte Darstellung der "demokratischen Wirksamkeit" (vgl. dazu Abbildung 14) um die von den Ministerien für die Jahre 2007 und 2008 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen zugeordneten (neuen) Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt. Während die Betrachtung hier auf den Politikbereich fokussiert bleiben soll, werden die ökonomischen Aspekte in den folgenden drei Schaubildern detailliert aufgearbeitet.

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. KZ 1 A: Anteil der Frauen im Parlament in Österreich (2004-2009, Tabelle 14) und in den Parlamenten der EU 27 (2008, Abbildung 23);
KZ 1 B: Anteil der Ministerinnen in den EU 27-Ländern (2008), siehe auch Kette "Gläserne Decke" (Abbildung 35).
KZ 1 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. KZ 2: Kennzahlen zu Barrieren zwischen demokratischem Input und demokratischem Output (z.B. spezifisch für Belange von Gender Equity) sind aktuell nicht verfügbar.
3. KZ 3: Indikatoren im Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Reproduktionsbereich (siehe dazu die Ketten "Lissabonziel 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.

ANTEIL DER FRAUEN IN DER POLITIK

In den Jahren 2004 bis 2008 belief sich der Frauenanteil im österreichischen Nationalrat auf rund 32% (Tabelle 14), was die Europäische Kommission als jene "KRITISCHE MASSE" annimmt, ab der Frauen bedeutenden Einfluss auf Entscheidungsprozesse haben könnten (European Commission 2008c; Equal Opportunities Commission 2003). Diese Annahme geht jedoch davon aus, dass Frauen eine geschlossene Gruppe wären und demgemäß handelten, was nicht der Realität entspricht.

Tabelle 14 Anteil der Frauen im Parlament, (%), Österreich, 2004-2009

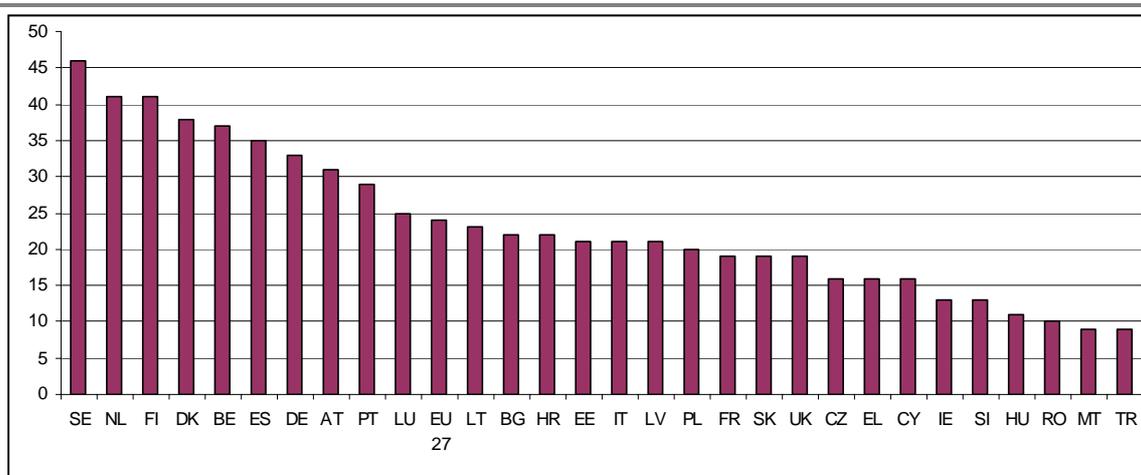
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nationalrat	32	33	31	32	31	27
Bundesrat	26	27	30	27	26	26

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2008B), DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. ZUGRIFF AM 24.04.2009 UNTER

[HTTP://EC.EUROPA.EU/EMPLOYMENT_SOCIAL/WOMEN_MEN_STATS/MEASURES_IN4_DE.HTM](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_de.htm).

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

Im EU-Vergleich wird weiters deutlich, dass der FRAUENANTEIL IM NATIONALRAT des österreichischen Parlamentes bis 2008 über dem EU-Durchschnitt lag (Abbildung 23), nach der letzten Wahl im Oktober 2008 aber nur mehr 27,3 Prozent betrug (Quelle: Parlamentsdirektion). Während Österreich nach der vorletzten NR-Wahl im Herbst 2006 beim Frauenanteil im Parlament weltweit noch an 14. Stelle lag, rutschte es im Herbst 2008 auf den 29. Platz ab. Im EU-Parlament liegt Österreich mit 27,8 Prozent oder fünf seiner 18 Abgeordneten unter dem Schnitt der 27 EU-Länder.

Abbildung 23 Anteil der Frauen im Parlament (Einkammer/Unterhaus/Nationalrat³⁹), (%), EU 27, 2008

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2008B), DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. ZUGRIFF AM 24.04.2009 UNTER

[HTTP://EC.EUROPA.EU/EMPLOYMENT_SOCIAL/WOMEN_MEN_STATS/MEASURES_IN4_DE.HTM](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_de.htm)

Der Frauenanteil bei den Mitgliedern der NATIONALEN REGIERUNGEN (Ministerinnen) lag in Österreich im Jahr 2008 über 30% (Abbildung 35), obwohl eine geschlechtsspezifische

³⁹ Anmerkung: Mitglieder (Frauen und Männer) der Einkammer/des Unterhauses/des Nationalrates= 100%.

Segregation nach Bereichen existierte: Während MinisterInnenposten mit soziokulturellen Aufgaben überwiegend von Frauen belegt wurden, waren WirtschaftsministerInnen ausschließlich Männer (vgl. European Commission 2008c; Europäische Kommission 2008b (DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen).

Für die Analyse lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil normalerweise umso höher liegt, je höher, komplexer und indirekter Wahlprozess und Auswahl der KandidatInnen erfolgen. "Wo die Politik dem Leben räumlich am nächsten ist, nämlich in den Gemeinden [Gemeinderätinnen: 1999: 14% (<http://www.dieterklammer.at/Eliten.htm>), 2009: 16% (www.orf.at), Bürgermeisterinnen: 2004: 2,5%, drittletzter Platz in der EU (Gaul et. Al 2004)], sind Frauen schwächer repräsentiert als im nationalen Parlament. Eine bestimmte Anzahl von Frauen in Spitzenpositionen scheint nicht nur systemkonform, sondern systemnotwendig geworden zu sein". (Pelinka, Rosenberger 2003: 214)

MAßNAHMEN (IM BEREICH DEMOKRATISCHE WIRKSAMKEIT)

Maßnahmen mit dem Schwerpunkt Frauen in der Politik wiesen entweder Politikerinnen als Zielgruppe für bestimmte umzusetzende Inhalte auf oder versuchten, Frauen vermehrt in die Regionalpolitik einzubinden (z.B. Forschungsprojekt Nr. 100024 "Lebensqualität von Frauen und Männern im ländlichen Raum im Sinne von Gender Mainstreaming", das Entscheidungsprozesse (Gender Mainstreaming) in räumlicher Planung und Entwicklung im ländlichen Raum betrachtet).

BALANCED SCORE CARD

Im Bereich der politikbezogenen Maßnahmen wurden im Betrachtungszeitraum 2007/8 acht für die betrachtete Wirkungskette genderrelevante Aktivitäten festgestellt⁴⁰ 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	8	4	3 bis 4	4	3	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 Kennzahl(en) über den Zeitverlauf.

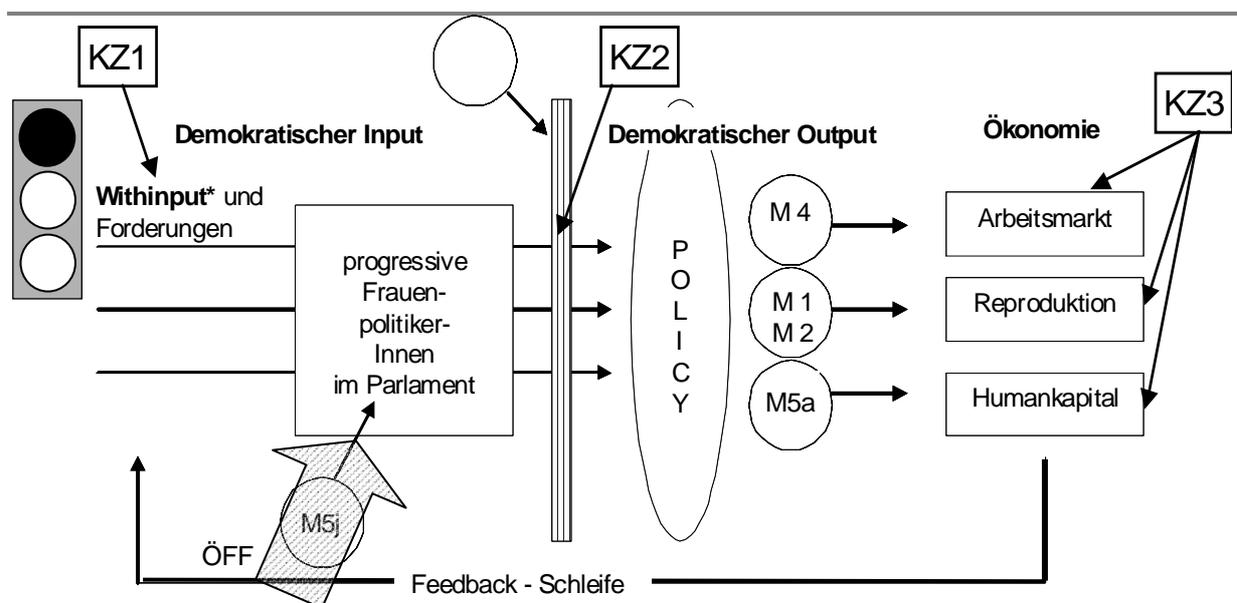
Im folgenden Schaubild zur demokratischen Wirksamkeit (Abbildung 24) sind eine Gesamtbetrachtung der Kennzahlen im Zeitverlauf (Trends) sowie der politikrelevanten Maßnahmen der österreichischen Ministerien in den Jahren 2007 und 2008 inkludiert.

⁴⁰ Wie erwähnt bleibt die Betrachtung hier ausschließlich auf den Politikbereich fokussiert. Ökonomische Aspekte betreffend den Abbau der Benachteiligung von Frauen werden in den folgenden drei Schaubildern detailliert aufgearbeitet.

Aus der Analyse wird deutlich, dass von Seiten der Ministerien in den Jahren 2007/8 eine relativ geringe Dichte an direkten Maßnahmen zur Stärkung des Faktors "Frauen in der Politik" gesetzt wurden. 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. die Situation in jüngster Vergangenheit der KZ 1 (Anteil Frauen im Parlament) repräsentiert auf "rot", was bedeutet, dass dieser Bereich in der Bewertung ungünstig abschneidet: Gründe sind einerseits der (im internationalen Vergleich) seit jüngster Vergangenheit "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.

Abbildung 24 Demokratische Wirksamkeit



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

3.3.3 Lissabon-Ziel und Care Paradox

In der Abbildung 30 wird die bereits bekannte Darstellung "Lissabon-Ziel und Care Paradox" (vgl. Abbildung 15) um die von den Ministerien in den Jahren 2007 und 2008 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt.

KENNZAHLEN

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

1. KZ 1 (FRAUENBESCHÄFTIGUNG): Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich nach Altersgruppen, Gender Gap in der Beschäftigung (1995-2007), Frauenteilzeitquote und Gender Gap bei Teilzeit (1996-2007).
2. KZ 2 (EINKOMMEN): Gender Pay Gap in den Bruttostundenverdiensten (1995-2006 in Österreich sowie 1996/2001/2006 und 2006/07 in der EU 27); Gender Pay Gap in den mittleren Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten (1997-2007).
3. KZ 3 (CARE PARADOX): Differenz der Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Kindern (2005-07); Frauenbeschäftigung und Teilzeitquote nach Alter des jüngsten Kindes (2004-07); Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen (1995-2007); Unterstützung vom Partner: durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand für Beschäftigung sowie Familien- und Hausarbeit (2005); Kennzahlen zu Optionen zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten und Engpässen bei der Kinderbetreuung und Betreuung älterer Angehöriger (2005).

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 DER FRAUEN

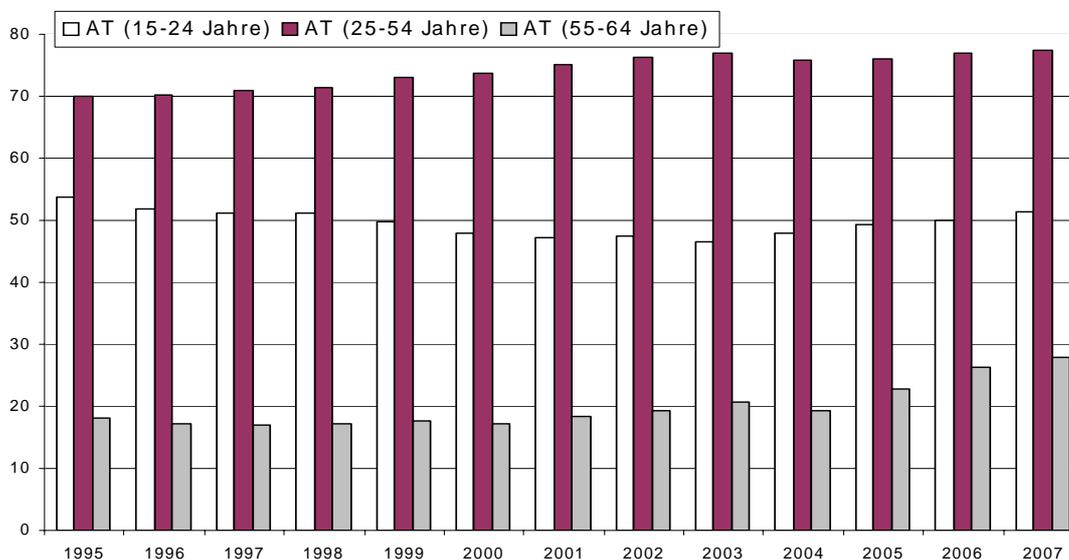
Die Beschäftigung der Frauen in Österreich stieg seit dem Jahr 1995 und überschreitet seit dem Jahr 2001 das Lissabon Ziel bezüglich der Frauenbeschäftigung (Abbildung 25). Eine Beobachtung der Beschäftigung nach Altersgruppen zeigt, dass das Erwerbsverhalten von Frauen in unterschiedlichen Lebensabschnitten abweicht (Abbildung 26). 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 27).

Abbildung 25 Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich, (%)



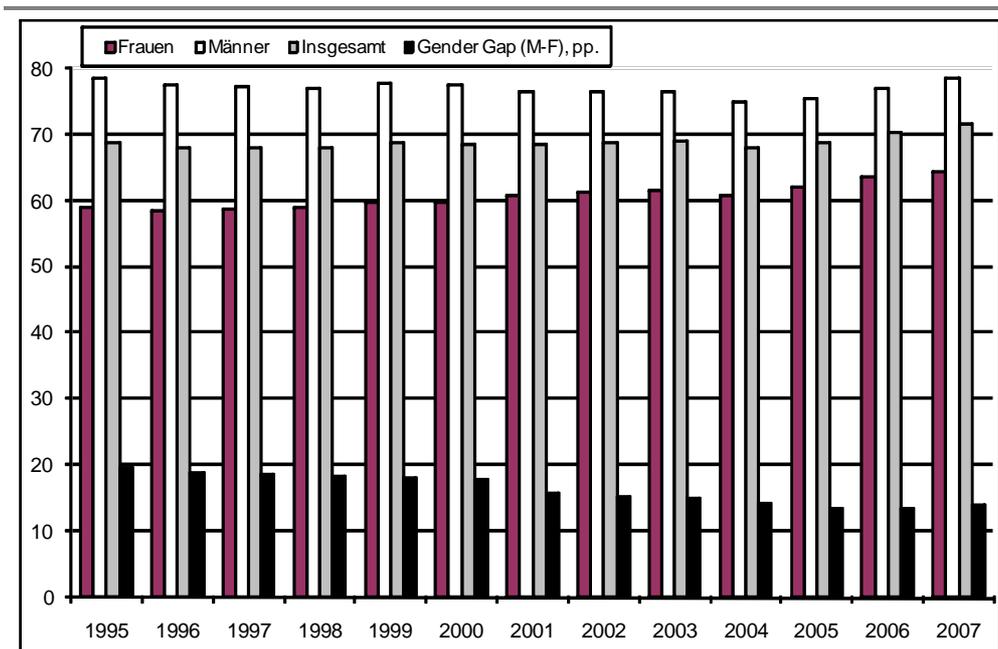
Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 22.04.2009. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE (15-64 JAHRE) IM PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBER ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBREHUNG IM JAHR 2004; JAHRES DURCHSCHNITTE - BEREINIGTE ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG/AKE - REIHE.

Abbildung 26 Beschäftigungsquote der Frauen nach Altersgruppen in Österreich, (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 22.04.2009. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE IN DER ALTERSGRUPPE IM PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBER ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBREHUNG IM JAHR 2004; JAHRES DURCHSCHNITTE - BEREINIGTE AKE - REIHE.

Abbildung 27 Beschäftigungsquoten der Frauen, Männer und Gender Gap in Österreich, Altersgruppe (15-64 Jahre), (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 22. UND 23.04.2009. ANMK.: ERWERBSTÄTIGE IN DER ALTERSGRUPPE IM PROZENT DER BEVÖLKERUNG DERSELBER ALTERSGRUPPE. REIHENUNTERBREHUNG IM JAHR 2004; JAHRES DURCHSCHNITTE - BEREINIGTE AKE - REIHE.

Begleitende Entwicklungen zum Anstieg der Frauenbeschäftigung waren eine Zunahme der weiblichen Teilzeitbeschäftigung (Abbildung 60; Abbildung 61) 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 (Abbildung 49; Abbildung 51; Abbildung 36; Abbildung 37). Dieser Gender Pay Gap ist in fast allen Berufen und Wirtschaftszweigen zu beobachten, wobei er in bestimmten Bereichen besonders hoch ist (siehe dazu Abbildung 44, Abbildung 45 und Tabelle 35).

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

Obwohl Frauen im Alter von 25 bis 54 Jahren zunehmend arbeiten, ändert sich das weibliche Erwerbsverhalten mit der Geburt von Kindern deutlich. Abhängig von der Anwesenheit und Zahl der Kinder unterscheidet sich das Beschäftigungsverhalten von Frauen und Männern. Während

das BESCHÄFTIGUNGSMAß DER FRAUEN MIT KINDERN, insbesondere mit der steigenden Anzahl der Kinder, abnimmt (Felderer, Gstrein, Hofer, Mateeva, 2006), steigt jenes der Männer (European Commission, 2009; 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 28; Abbildung 29).

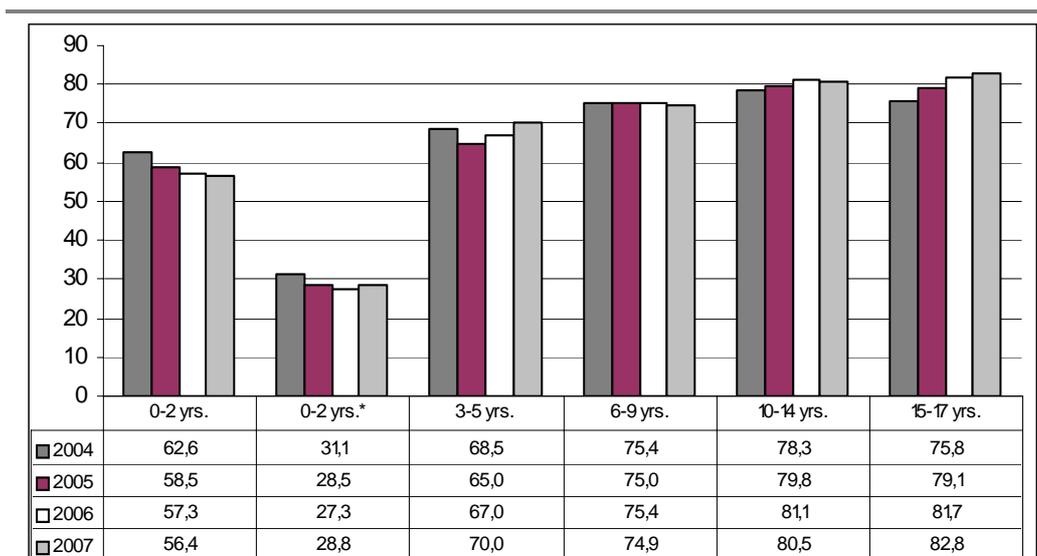
Tabelle 16 Differenz in der Beschäftigung der Frauen und Männer (25-49 J.) mit und ohne Kinder unter 12 Jahren (Differenz in Prozentpunkten)

	Frauen			Männer		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
AT	-14,8	-15,1	-14,1	4,9	5,3	3,8
EU 27	-14,9	-13,6	-12,4	5,9	10,6	7,3

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT/AKE (EUROPEAN COMMISSION, 2009A; EUROPÄISCHE KOMMISSION 2008A; 2007); ANMK.: DATEN FÜR DAS JAHR 2005 SIND FÜR EU 25

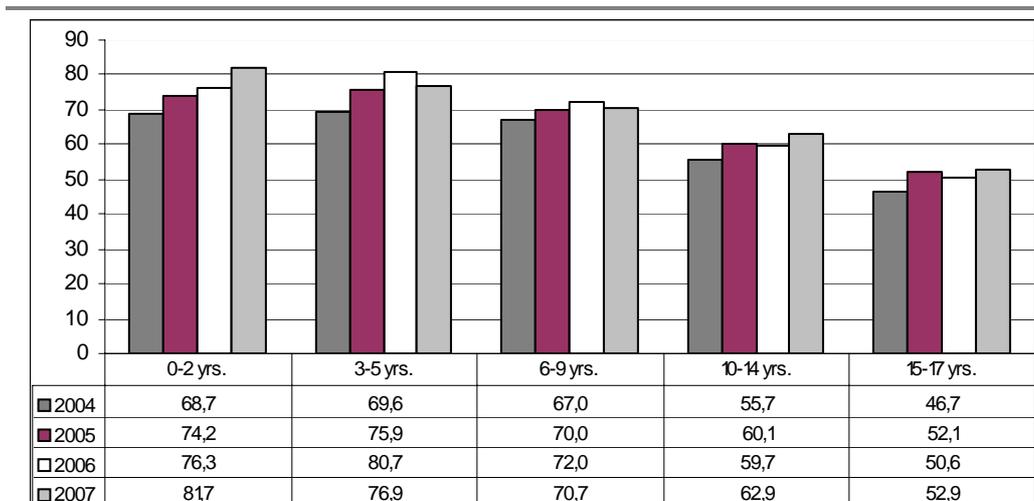
Weiters verfügen Frauen mit zunehmender Erwerbstätigkeit über weniger Zeit zur Betreuung von Kindern sowie der Erbringung von Familien- und Hausarbeit. Dies resultiert einerseits in einer Reduktion der Erwerbstätigkeit, besonders bis zum dritten Lebensjahr des Kindes. Andererseits ist die UNTERSTÜTZUNG DER ÖFFENTLICHEN HAND (STAAT, GEMEINDEN), DER UNTERNEHMEN UND DES PARTNERS wesentlich, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Abbildung 28 Beschäftigungsquoten der Frauen (ab 15 Jahren) nach Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, FAMILIEN UND HAUSHALTSSTATISTIK (2005/6/7/8). ANMK.: * OHNE ELTERNKARENZ

Abbildung 29 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 (2005/6/7/8). ANMK.: * UNSELBSTÄNDIGE OHNE FRAUEN IN ELTERNKARENZ.

Die Zahl der kinderbetreuungsgeldbeziehenden Eltern ist seit dem Jahr 1997 gestiegen, wobei nach wie vor überwiegend Frauen diese Leistung beziehen (Abbildung 64; Abbildung 65). Die Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen in Österreich sind seit dem Jahr 1995 gestiegen. Die Kinderbetreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren belief sich im Jahr 2007 auf 11,8 %, was unter dem Barcelona-Ziel von 33 % für das Jahr 2010 lag (AK Wien, 2003).

Tabelle 17 Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen in Österreich, 1995-2007, (%)

	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

Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA, KINDERTAGESHEIMSTATISTIK, BEVÖLKERUNGSREGISTER. ERSTELLT AM 30.06.2008. LETZTER ZUGRIFF AM 23.04.2009 UNTER WWW.STATISTIK.AT; ANMK.: ANTEIL DER KINDER IN INSTITUTIONELLER KINDERBETREUUNG

In Österreich übernehmen überwiegend Frauen die Familien- und Hausarbeit. Während im Jahr 2005 laut Daten aus dem EWCS⁴¹ Frauen durchschnittlich 20,6 Stunden pro Woche für diese Arbeiten aufbringen, wenden Männer nur 4,8 Stunden auf. Außerdem investieren Männer in Österreich im EU-Durchschnitt mehr Zeit in Beschäftigung, aber über eineinhalb Mal weniger in Familien- und Hausarbeit. Obwohl österreichische Frauen im Vergleich zum EU-Durchschnitt weniger Zeit für Familien- und Hausarbeit aufwenden, ist die Differenz nicht so ausgeprägt wie bei Männern. Daraus kann man schließen, dass die partnerschaftliche Unterstützung der Frauen bei Familien- und Hausarbeit in Österreich nicht so stark ausgeprägt ist wie in anderen europäischen Ländern (European Commission (2009); siehe auch Kapitel 1.2).

Bezüglich der Arbeitszeit 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;
- 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.

⁴¹ EWCS (European Working Conditions Survey), 2005. Anmk.: Inkludiert sind nur Personen, die in der Referenzwoche beschäftigt waren.

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 Pflgetätigkeit 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).

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 "LISSABONZIEL UND CARE PARADOX")

M1 UND M2 umfassen Maßnahmen zur Kinderbetreuung, Anrechnung von Kindererziehungszeiten, die Betreuung älterer Menschen/Angehöriger und Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen (werdender) Mütter. Es waren dies Maßnahmen wie *Orientierungsseminare*

"Vom Ausstieg zum Wiedereinstieg", Fachtagungen, das "Baby Check in", Beratungstelefone als auch legislative Maßnahmen wie die Dynamisierung der Beitragsgrundlage für Kindererziehungszeiten sowie Beihilfen des Bundes.

Maßnahmen aus dem BEREICH M3 scheinen an zwei Stellen in der Graphik auf. 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 arbeitsuchenden 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. *Frauenprojektförderung, ein nationales Qualitätszertifikat für Alten- und Pflegeheime in Österreich (NQZ), eine Internet-Plattform für pflegende Angehörige, ein Pflegetelefon, die Beitragsübernahme des Bundes bei freiwillig pensionsversicherten pflegenden Angehörigen sowie die Verbesserung der Situation pflegebedürftiger Menschen und ihrer betreuenden Angehörigen.*

Maßnahmen der GRUPPE M4 wirken ebenso an zwei Stellen der Kette und umfassen Maßnahmen zur *Gleichbehandlung im Arbeitsleben, wie die Förderung der Frauenbeschäftigung (durch Abbau von Benachteiligungen), Gender Mainstreaming sowie relevante Aspekte bei Förderungsentscheidungen.* In diese Gruppe wurden nur Maßnahmen zur Benachteiligung im Arbeitsleben im Sinne einer allgemeinen Förderung der Frauenbeschäftigung eingerechnet.

Maßnahmen der GRUPPE M5 wirken ebenfalls zweifach und beinhalten

- a) **BILDUNG:** Frauenprojektförderung/Beratung von (1) älteren und langfristig arbeitslosen Frauen (siehe auch M3; M5b); (2) Frauen/Mädchen 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) **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) **WOHNEN:** Verbesserung der Wohnsituation älterer Menschen in Österreich (*Nationales Qualitätszertifikat für Alten- und Pflegeheime in Österreich (NQZ)*), 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	19	4	2	1	3	2	LEG, BER
M3	14	1	2	1	3	2	LEG, BER
M4	5	5	4	4	3	4	ÖFF
M5	14	1	2	3	2	1	BER

Quelle: IHS,

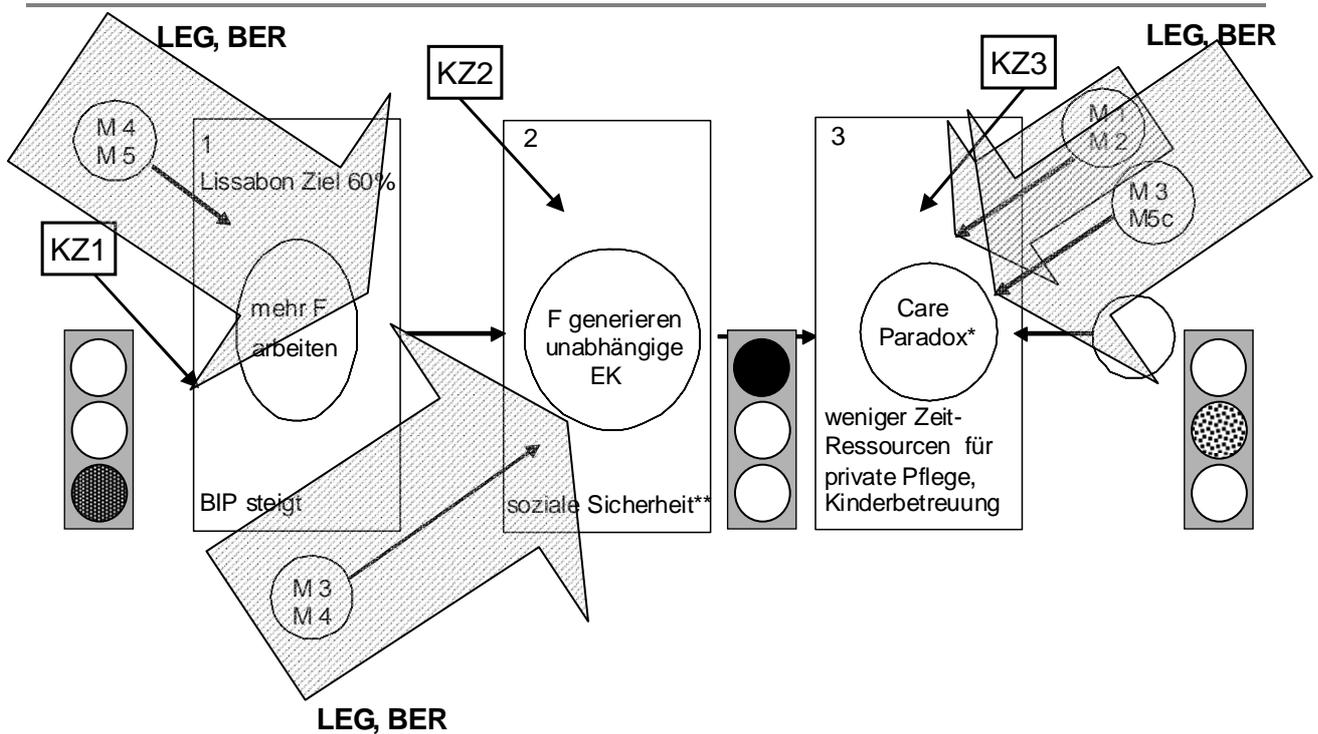
* Hier wurde berücksichtigt, dass manche Maßnahmen in ressorteigenen Budgets verrechnet wurden und daher nicht spezifisch ausgewiesen wurden

** Ein und dieselbe Maßnahme kann unter mehreren Themenfeldern klassifiziert werden

*** dx/dy beschreibt die Veränderung der Relevanten Kennzahl(en) über den Zeitverlauf.

Das Schaubild zur Kette Lisabon Ziel und Care Paradox zeigt, dass die österreichische Bundesregierung in allen Kettenelementen als Strategie etwa gleich große Maßnahmen setzte (M3 und M4, M4 und M5) bzw. im letzten Bereich, dem sozialen Auffangen (M1 und M2, M3 und M5c) sogar am meisten leistet. Jedoch wird ebenso deutlich, dass in den 3 Teilabschnitten ganz unterschiedliche Ausgangssituationen (Status Quo) bestehen: Das Lissabon Ziel 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 30 Lissabon-Ziel und Care Paradox



Quelle: IHS

3.3.4 Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital

In Abbildung 38 wird die bereits bekannte Darstellung "Gläserne Decke" (Benachteiligungen von Frauen bei Berufsaufstieg und Einkommen trotz hohen Bildungsniveaus, siehe Abbildung 16) um die von den Ministerien für die Jahre 2007 und 2008 gemeldeten externen Maßnahmen und die ihnen hier zugeordneten Kennzahlen zur Maßnahmenevaluierung ergänzt.

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. KZ 1 (BILDUNG): Absolventinnen im Post-Sekundarbereich (ISCED 4) und Hochschulbereich (ISCED 5-6) pro 100 Absolventen in Österreich (1998-2006) und in der EU 27 (2006)
2. KZ 2 (VERTIKALE BERUFSSEGREGATION/GLÄSERNE DECKE): Anteil der Frauen (in %) in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management in Österreich (2001-08) und in der EU

27 (2008), in Führungspositionen im öffentlichen Dienst (Beamtinnen, höchstes Niveau) und Anteil der Ministerinnen in der EU 27 (2008)

3. KZ 3 (EINKOMMENSUNTERSCHIEDE): Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (in %) in Österreich (1995-2006) und in der EU 27 (1996/2001/2006; 2006/07)
4. KZ 4 (GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE BEZÜGLICH SOZIALE SICHERHEIT): Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Pension in Österreich (1993-2007), Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (1997-2007)

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.

BILDUNGSNIVEAU

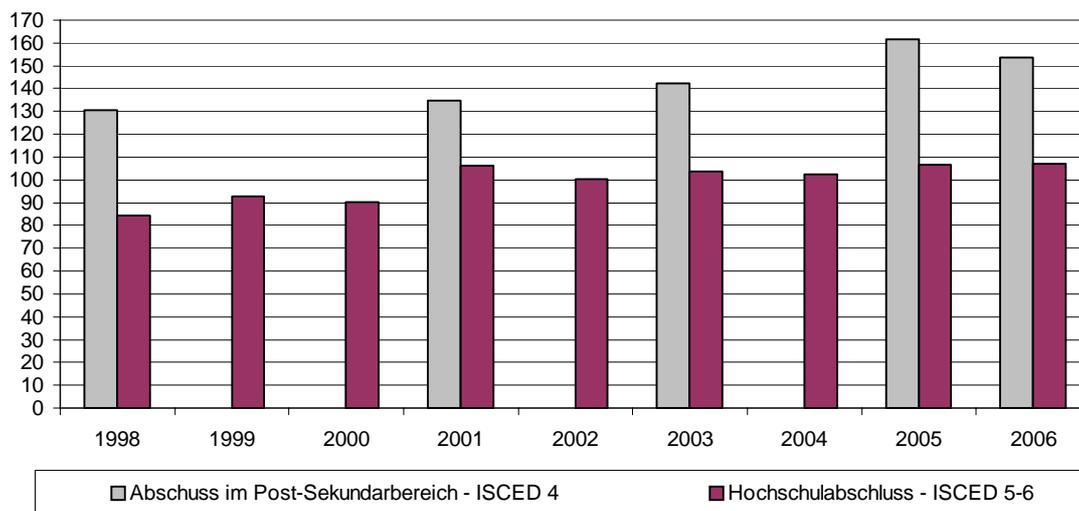
Geschlechtsspezifische Unterschiede im Post-Sekundar- und Tertiärbereich könn(t)en ein Indikator für divergentes Humankapital von Männern und Frauen sein und unterschiedliche Berufsaufstiegschancen von Frauen und Männer begründen.

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 (Abbildung 31).

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 Gegensatz zu den meisten anderen EU Ländern ist die Differenz im Hochschulbereich jedoch wesentlich geringer (Abbildung 32).

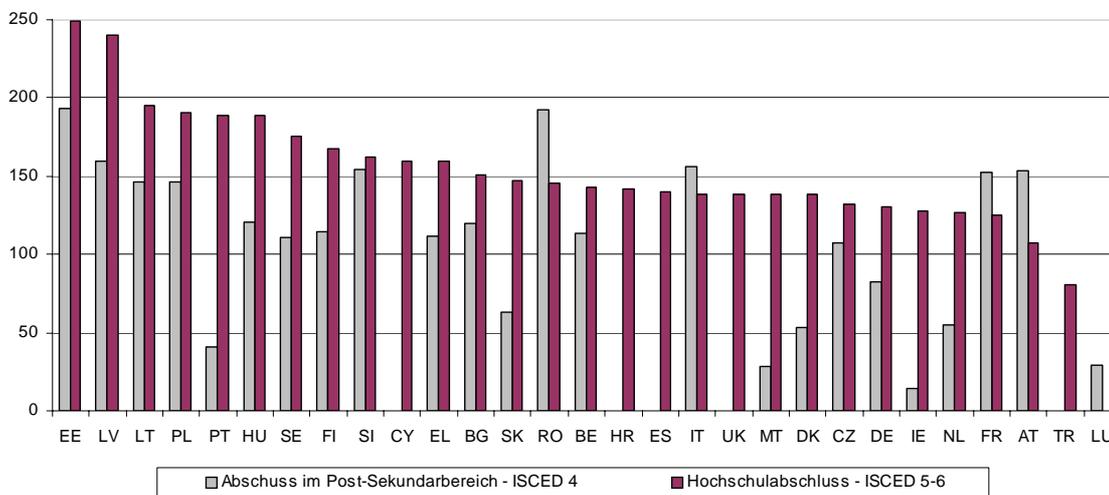
Aufgrund ihrer Ausbildung sollten Frauen laut obig dargestellter Humankapitaltheorie ZUMINDEST GLEICHE (WENN NICHT BESSERE) CHANCEN für Berufsrealisierung und –aufstieg haben. Allenfalls könnte die (hier nicht näher dargestellte aber doch gender-divergente) Wahl der Studienrichtung die real möglichen Aufstiegschancen (in den verschiedenen Berufsfeldern) beeinflussen. Die Problematik gegenderter Humankapitalbildung wird in der Kausalitätskette: "Horizontale Segregation" im Detail dargestellt.

Abbildung 31 Frauen mit Abschluss im Post-Sekundarbereich der ISCED-Stufe 4 und Hochschulabschluss der ISCED-Stufen 5-6 pro 100 Männer, Österreich, 2006



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. ZUGRIFF AM 16 UND 20.02.2009. ANMK.: EL (2005) FÜR HOCHSCHULABSCHLUSSDATEN

Abbildung 32 Frauen mit Abschluss im Post-Sekundarbereich der ISCED-Stufe 4 und Hochschulabschluss der ISCED-Stufen 5-6 pro 100 Männer, EU 27, 2006



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. ZUGRIFF AM 16 UND 20.02.2009. ANMK.: EL (2005) FÜR HOCHSCHULABSCHLUSSDATEN

VERTIKALE BERUFSSEGREGATION/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 2008 auf nur 32%, was deutlich unter dem

Anteil der Männer (68%) lag. Allerdings überschritt dieser Anteil den EU-Durchschnitt. (Abbildung 33; Europäische Kommission, 2008b).

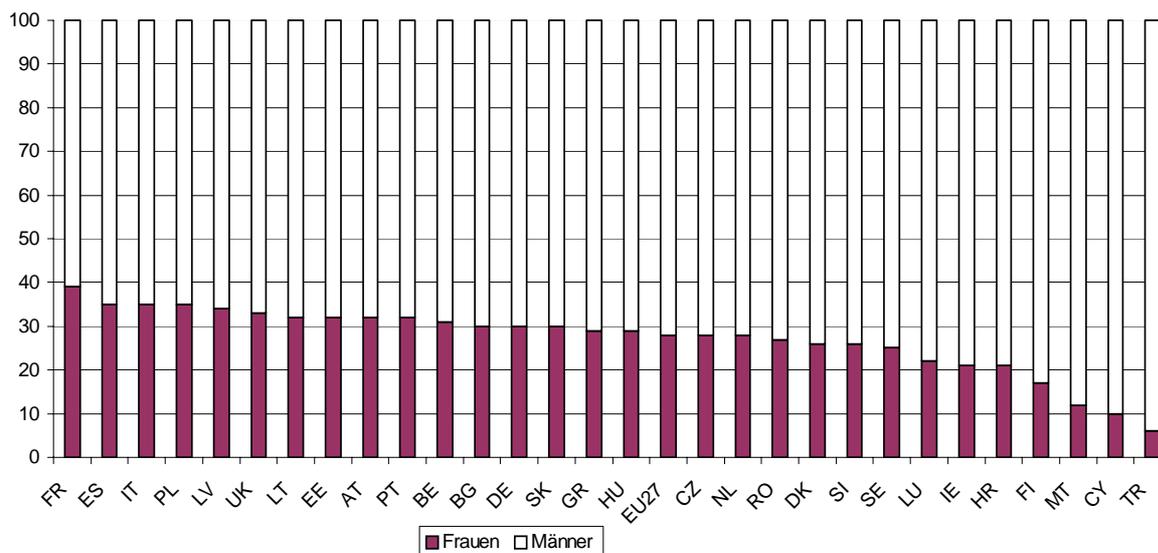
In der Periode 2001-2008 (Tabelle 19) zeigt der Anteil der Frauen in Managementpositionen zuerst eine sinkende Tendenz, lag aber in den letzten beiden Jahren höher als zu Beginn der Betrachtungsperiode.

Tabelle 19 Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%), Österreich (2001-2008)

	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Managerinnen (%)	30,3	29	28	28	28	33	32

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2008A; DATEN 2001) UND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2008B), DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen(DATEN 2003-08)/EUROSTAT. ZUGRIFF AM 28.01.2009 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/EMPLOYMENT_SOCIAL/WOMEN_MEN_STATS/MEASURES_IN4_DE.HTM](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_de.htm). ANMK.: FÜHRUNGSPOSITIONEN LAUT ISCO: 121 (DIREKTORINNEN UND HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERINNEN) UND 13 (LEITERINNEN KLEINER UNTERNEHMEN).

Abbildung 33 Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%), EU 27, 2008

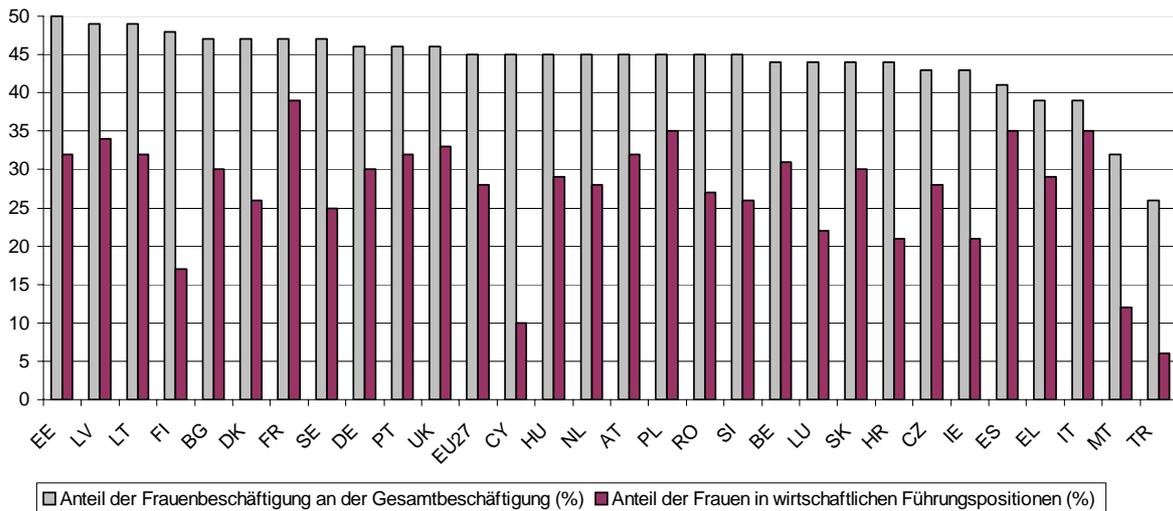


Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2008B), DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen /EUROSTAT. ZUGRIFF AM 28.01.2009 UNTER [HTTP://EC.EUROPA.EU/EMPLOYMENT_SOCIAL/WOMEN_MEN_STATS/MEASURES_IN4_DE.HTM](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_de.htm). ANMK.: FÜHRUNGSPOSITIONEN LAUT ISCO: 121 (DIREKTORINNEN UND HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERINNEN) UND 13 (LEITERINNEN KLEINER UNTERNEHMEN)

Ein EU-Vergleich der Anteile der Frauen in Führungspositionen und an der Gesamtbeschäftigung (Abbildung 34) 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) sind.

Abbildung 34 Frauen in Beschäftigung und in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%)
EU 27, 2008

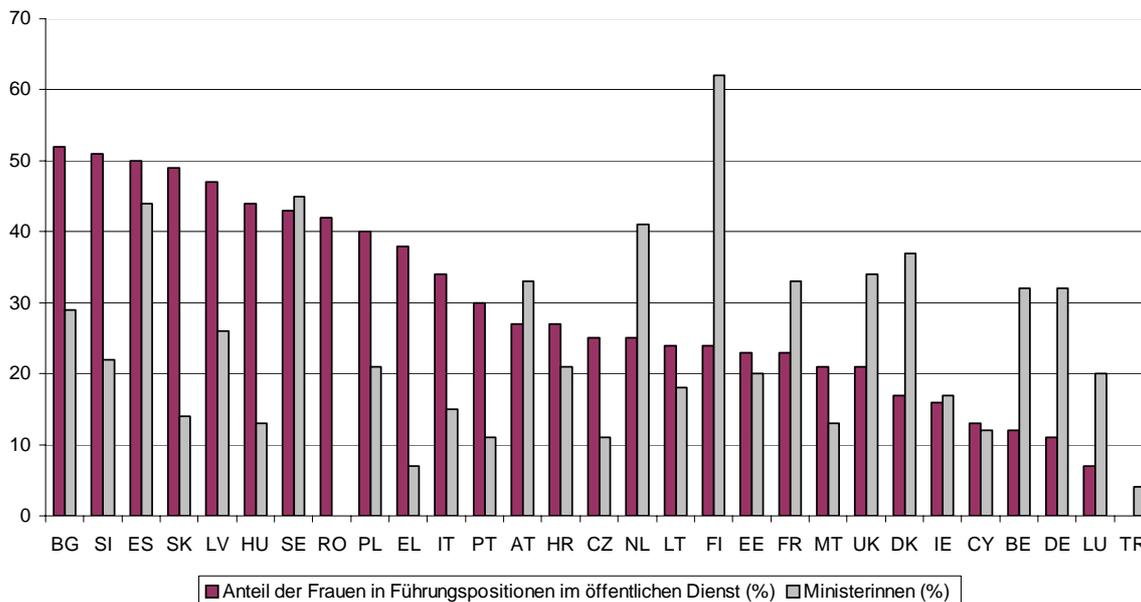


Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2008b), DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen / EUROSTAT. ZUGRIFF AM 19.02.2009 UNTER
[HTTP://EC.EUROPA.EU/EMPLOYMENT_SOCIAL/WOMEN_MEN_STATS/MEASURES_IN4_DE.HTM](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_de.htm).
 ANMK.: GESAMTBESCHÄFTIGUNG (FRAUEN UND MÄNNER) = 100 %

Betrachtet man alternativ den Anteil der Frauen im öffentlichen Dienst (Beamtinnen, höchstes Niveau) im Jahr 2008, so war dieser mit nur 27% deutlich geringer als der Anteil der Männer und lag im EU-Vergleich im Mittelfeld (Abbildung 35). Bezüglich des Anteils der Ministerinnen liegt Österreich im EU-Vergleich mit 33 % auf dem siebten Platz.

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.

Abbildung 35 Anteil der Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst (Beamtinnen, höchstes Niveau) und Anteil der Ministerinnen, (%), EU 27, 2008



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2008B), DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. ZUGRIFF AM 20.02.2009. DEFINITION: (1) ANTEIL DER FRAUEN – BEAMTINNEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST AUF DEN BEIDEN HÖCHSTEN EBENNEN ODER IN DEN BEIDEN HÖCHSTEN POSTIONEN (NACH DEM MINISTERINNENPOSTEN) IN DEN MINISTERIEN (BESTELLT, GEWÄHLT ODER ERNANT; ZENTRALVERWALTUNG); (2) DG EMPL. DATENBANK. ZUGRIFF AM 20.02.2009. DEFINITION: ANTEIL DER FRAUEN DIE EIN HOCHRANGIGES/ WENIGER HOCHRANGIGES MINISTERIALES AMT DER NATIONALEN/FÖDERALEN REGIERUNGEN INNEHABEN

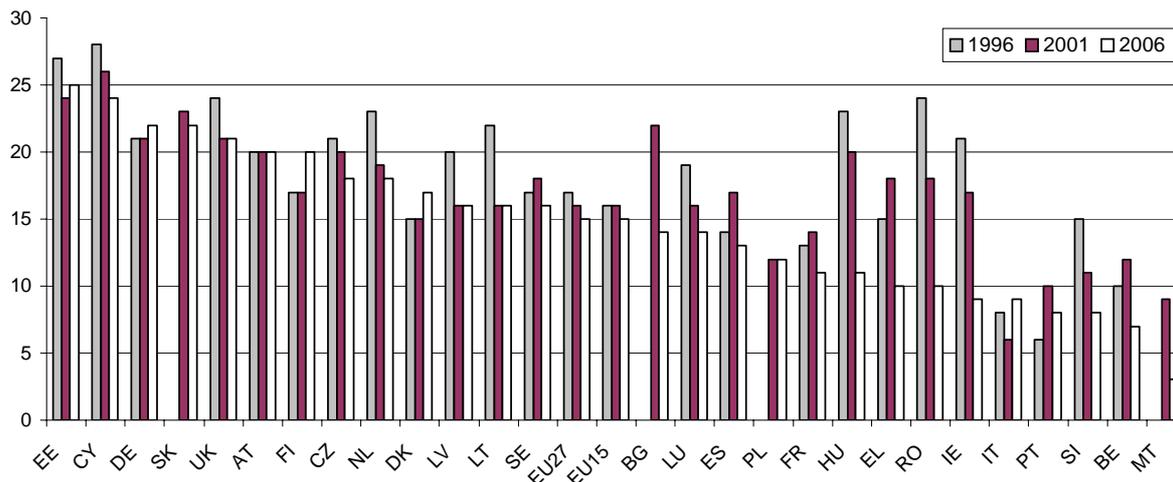
EINKOMMENSUNTERSCHIEDE

Auch in Folge des vergleichsweise geringen Frauenanteils in Führungspositionen blieb das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Österreich in den letzten 10 Jahren hoch. Im Zeitraum 1995-2006 betrug der Gender Pay Gap (GPG)⁴² laut ECHP/EU-SILC etwa 20% und lag damit deutlich über dem EU Durchschnitt (Abbildung 36; Tab. 2). Laut den vorläufigen Daten der neuen, harmonisierten EU-Erhebung für das Jahr 2007 ist der (neue) GPG in Österreich mit 25,5 % im EU-Vergleich sogar der zweithöchste nach Estland. 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

⁴² 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.

Bereiches (der hier nur einen Teil der staatlichen Sektoren beinhaltet) verringert wird. (2) Die neue Erhebung erfasst nur Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten, sodass kleine Betriebe nicht abgebildet sind (Abbildung 37).

Abbildung 36 Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (%), EU 27



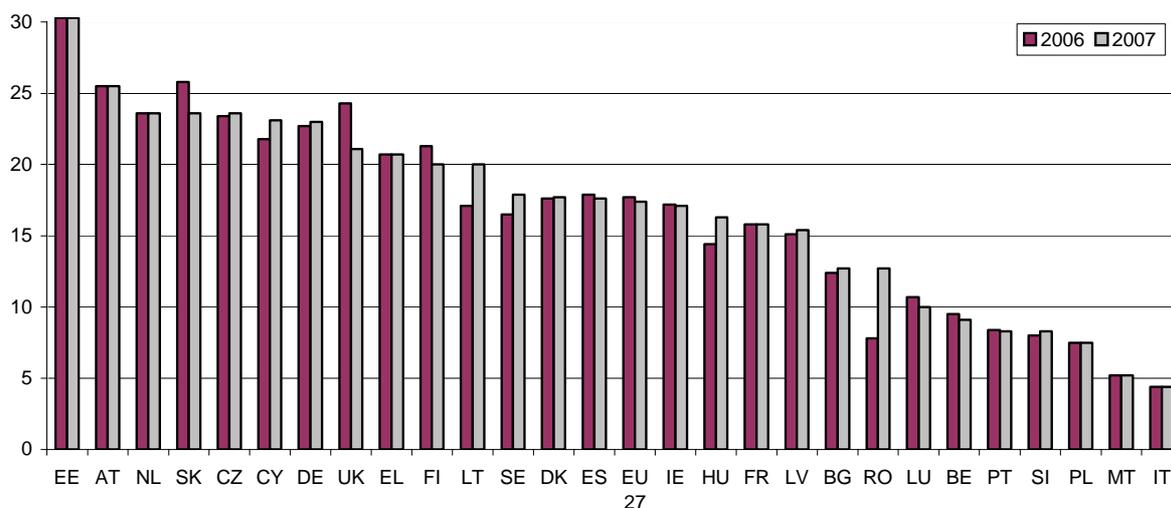
Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT/ECHP, EU-SILC, NATIONALE QUELLEN. ZUGRIFF AM 26.01.2009; UMFANG: PRIVATER UND ÖFFENTLICHER SEKTOR. ANMK.: EU15, EE, IT, NL (2005); AT: REIHENUNTERBREHUNG IM JAHR 2003; MÖGLICHE DEFINITIONS- UND SEKTORALE DECKUNGSUNTERSCHIEDE (ALLE NACE-SEKTIONEN VS. BEGRENZTE DECKUNG IN MANCHEN LÄNDERN). NACE: SIEHE DEFINITION IN KAPITEL 3.3.5. UND ANHANG 3.

Tabelle 20 Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (%), Österreich

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
GPG (%)	22	20	22	21	21	20	20	n.a.	17	18	18	20

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT/ECHP, EU-SILC. ZUGRIFF AM 26.01.2009; UMFANG: PRIVATER UND ÖFFENTLICHER SEKTOR. ANMK.: AT: REIHENUNTERBREHUNG IM JAHR 2003

Abbildung 37 Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen (%), 2006/2007, EU 27



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT/VERDIENSTSTRUKTURERHEBUNG: 2006; 2007 – VORLÄUFIGE /PROGNOSEDATEN. ZUGRIFF AM 4.03.2009. ANMK.: SEKTORALE DECKUNG: NACE REV. 1.1. C-O (OHNE L) = ALLE NACE WIRTSCHAFTSZWEIGE AUßER LANDWIRTSCHAFT, FISCHEREI, ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG, PRIVATE HAUSHALTE UND EXTRATERRITORIALE ORGANISATIONEN. NACE: SIEHE DEFINITION IN KAPITEL 3.3.5. UND ANHANG 3.

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" vorgesehen.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE BEZÜGLICH SOZIALER SICHERHEIT

Geschlechtsspezifische Unterschiede beobachtet man 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 Männer und Frauen ab. Die aktuelle Situation und die jüngsten Entwicklungen sind Punkt 3.1. zu entnehmen.

MAßNAHMEN (IM BEREICH SOZIALE SICHERHEIT)

Im Bereich der Maßnahmen wurden im Betrachtungszeitraum 2007/08 folgende für die betrachtete Wirkungskette "Soziale Sicherheit" relevante Aktivitäten festgestellt:

1. M3: Soziale Sicherheit: Maßnahmen wie in der Kette 3: (1) von Frauen/Mädchen mit (psycho-) sozialen Problemen (Scheidung, Arbeitslosigkeit, Wiedereinstieg), Frauen in

- Notlage, Alleinerzieherinnen; (2) von Arbeitssuchende Frauen und Mädchen mit fehlender oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation.
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 zukunftsorientierte Berufe/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).
 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.
 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 Frauen in Führungspositionen/Unternehmerinnen, Gründerinnen; Netzwerke und Karriereunterstützung. Beispiele sind z.B. *Gutachten und Berichte (z.B. Gutachten zu "Gender Mainstreaming bei der Vergabe öffentlicher Aufträge") oder eine gegenderte Analyse der Haushaltsrechtsreform.*
 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 und Initiativen wie z.B. die ministerienübergreifende Initiative fFORTE- Frauen in Forschung und Technologie.*

BALANCED SCORE CARD

Eine Einordnung der Seitens der Ministerien für die Jahre 2007/8 gemeldeten Maßnahmen in die Balanced Score Ansicht ergibt folgendes:

Tabelle 21 Kette 4 Maßnahmen und Gender Balanced Score

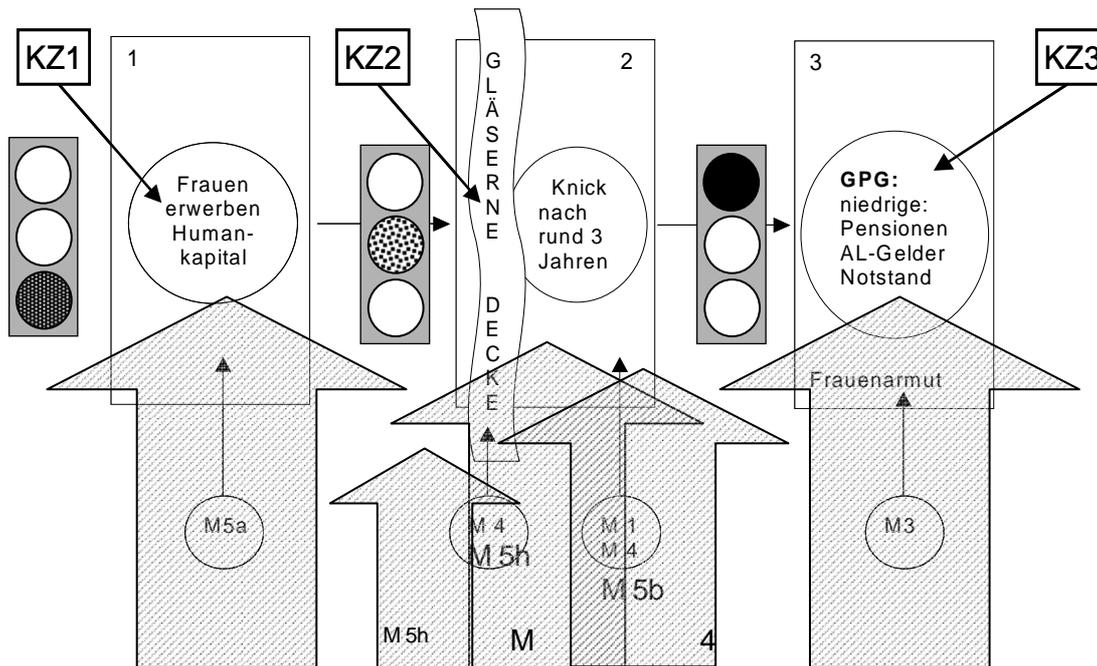
Kette 4		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl*	Ausgewiesene Mittel	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy**	Schwerpunkt
M3	14	1	2	1	3	2	LEG, BER
M4	24	2	2	1	2	4	ÖFF
M5a	26	3	2	1	1	1	FOR
M5b	29	4	3	2	2	3	BER
M5h	9	1	1	2	2	3	FOR

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 Kennzahl(en) über den Zeitverlauf.

Eine Verquickung der Kennzahlenbetrachtungen und der Maßnahmenanalyse in Kette 4 ergibt folgendes Bild:

Abbildung 38 Gläserne Decke: Wirkungskette mit Kennzahlen zu den Bereichen



Quelle: IHS

Die österreichische Bundesregierung setzt große Bemühungen in den Aufbau von GENDER EQUALITY IM ARBEITSMARKT. Bezüglich des Humankapitalaufbaus stehen Österreichs Frauen ihren männlichen Kollegen um nichts mehr nach ("grüne" Ampel), 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 (M5h, M4, M5b) versucht Benachteiligung 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.

3.3.5 Horizontale Segregation: Bildungs- und Berufswahlverhalten

In Abbildung 46 wird die schon bekannte Darstellung der horizontale Segregation - geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerb von Humankapital (Bildungs- und Berufswahlverhalten, vgl. dazu Abbildung 17), welche in gegenderten Arbeitsmärkten und Einkommensunterschieden resultiert - um die von den Ministerien in den Jahren 2007 und 2008 gesetzten Maßnahmen, (neue) Kennzahlen und die Maßnahmenevaluierung ergänzt.

KENNZAHLEN

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

1. KZ 1: (GEGENDERTES HUMANKAPITAL): AbsolventInnen nach Ausbildungsfeld in Österreich (1999, 2006 und 2007) und EU 25 (2006);
2. KZ 2: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE SEGREGATION IN BERUFEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN; Geschlechtsspezifische Berufs- und sektorale Segregation (allgemein, in Österreich 2001, 2002, 2005-2007 und in der EU 27, 2002 und 2007); nach einzelnen Berufen und Wirtschaftszweigen in Österreich, 2007;
3. KZ 3: OUTSIDER TECHNOLOGIEN: Teilzeitquoten nach Berufen und Wirtschaftszweigen, 1997 und 2007;
4. KZ 4: GENDER PAY GAP IN BERUFEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN: GPG in Berufe und Wirtschaftszweige (2002 und 2006).

Es werden (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 "genderten Arbeitsmärkte" werden um eine Betrachtung der Einkommensunterschiede nach Berufen und Wirtschaftssektoren ergänzt, um die von geschlechtsspezifischer Benachteiligung stark betroffenen Bereiche aufzuzeigen.

GEGENDERTES HUMANKAPITAL

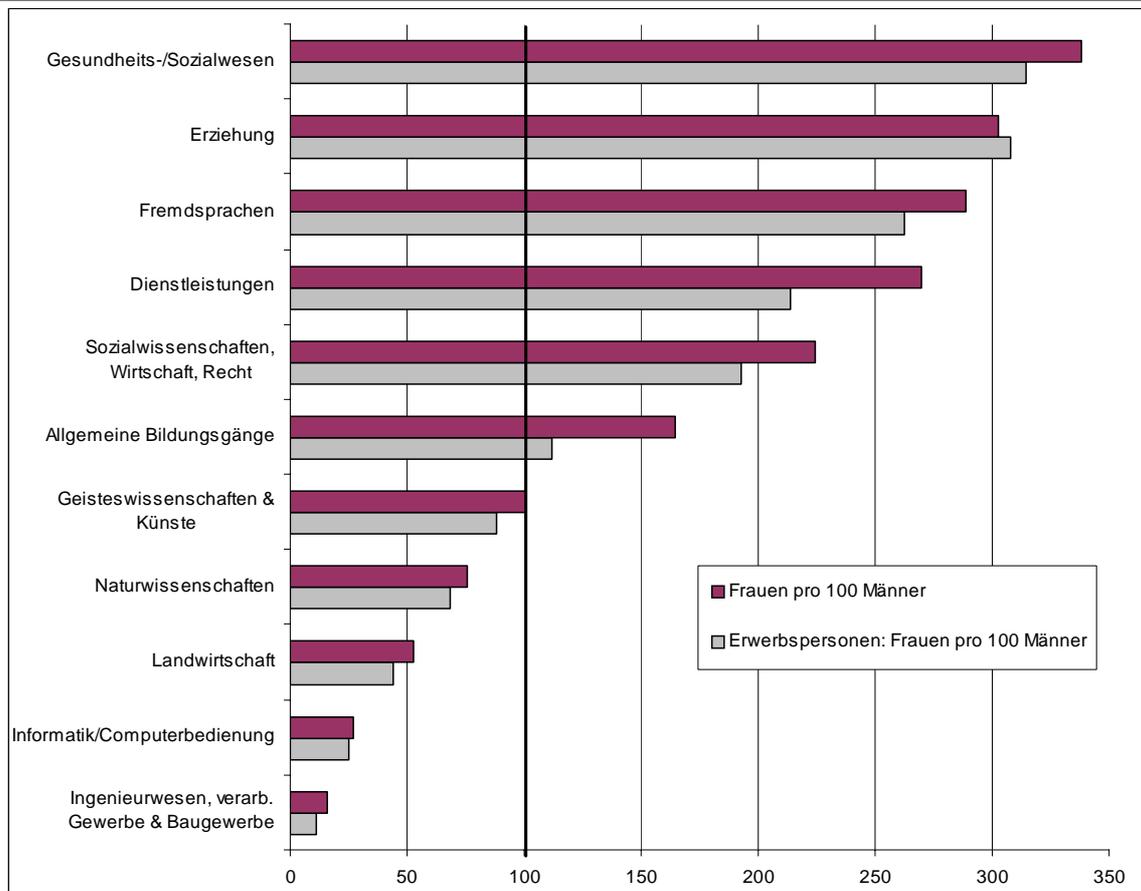
In den Arbeitskräfteerhebungsdaten aus dem Jahr 2007 zeigen sich deutliche Unterschiede in den von österreichischen Männern und Frauen gewählten Ausbildungsfeldern, und zwar nicht nur bei den Hochgebildeten sondern auf allen Ausbildungsebenen. Wie in Abbildung 39 ersichtlich, gilt für den höchsten abgeschlossenen Ausbildungsstand der über 15jährigen Bevölkerung im Jahr 2007 folgendes:

- In den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung, Fremdsprachen, 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.

Eine Gliederung nach den Ausbildungsfeldern der Hochschulbildung (Abbildung 66; Datenbasis: Eurostat) zeigt, dass im Jahr 2006 deutlich mehr Frauen als Männer in den Bereichen Sozialwesen, Lehrerausbildung und Erziehungswissenschaften, Veterinär, Journalismus, persönliche Dienstleistungen, Gesundheit sowie Sozial- und Geisteswissenschaften einen Universitätsabschluss erworben haben. Während in den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften das Verhältnis der Geschlechter ausgeglichen ist, sind in der Mathematik, den Naturwissenschaften, der Informatik und dem Ingenieurwesen deutlich weniger Frauen vorzufinden.

Vergleicht man die Geschlechterdominanz der Abschlüsse der Jahre 2006 und 1999, so sieht man, dass sich die gegenderte Ausbildungswahl in den letzten Jahren noch verstärkt hat. Obwohl in fast allen Studienbereichen heute mehr weibliche Absolventinnen vorzufinden sind und auch der Anteil der weiblichen Absolventinnen in den männlich dominierten ("technischen") Bereichen gestiegen ist, sind die Zunahmen in den weiblich dominierten Studienbereichen höher. Im Bereich Umweltschutz hat sich das Verhältnis der Studienabschlüsse umgekehrt und ist heute weiblich dominiert (wegen großer Fluktuationen sind diese Daten allerdings mit Vorsicht zu betrachten). Auch im Vergleich zum EU 25-Durchschnitt (Abbildung 67) sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Studienwahl in Österreich meist ausgeprägter.

Abbildung 39 Frauen und Männer ab 15 Jahren, nach Ausbildungsfeld der höchsten abgeschlossenen Schulbildung in Österreich, 2007



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2008) ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG (AKE). ERGEBNISSE DES MIKROZENSUS, TAB. B7, S. 103. WIEN.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE SEGREGATION IN BERUFEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN

Aufgrund des deutlich genderten Erwerbs von Humankapital kommt es auch am Arbeitsmarkt zu einer geschlechtsspezifischen horizontale 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):

$$IP = \frac{1}{N} \cdot \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{N}\right) \cdot M_i - \frac{M}{N} \cdot F_i \right|, \text{ wobei}$$

IP bezeichnet den Karmel und MacLachlan Index (Index zu Messung der Segregation), N die Gesamtbeschäftigung, M die Gesamtzahl der männliche Beschäftigten, M_i die Gesamtzahl der

männlichen Beschäftigten im Beruf/Wirtschaftszweig i und F_i die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten im Beruf/Wirtschaftszweig i .

Der Indikator IP ist also ein Maß für den Anteil der Frauen und Männer, welche den Beruf wechseln müssten um in den einzelnen Berufen/Wirtschaftszweigen eine der Gesamtbeschäftigung entsprechende Geschlechterverteilung herzustellen. Die Summe der absoluten Werte dieser Einzeldifferenzen (d.h. Abweichungen von obiger Geschlechterverteilung in einem Beruf oder einem Wirtschaftszweig) entspricht der gesamten Berufs- bzw. sektoralen Segregation. Die Summe wird als Anteil an der Gesamtbeschäftigung dargestellt.

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

Tabelle 22 Geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Wirtschaftszweigen in Österreich

Jahre	2001	2002	2003	2006	2007
Berufssegregation	27,2	27,8	26,5	25,9	26,2
Segregation in Wirtschaftszweigen	20,3	20,4	18,3	19,3	18,3

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPÄISCHE KOMMISSION (2007; S.33; 2008A, S. 35) UND EUROPEAN COMMISSION (2009A, S. 35): EUROSTAT/AKE – FRÜHLINGSDATEN. REIHENUNTERBREHUNG FÜR AT (2004)

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFSSEGREGATION

Die Berufssegregation ist in Österreich in den letzten Jahren gesunken und lag im Jahr 2007 unter dem EU Durchschnitt (Abbildung 40). Betrachtet man allerdings die Segregation in den einzelnen Berufsfeldern (ISCO⁴³ 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.

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.)

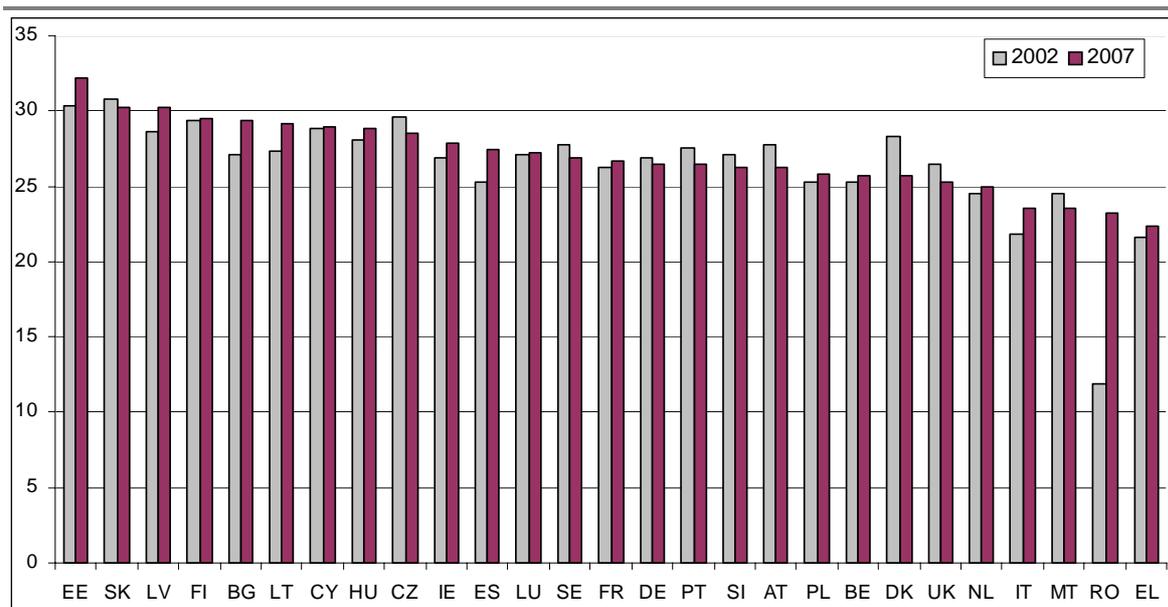
⁴³ Die Berufssystematik ISCO (International Standard Classification of Occupations) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist ein international gültiges, monohierarchisches Klassifikationsschema für Gruppen von Berufen.

Im Jahr 2007 waren bei einer Aufgliederung der Beschäftigten nach Berufen (eine Liste der Berufe nach der Berufsklassifikation ISCO findet sich im Anhang 3, Tabelle 33) 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.

Abbildung 40 Geschlechtsspezifische Berufssegregation in der EU 27



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPEAN COMMISSION (2009A, S. 35): EUROSTAT/AKE - FRÜHLINGSDATEN.

KOMPARATIVITÄTSMANGEL WEGEN ERHEBUNGSÄNDERUNGEN: FÜR DIE BERUFE BASIEREN DIE DATEN FÜR RO BIS JAHR 2004 AUF ISCO 1 STELLE. REIHENUNTERBRECHUNG FÜR FR, LU, IT, AT, DE, ES UND SE.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE SEGREGATION IN WIRTSCHAFTSZWEIGEN

Die sektorale Segregation insgesamt ist in Österreich in den letzten Jahren gesunken und lag im Jahr 2007 deutlich unter dem EU Durchschnitt (Abbildung 41). Betrachtet man aber die einzelnen Wirtschaftszweige (ÖNACE⁴⁴ 1 und 2 Stellen), so sieht man ähnliche Ungleichgewichte wie bei der Berufsbetrachtung. Im Jahr 2007 ließen sich folgende Geschlechtsunterschiede feststellen:

- "Männerdominierte" Wirtschaftszweige (relative Mehrheit): Sachgütererzeugung (D mit Ausnahme von Herstellung von Textilien, Textilwaren und Bekleidung), Energie- und Wasserversorgung (E), Bauwesen (F), Verkehr und Nachrichtenübermittlung (I) sowie öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (L).
- "Frauendominierte" Wirtschaftszweige (relative Mehrheit): Handel (G), Beherbergungs- und Gaststättenwesen (H), Unterrichtswesen (M), Gesundheits-, Veterinär- und

⁴⁴ ÖNACE ist eine Aktivitätsklassifikation auf regionaler Ebene, mit der Statistiken vergleichbar dargestellt werden können. Wirtschaftliche Einheiten (Arbeitsstätten, Betriebe, Unternehmen) werden nach dem Schwerpunkt ihrer Tätigkeit klassifiziert und mithilfe von Codes eindeutig zugeordnet. ÖNACE lehnt sich an die in der EU gebräuchliche, mit vierstelligen Codes versehene, NACE („Nomenclature européenne des activités économiques“) Klassifikation an. ÖNACE untergliedert die europäische Klassifikation mittels Unterklassen noch detaillierter, sodass österreichische Spezifika berücksichtigt werden können. Ihr Code ist 5-stellig und stimmt bis zur 4. Stelle mit der NACE überein. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=372762&DstID=17

Sozialwesen (N), Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Leistungen (O), private Haushalte (P) sowie Kredit und Versicherungswesen (J) und Realitätswesen (K).

KONKLUSION: Wie bezüglich der Berufssegregation stehen die beobachtete gegenderte Ausbildungswahl und die Segregation in den einzelnen Wirtschaftszweigen in Wechselwirkung. Frauen sind zu höherem Grad in Dienstleistungssektoren vertreten; Männer in Produktion, sowie Dienstleistungen, die technische Kenntnisse erfordern. Auch im Sektor der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung ist eine relative Männermehrheit gegenüber der Gesamtbeschäftigung zu beobachten.

Zu beachten ist, dass es unterschiedliche Gesichtspunkte bezüglich der Gender-Segregation gibt. Einerseits kommt es in "frauendominierten" Sektoren zu Benachteiligungen aufgrund der Arbeitsbedingungen und Einkommen, andererseits gibt es in diesen Sektoren aber auch die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung (vgl. Leitner und Walenta, 2008).

Abbildung 41 Geschlechtsspezifische Segregation in Wirtschaftszweigen in EU 27



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROPEAN COMMISSION (2009A, S. 35); EUROSTAT/AKE - FRÜHLINGSDATEN.
KOMPARATIVITÄTSMANGEL WEGEN ERHEBUNGSÄNDERUNGEN. REIHENUNTERBRECHUNG FÜR FR, LU, IT, AT, DE, ES UND SE.

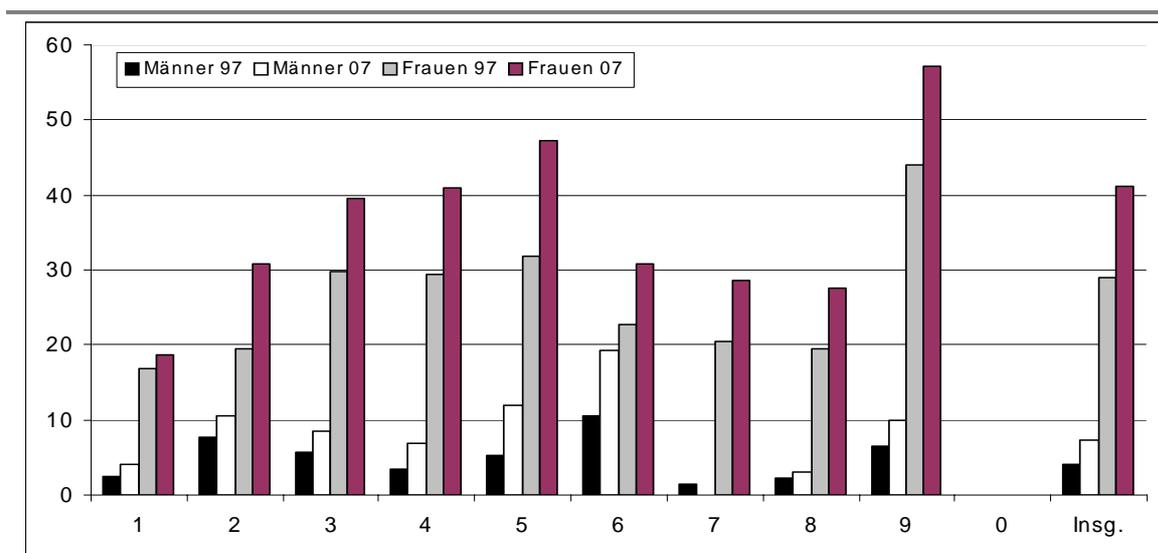
GEGENDERTE ARBEITSMÄRKTE DURCH OUTSIDER TECHNOLOGIEN/GEGENDERTE ARBEITSZEIT

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 42; Abbildung 43), waren grundsätzlich die Teilzeitquoten der Frauen (und Männer) in den oben als relativ "frauendominiert" geordneten

Berufen und Wirtschaftszweigen ähnlich oder höher als im Bundesschnitt. Alle Teilzeitquoten nahmen in den Jahren 1997 bis 2007 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 sind⁴⁵.

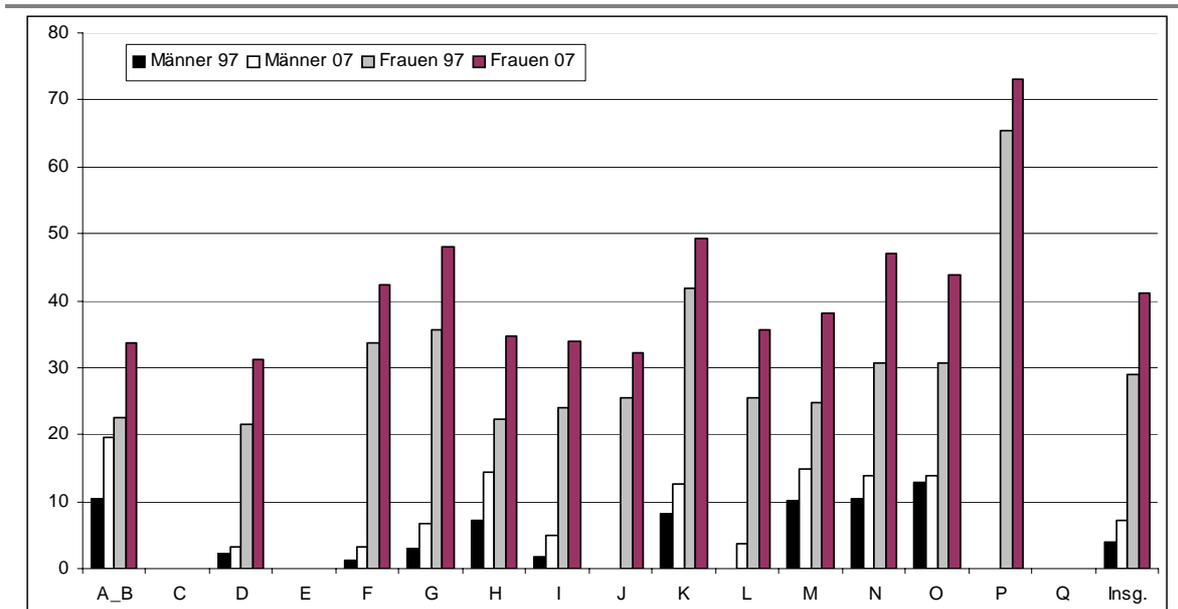
Abbildung 42 Teilzeitquoten der erwerbstätigen Männer und Frauen ab 15 J. nach Beruf, Österreich, 1997 und 2007, (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2008), AKE. ERGEBNISSE DES MIKROZENZUS, TAB. E9, S. 176. WIEN (DATEN 2007) UND AUF EUROSTAT, LETZTER ZUGRIFF AM 07.04.2009 (DATEN 1997). ANMK.: BERUF NACH ISCO KLASSIFIKATION SIEHE ANHANG 3.

⁴⁵ Für die Kodierung der Wirtschaftszweige siehe Klassifikation der Wirtschaftsaktivitäten: ÖNACE; Tabelle 34 im Anhang).

Abbildung 43 Teilzeitquoten der erwerbstätigen Männer und Frauen ab 15 J. nach Wirtschaftszweig, Österreich, 1997 und 2007, (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT, LETZTER ZUGRIFF AM 07.04.2009. ANMK.: WIRTSCHAFTSZWEIGE NACH ÖNACE, SIEHE ANHANG 3.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE EINKOMMENSUNTERSCHIEDE NACH BERUFEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN

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

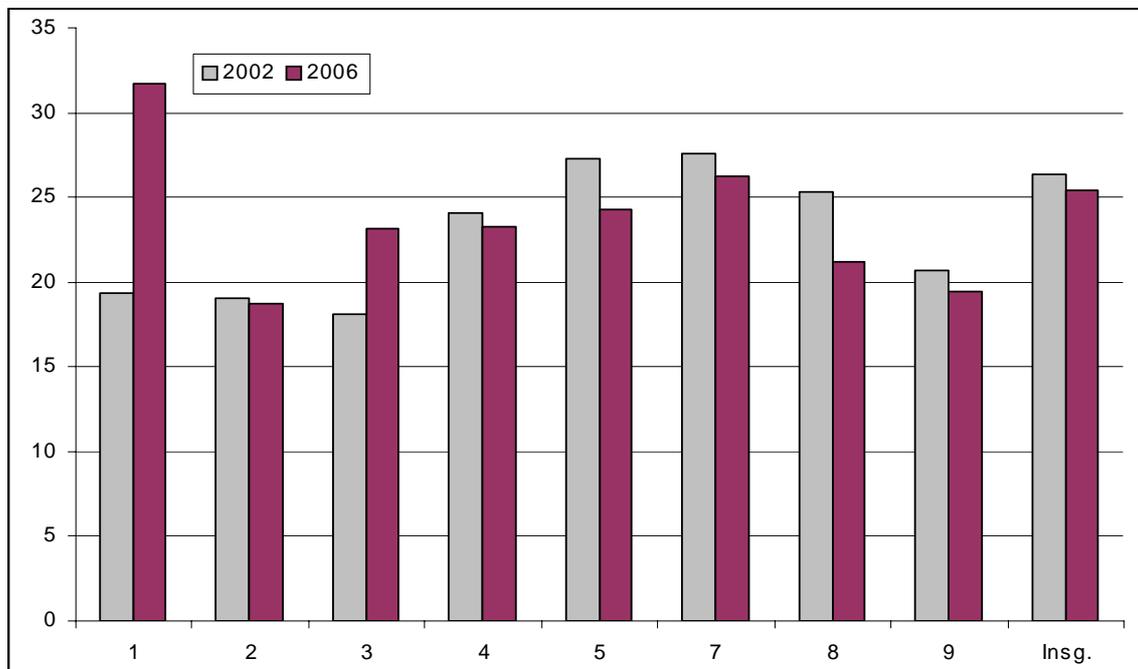
Laut den nach Berufsfeldern erfassten Daten aus Eurostat (Abbildung 44) war das höchste geschlechtsspezifische Verdienstgefälle (Gender Pay Gap, GPG) in Managementberufen (ISCO 1) zu verzeichnen und nahm zwischen 2002 und 2006 noch zu. Der GPG war auch in typisch männlichen Berufen, wie Handwerks- und 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 den genannten Berufen leicht gesunken.

Eine Betrachtung nach Wirtschaftszweigen (Abbildung 45) zeigt, dass der GPG in "frauendominierten" Sektoren wie der Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen (O), Handel (G), Unterrichtswesen (M) sowie Kredit- und Versicherungswesen (J), Realitätenwesen (K) und vergleichsweise höher ist als sonst. In der Sachgütererzeugung (D), die in den meisten Unterbranchen "männlerdominiert" ist, liegt der GPG im (oder nahe beim)

Durchschnitt. Im Bergbau und der Gewinnung von Bodenschätzen (C) nahm der GPG von 2002 bis 2006 deutlich zu.

Abbildung 44 Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Berufen in Österreich, ohne Anpassungen, (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT/VERDIENSTSTRUKTURERHEBUNG: 2002, 2006, LETZTER ZUGRIFF AM 08.04.2009.

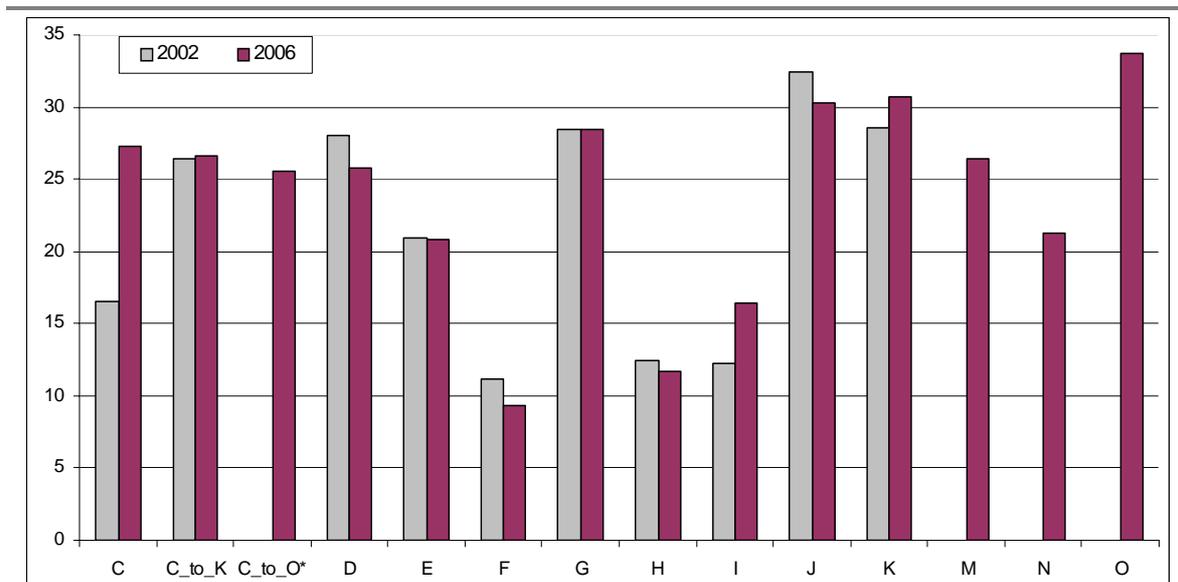
ANMK.: BERUF NACH ISCO KLASSIFIKATION SIEHE ANHANG 3.

Eine Betrachtung des Gender Pay Gap nach Berufen und Wirtschaftszweigen zeigt stark von der geschlechtsspezifischen Einkommensschere betroffene Bereiche auf. Eine weitere Betrachtung bei gleichzeitiger Aufspaltung in Berufe und Wirtschaftszweige zeigt Einkommensunterschiede aufgrund der beruflichen Zusammensetzungen der Sektoren auf (siehe Tabelle 35).

Die dargestellte Aufteilung erklärt zu einem gewissen Grad die Einkommensunterschiede aufgrund der Berufe innerhalb der Wirtschaftszweige. Beispielsweise ist der GPG in den "frauendominierten" Sektoren in den Führungspositionen meist hoch. In "männerdominierten" Sektoren ist der GPG besonders hoch in spezialisierten Dienstleistungsberufen und für Hilfsarbeitskräfte sowie für Bürokräfte und kaufmännische Angestellte. Dies könnte bedeuten, dass Frauen in diesen Wirtschaftszweigen nicht spezialisierte Berufe oder niederrangige Positionen und entsprechend niedrige Einkommen haben. Hier ist eine detailliertere Aufteilung der Berufe notwendig, um die Einkommensunterschiede aufgrund des Berufes erklären zu können.

In bestimmten Wirtschaftszweigen und Berufen sind jedoch negative Werte des GPG zu beobachten. Deren Höhe ist aber sehr gering, d.h. dass die Frauenstundenverdienste nur leicht jene der Männer überschreiten.

Abbildung 45 Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Wirtschaftszweigen in Österreich, ohne Anpassungen, (%)



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT/VERDIENSTSTRUKTURERHEBUNG: 2002, 2006, LETZTER ZUGRIFF AM 06.04.2009;
ANMK.: * C TO O OHNE L. ANMK.: WIRTSCHAFTSZWEIGE NACH ÖNACE, SIEHE ANHANG 3 FEHLER! VERWEISQUELLE KONNTE NICHT
GEFUNDEN WERDEN..

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 (welche 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 2007/08 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 geschlechtsspezifische Belastungen in Berufen/Sektoren: z.B.: *Frauenprojektförderung; ArbeitnehmerInnen-Tagung "atypische Frauenarbeit: vom Wischmop zum Laptop"; Arbeitsinspektions-Projekte zur manuellen Lastenhandhabung (geschlechtsspezifische Belastungen) in Einzelhandel, Bauwesen, Transport- und Gesundheitswesen im Rahmen der EU- Informations- und Inspektionskampagnen "Pack's leichter an" 2007 und 2008.*

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 gegenderte Berufswahl. z.B.: *Neue Themen "Gleichbehandlung" und "Chancengleichheit für Mädchen und Buben" auf HELP.gv.at; Tagung "Ländlicher Raum - männlicher Raum?" am 17.9.2008 in Salzburg; Evaluierung "ÖKOLOG-Schulen - aus dem Blickpunkt Gender betrachtet"; Projekt "FIT - Frauen in die Technik"; Aufhebung des Beschäftigungsverbots für Frauen im untertägigen Bergbau (§ 2 der Verordnung BGBl. II Nr. 356/2001) mit Verordnungsnovelle BGBl. II Nr. 279/2008 und Kündigung des ILO-Übereinkommens Nr. 45 durch Österreich; w-fORTE - Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie inkl. Programmlinie Impulsprogramm "Laura Bassi Centres of Expertise"*
3. M5A: Bildungsmaßnahmen zum Abbau der gegenderten Ausbildungswahl (siehe auch M5b, Kette 4) z.B. *Girls´ Day im Bundesdienst und Website www.girlsday-austria.at; Neue Themen "Gleichbehandlung" und "Chancengleichheit für Mädchen und Buben" auf HELP.gv.at; BundesexpertInnengruppe für "Burschen- und Mädchenbildung" im Bereich Berufsschulen; Aktion "MiT - Mädchen in die Technik" - Seminare; GeKoS - Gender Kompetenz Schulen; Veranstaltungen, Publikationen und Webseiten zu geschlechtsspezifischen Bildungsfragen; Beteiligung bei Messen; Aufbau von Gender Komptenz und Implementierung von GM in die LehrerInnenbildung; Projekt "MUT 3 - Mädchen und Technik"; Technikförderung von Mädchen (Kleinprojekte) und Aufbau von Gender-Sensitivity bei MultiplikatorInnen im mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterricht; Bildungsprogramme für Frauen in der Erwachsenenbildung; Feministische Bildung, Bildung für Gender Mainstreaming im Bereich Erwachsenenbildung; UNTERNEHMERINNEN schaffen MEHR WERT! (Projekt im Rahmen des EU-Programms Europäische Territoriale Zusammenarbeit Deutschland/Bayern- Österreich 2007-2013)*
4. M5B: Frauenförderung im Arbeitsmarkt: Maßnahmen zum Abbau der gegenderten Berufswahl (Berufe/Sektoren), meistens aufgrund der gegenderten Ausbildungswahl (siehe M5a, Kette 4); z.B.: *Förderung im Arbeitsmarkt - Abbau der Benachteiligungen bezüglich Arbeitsbedingungen (atypische/prekäre Beschäftigung); Sonderauswertung "Journalistinnen in Österreich"; Verleihung des Käthe Leichter Staatspreises (für Wissenschaftlerinnen); Projekt "FIT - Frauen in die Technik"; Technikförderung von Mädchen (Kleinprojekte) und Aufbau von Gender-Sensitivity bei MultiplikatorInnen im mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterricht; Frauen in der Luftfahrt; Gründerinnenzentrum Steiermark; WIN - Women's Job and Business Net Salzburg/Traunstein (Projekt im Rahmen des EU-Programms INTERREG IIIA Österreich - Bayern 2000-2006); Womensport Goes School*
5. M5D: Gesundheit bezüglich Arbeitsbedingungen in frauendominierten und männerdominierten Berufen/geschlechtsspezifische Belastungen in Berufen/Sektoren; Förderung von Frauen im Sport. z.B.: *Arbeitsinspektions-Projekte zur manuellen Lastenhandhabung (geschlechtsspezifische Belastungen) in Einzelhandel, Bauwesen, Transport- und Gesundheitswesen im Rahmen der EU-Inforna-tions- und Inspektions-kampagnen "Pack's leichter an" 2007 und 2008; Arbeitsschutzstrategie 2007-2012, Reduktion von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten (Muskel-Skelett-*

Erkrankungen, Hautkrankheiten); *Arbeitsinspektionsprojekt "Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung" 2008: Beratung zur Umsetzung einer alter(n)sgerechten Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) mit Durchführung einer Altersstrukturanalyse weiblicher und männlicher Beschäftigter in Betrieben (Branchen mit höherem Frauen- bzw. Männerbeschäftigtenanteil); Schwerpunktaktionen und Beratungsschwerpunkte der Arbeitsinspektorate (AI) zum ArbeitnehmerInnenschutz in den Jahren 2007 und 2008 mit Relevanz für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz von Frauen am Arbeitsplatz (insbesondere in Branchen mit hohem bzw. niedrigem Frauenanteil*

6. M5H: Förderung von Frauen in der Wissenschaft. z.B.: *FEMtech - Frauen in Forschung und Technologie; FEMtech Karrierewege*
7. M5I: Förderung von Frauen in der Kunst. z.B.: *Frauen-Kammerorchester Österreichs; TRICKY WOMEN Animationsfilmfestival; LINK.* Verein für weiblichen Spielraum - Jahresprogramm im Kosmostheater, Wien*

BALANCED SCORE CARD

Tabelle 23 Balanced Score Card für Kette 5

Kette 5		Balanced Score in Schulnoten					
M Themenfeld	Anzahl*	Ausgewiesene Mittel	Reichweite	Intensität	Innovation	dx/dy**	Schwerpunkt
M3	4	1	2	4	3	4	BER
M4	8	2	1	4	2	3	ÖFF
M5a	18	1	1	2	2	1	ÖFF
M5b	25	3	1	1	1	1	ÖFF
M5d	4	2	2	2	2	2	BER
M5h	5	2	1	2	1	1	FOR
M5i	3	3	4	4	1	3	SUB

Quelle: IHS,

* Hier wurde berücksichtigt, dass manche Maßnahmen in ressorteigenen Budgets verrechnet wurden und daher nicht spezifisch ausgewiesen wurden

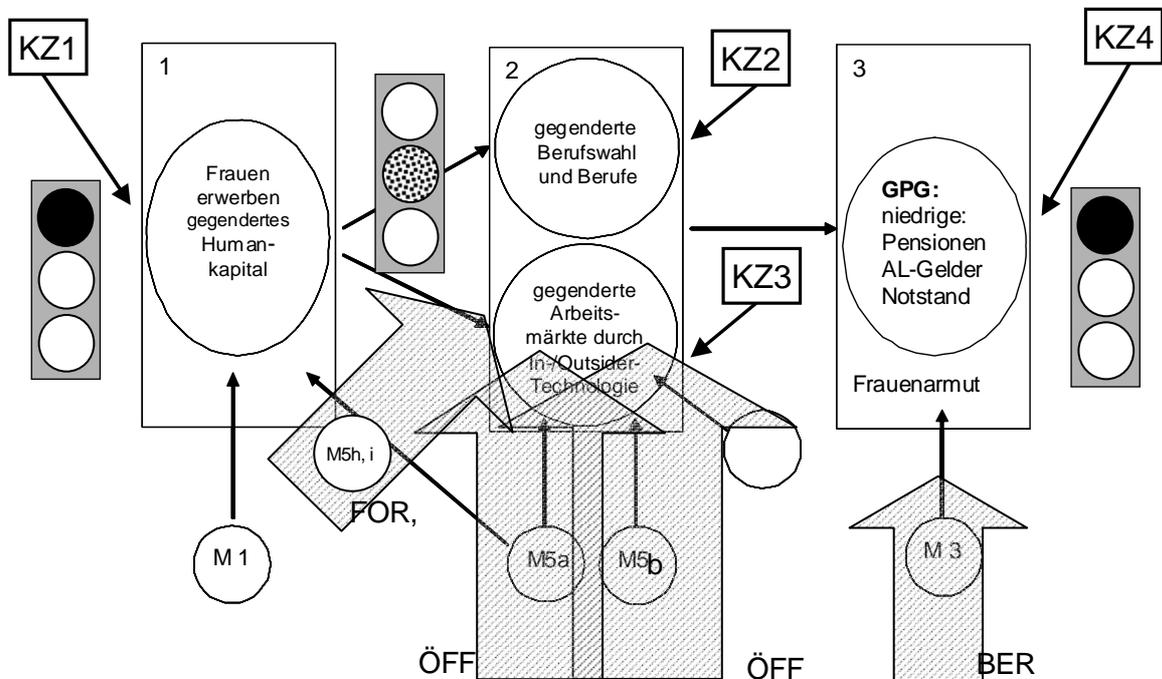
** Ein und dieselbe Maßnahme kann unter mehreren Themenfeldern klassifiziert werden

*** dx/dy beschreibt die Veränderung der Relevanten Kennzahl(en) über den Zeitverlauf.

Aus Kette 5 ergibt sich folgendes Bild: Die österreichische Bundesregierung ist sehr bemüht, das gegenderte Berufswahlverhalten von Frauen hinsichtlich Gender Equity zu verändern. Sehr dichte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- und Bildungsförderung von Frauen, ebenso Forschungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsplätzen werden gesetzt. Jedoch zeigt sich, das 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 mit Pfeilrichtung 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.

Abbildung 46 Horizontale Segregation: Wirkungskette mit Kennzahlen zu den Bereichen



Quelle: IHS

3.4 Fokusbereich 2007/8 - Mädchen

Abschließend soll noch auf den für diesen Bericht ausgewählten Fokusbereich "Mädchen" eingegangen werden. Maßnahmensseitig lässt sich feststellen, dass in den beobachteten Jahren 2007 und 2008 von Seiten der Ministerien insgesamt 30 thematisch sehr vielfältige "externe" Maßnahmen zum Abbau genderbedingter Benachteiligung von Mädchen gesetzt wurden. Hier werden speziell die konkret an Mädchen gerichteten Maßnahmen dargestellt, obwohl klar ist, dass alle Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen auch für Mädchen wirken.

Eine Analyse der eingelangten Erhebungsbögen nach den in der Befragung angesprochenen THEMEN- UND AKTIVITÄTSFELDERN zeigt, dass speziell für Mädchen gestaltete Maßnahmen

- im Rahmen des "Girls' Day im Bundesdienst" (*Informationstag zu technischen und zukunftsorientierten Berufen im Bundesdienst*) von allen Ministerien durchgeführt, sonst insbesondere vom BKA, BMeiA, BMGFJ, BMUKK und BMLFUW gemeldet wurden.

GIRLS' DAY

Die Idee für den Girls' Day, auch Mädchen- oder Töchterttag, stammt aus den USA. An diesem seit 1993 jährlich durchgeführten "TAKE OUR DAUGHTERS TO WORK"- Tag besuchen Schülerinnen ihre Eltern, Verwandten oder Bekannten an deren Arbeitsplatz und bekommen so einen Einblick in deren berufliche Tätigkeit. Seit einigen Jahren findet diese Idee auch in Europa immer größeren Anklang. In Österreich wird der Girls' Day bzw. Töchterttag in einigen Bundesländern bereits seit 2001 veranstaltet. Dadurch soll ein Impuls gesetzt werden, der eine Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen unterstützt und ihnen einen neuen Blick auf die Berufswelt eröffnen will. Der Girls' Day versteht sich als integrativer AKTIONSTAG, der auf einen sehr handlungs- sowie erlebnisorientierten und damit emotionalen Zugang setzt und damit Mädchen Mut auf die Eroberung neuer Berufsfelder machen will.

Die Zeit vor dem Pflichtschulabschluss ist die erste wichtige Entscheidungsschnittstelle hinsichtlich der weiteren Ausbildungs- und Berufswahl. Dabei entscheiden Mädchen sich immer noch häufig für "TYPISCH WEIBLICHE" Berufsfelder. So findet sich die Hälfte der erwerbstätigen Mädchen und jungen Frauen in nur drei Dienstleistungsbranchen: HANDEL, GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN SOWIE BEHERBERGUNGS- UND GASTSTÄTTENWESEN. Demgegenüber ist der Anteil der Berufseinsteigerinnen in Handwerk und Technik nach wie vor sehr bescheiden. Sowohl in Österreich als auch in Deutschland sind Mädchen im technischen und handwerklichen Bereich wenig vertreten und schöpfen ihre beruflichen Möglichkeiten aufgrund unterschiedlichster gesellschaftlicher und struktureller Faktoren nicht voll aus; den Betrieben wiederum fehlt gerade in technischen und technikhnen Bereichen zunehmend qualifizierter Nachwuchs.

Häufig fehlt es Mädchen nur an INFORMATION UND UNTERSTÜTZUNG, um aus dem gesamten Berufsspektrum den Beruf auszuwählen, der ihren Interessen und Talenten entspricht und ihnen Freude macht. Ziele sind daher:

- Änderung der einseitigen Karriereplanung und bei den Mädchen Interesse für technische und zukunftsorientierte Berufe wecken;
- Unternehmen auf das Potential der Mädchen aufmerksam machen;
- Eltern bzw. die Öffentlichkeit dafür sensibilisieren, dass Mädchen in traditionell männlich dominierten Berufen immer stärker nachgefragt werden.

Der Girls' Day soll Mädchen die Gelegenheit geben, die ganze Bandbreite ihrer Möglichkeiten kennen zu lernen und so das Spektrum der Berufswahl erweitern - auch jenseits traditioneller Rollenbilder. Die Mädchen erfahren aber nicht nur theoretisch – im Gespräch mit Expertinnen und Experten - von neuen Berufsmöglichkeiten, sondern haben am Girls' Day auch die Chance, selbst aktiv zu werden: Sie werden in den Arbeitsalltag eingebunden, dürfen viele Dinge ausprobieren und stärken so ihr Selbstbewusstsein und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. (www.bka.gv.at)

- Die Maßnahmen waren überwiegend dem Bereich der "aktiven Frauenförderungsmaßnahmen" (M5) zugeordnet, und zwar vorrangig - und nicht unerwartet - den Bereichen "schulische und berufliche Bildung" (M5a), "Arbeitsmarkt" (M5b) und "Gesundheit" (M5d).
- Sie fielen in geringerem Ausmaß auch in die Bereiche "Sexismus und Gewalt" (M5f), "Soziale Sicherheit" (M3) und "Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt" (M4), wobei sich der Bereich "Sexismus und Gewalt" hauptsächlich an Schülerinnen (und ihr Umfeld) richtete.
- Sie waren generell zu einem Großteil an Schülerinnen gerichtet (20 Maßnahmen).

- Die Maßnahmen wurden zu einem Großteil der Öffentlichkeitsarbeit (26 Maßnahmen) sowie Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (15 Maßnahmen) zugeordnet⁴⁶. Dabei waren insbesondere Veranstaltungen, Seminare, Workshops, Ausstellungen, Informationen auf Websites, Broschüren, Informationsstellen, Sportförderungen etc. von Bedeutung.
- Subventionen spielten ebenfalls eine Rolle, insbesondere im Sportförderbereich (Womensport goes School). Jeweils eine Maßnahme wurde den Bereichen legislative Maßnahme (Bekämpfung der Genitalverstümmelung) und Forschungsförderung (*Studie und Workshops zur schulischen Situation von Migrantinnen*) zugeordnet.
- Die Maßnahmen bewegten sich nicht ganz zur Hälfte im Bereich der kleineren Maßnahmen (gemeldetes Budget unter 50.000 Euro), während sich ein weiteres Drittel im mittleren Bereich (50.000 bis 500.000 EURO) befand. Es fielen nur einige wenige Maßnahmen mit darüber hinausgehenden Budgetmitteln an.

Zur ILLUSTRATION DER VIELFÄLTIGEN ANSATZPUNKTE der Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Mädchen wurden die angeführten Maßnahmenschwerpunkte in nachstehender Tabelle und Graphik in das anfänglich dargestellte Überblicksschema (vgl. Abbildung 9 und Abbildung 12) integriert. Man sieht, dass die von den Ministerien speziell für Mädchen gemeldeten 30 Maßnahmen auf verschiedensten Ebenen (G) ansetzen:

- G1: Viele Maßnahmen zielen auf die KÖRPERMORPHOLOGIE ab (*Schwerpunktsetzungen auf Sportförderung auch in Österreich nicht traditioneller Sportarten, sowie die Einzelprogramme: Womensport Goes School Cycling, Womensport Goes School Ultimate Frisbee, Womensport Goes School Icehockey, Womensport Goes School Inline-Skaterhockey, Womensport Goes School Tischtennis, Womensport Goes School Volleyball*), andere Maßnahmen zielen direkter auf die durch Körperbilder geprägten Probleme ab (*Kampagne gegen Essstörungen, United Nations Populations Fund - Female Genital Mutilation/Cutting: Accelerating Change*).

WOMENSPORT GOES SCHOOL

sind Kooperationsprojekte von Sportfachverbänden, Vereinen, Schulen und der Universität Wien. Durch verschiedene Maßnahmen werden die nötigen und individuellen Rahmenbedingungen für SchülerInnen für ein Sporttraining, eine außersportliche Betreuung und Integration in Vereine geschaffen und versucht Drop Out Raten zu minimieren. Die Vereine stellen den Schulen während des Schulunterrichts oder in eigenen Übungseinheiten speziell ausgebildete TrainerInnen zur Verfügung. TrainerInnen, ProjektmitarbeiterInnen und Sport- und BewegungserzieherInnen werden fortlaufend geschult und für Mädchenspezifische Themen sensibilisiert. 15-18 jährige Mädchencoaches sind in das Sporttraining als HelferInnen eingebunden und werden für TrainerInnenfunktionen interessiert und weitergebildet.

Sport als Möglichkeit einer sinnvollen und gesunden Freizeitgestaltung, sozialen Integration und Frauenidentifikation unter fachkundiger Anleitung durch:

⁴⁶ Mehrfachnennungen möglich.

- Stärkung des Selbstbewusstseins und der sozialen Kompetenzen bewussten Umgang mit Körperlichkeit
- Informationen über aktuelle Themen z.B. Menstruation, Essstörungen und gesunde Ernährung
- Verbesserung der kognitiven Fähigkeiten
- psychologische Betreuung
- finanzielle Unterstützung für sozial schwächer gestellte Familien

Vereine und somit auch die Sportarten selbst profitieren durch:

- Möglichkeit, die Sportarten in den Schulen zu präsentieren und durch Aufklärung über vermeintlich "Männer-dominierte" oder "Frauen-dominierte" Sportarten bei Jugendlichen, Eltern und Sport- und BewegungserzieherInnen Interesse zu wecken teilweise erstmalige finanzielle Abgeltung der BetreuerInnen für "ehrenamtliche" Tätigkeiten
- Nutzung der Plattform WoMen Go Sport
- kostenlose Fortbildung für alle VereinstrainerInnen
- Erfahrungsaustausch mit VertreterInnen anderer Vereine und Sportarten
- nachhaltigen Nachwuchs für den Spitzensport durch breitere Masse
- zukünftig mehr weibliche Trainerinnen und Funktionärinnen

WoGoS unterscheidet sich von anderen Sportprojekten dadurch, dass der ganze Mensch wichtig ist. Aus präventiver Sicht ist das Projekt bedeutsam, da die Jugendlichen durch eine sinnvolle sportliche Freizeitaktivität in ihrer Entwicklung umfassend physisch, psychisch und sozial begleitet werden und positive Wirkungen auch in außersportlichen, familiären und sozialen Bereichen zu erwarten sind. (<http://www.wogos.at/tc/>)

- G2: Eine Vielzahl an Maßnahmen betrifft den BILDUNGSBEREICH: Mädchenförderung in nicht-traditionellen Frauenberufen in den Bereichen der Naturwissenschaften und der Technik (*Aktion "MiT - Mädchen in die Technik" - Seminare, Projekt "FIT - Frauen in die Technik", Projekt "MUT 3 - Mädchen und Technik", Technikförderung von Mädchen (Kleinprojekte)*).

MUT! - MÄDCHEN UND TECHNIK UND FIT - FRAUEN IN DIE TECHNIK

BMUKK Projekte zur Berufsorientierung und Förderung des Interesses von Mädchen/Frauen an einer naturwissenschaftlich-technischen Ausbildung

Die Projekte mut! - Mädchen und Technik und FIT - Frauen in die Technik, die im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur seit 2002 im Rahmen der ministerienübergreifenden Initiative fFORTE (Frauen in Forschung und Technologie) erfolgreich durchgeführt werden, finden auch im Schuljahr 2007/08 wieder statt mit dem Ziel, den immer noch geringen Frauenanteil in technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen und Berufen zu erhöhen. Diese Projekte sind umso wichtiger geworden, als in Österreich (sowie europaweit) derzeit ein Mangel an TechnikerInnen besteht und in den nächsten Jahren dieser Mangel zu einem wachsenden wirtschaftlichen Problem zu werden droht. Auch seitens der Europäischen Union wurde der TechnikerInnenmangel schon vor Jahren erkannt und im Rahmen der Lissabon-Strategie wird angestrebt, die Zahl der AbsolventInnen in mathematischen, technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen bis 2010 um mindestens 15 % zu erhöhen und gleichzeitig das Geschlechterungleichgewicht zu verringern.

PROJEKT "FIT - FRAUEN IN DIE TECHNIK": TECHNIKFÖRDERUNG FÜR MÄDCHEN AN HÖHEREN SCHULEN FIT ist das wichtigste Mädchen-Technik-Informationsprogramm beim Zugang zu Universitäts- und FH-Studien und zielt darauf ab, den Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen zu erhöhen und dadurch die beruflichen Chancen von Frauen zu erweitern und zu verbessern. Dies

erfolgt über Motivation und gezielte Beratung sowie Begleitung und Unterstützung junger Frauen hinsichtlich technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten. FIT zeigt, dass Technik auch für junge Frauen attraktiv sein kann. Viele technische Berufe haben sich gewandelt, Kommunikation und Kundenkontakte sind ganz besonders wichtig geworden - eine Stärke von Mädchen und Frauen.

FIT macht Frauen in technischen Berufsfeldern sichtbar, vermittelt Kontakte und schafft berufliche Identifikationsmöglichkeiten.

FIT informiert junge Frauen über Studienmöglichkeiten an technischen Ausbildungseinrichtungen in Österreich (Universitäten, Fachhochschulen, Kollegs); bietet einschlägige Institutspräsentationen, Laborübungen und Diskussionsrunden. Zielgruppe sind Schülerinnen ab der 10. Schulstufe; diese können sowohl an Informationsveranstaltungen (direkt an den Schulen) als auch an Schnuppertagen (die an sechs Universitäten stattfinden) zu technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen teilnehmen.

<http://www.bmukk.gv.at>

- G3: Einige Maßnahmen zielen auch auf die REFORM DER BILDUNGSINSTITUTIONEN ab (*Neuaufgabe der Broschüre "Geschlechtssensible Angebote zur Gewaltprävention im schulischen Bereich", GeKoS - Gender Kompetenz Schulen, BundesexpertInnengruppe für "Burschen- und Mädchenbildung" im Bereich Berufsschulen, Technikförderung von Mädchen (Kleinprojekte) und Aufbau von Gender-Sensitivity bei MultiplikatorInnen im mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterricht, Gender- und Nachhaltigkeitsaspekte in der Schulverpflegung - wissenschaftliche Begleitforschung*).

BMUKK-Projekt Gender Kompetenz-Schulen (GeKoS)

Für das Schuljahr 2007/2008 wurde vom Unterrichtsministerium ein Fonds für Gender Kompetenz-Schulen (Fonds für GeKoS-Schulen) eingerichtet. Österreichweit wurden Schulen eingeladen, ein Projekt zum Thema „Gender Kompetenz & Gender Mainstreaming in Schule & Unterricht“ einzureichen. 24 Schulen haben sich beteiligt.

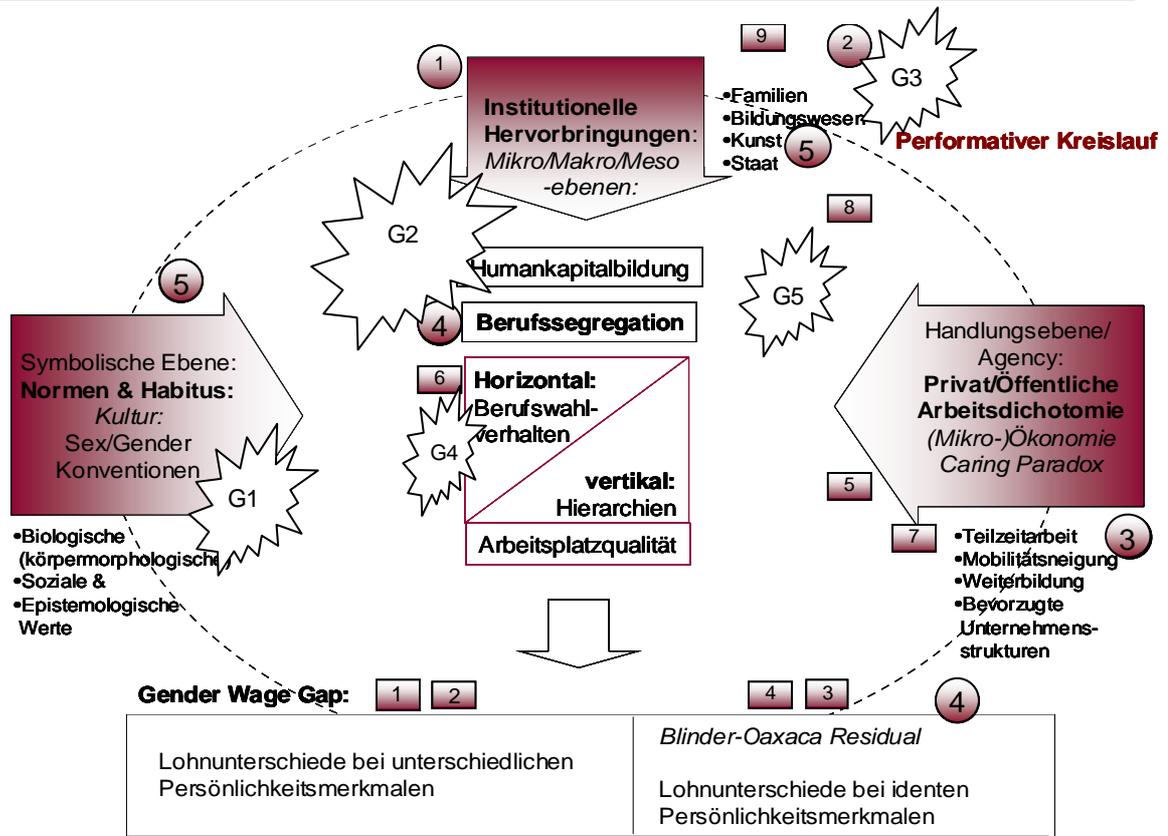
ZIELE DER INITIATIVE waren:

- der Aufbau einer Struktur zur Förderung von Gender Kompetenz und Gender Bewusstsein sowie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Schulen.
- Impulse zur Auseinandersetzung mit dieser Thematik an den Schule zu liefern und/oder bereits bestehendes Know-how und Engagement unter Berücksichtigung der Entwicklung der gesamten Schule zu vertiefen
- den systematischen Umgang mit Erfahrungen aus der Praxis zu fördern sowie den Fragestellungen und der Forschung von LehrerInnen einen adäquaten Rahmen zu geben
- Vernetzung auf verschiedenen Ebenen zu initiieren: auf der Ebene der eigenen Schule, zwischen den Projektschulen untereinander (verschiedener Schulen und Schularten) sowie ExpertInnen und Lehrkräften
- durch externe Expertise (Gutachten der Projektanträge und Beratung der Schulen während des Projektjahrs) die SICHERUNG DIE QUALITÄT des Gesamtprojekts zu sichern.

- G4: Andere Maßnahmen sollen VORBILDER FÜR DEN BERUFSALLTAG fördern (*Girls´ Day im Bundesdienst und Website www.girlsday-austria.at*)

- G5: Schließlich bilden AUFFANGPROGRAMME ein soziales Netz: Frauenprojekte, die in dieser Hinsicht tätig werden, werden gefördert, z.B. mit der Zielgruppe Frauen und Mädchen mit (psycho)-sozialen Problemen (weitere sind: neue Themen "Gleichbehandlung" und "Chancengleichheit für Mädchen und Buben" auf HELP.gv.at)
- Zielgruppenspezifisch gibt es auch Angebote für Schülerinnen MIT MIGRATIONSHINTERGRUND.

Abbildung 47 Fokusbereich Mädchen und Maßnahmen



Quelle: IHS UND SCHÖNPFLUG/KLAPEER, 2008, S. 3

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2007/8	VII
Abbildung 2 Problemfeld Benachteiligung von Frauen (aus ökonomischer Perspektive)	IX
Abbildung 3 Kette 1: Bourdieus Kapitalien und Veränderungen von Genderstrukturen.....	XI
Abbildung 4 Kette 2: Demokratische Wirksamkeit	XI
Abbildung 5 Kette 3: Lissabon-Ziel und Care Paradox.....	XII
Abbildung 6 Kette 4: Gläserne Decke	XII
Abbildung 7 Kette 5: Horizontale Segregation	XIII
Abbildung 8 Fokusbereich Mädchen und Maßnahmen.....	XV
Abbildung 9 Problemfeld Benachteiligung von Frauen (aus ökonomischer Perspektive)	3
Abbildung 10 Privat/öffentliche Arbeitsdichotomie der Geschlechter	5
Abbildung 11 Gender Wage Gap	8
Abbildung 12 Problemfeld Benachteiligung von Frauen aus ökonomischer Perspektive	16
Abbildung 13 Bourdieus Kapitalien und die nachhaltigen Veränderungen von Genderstrukturen.....	18
Abbildung 14 Demokratische Wirksamkeit	20
Abbildung 15 Lissabon Ziel und Care-Paradox.....	22
Abbildung 16 Gläserne Decke: Strukturelles Versagen trotz Humankapital	23
Abbildung 17 Horizontale Segregation: Bildung und Berufswahlverhalten.....	24
Abbildung 18 Gender Balanced Scorecard zum Abbau der Benachteiligung von Frauen	27
Abbildung 19 Zusammenfassendes Update der allgemeinen Kennzahlen für 2007/8	32
Abbildung 20 Musterkette Nr. n.....	45
Abbildung 21 KZ 1: Frauenhäuser in Österreich 2000-2008	47
Abbildung 22 Bourdieus Kapitalien und Veränderungen von Genderstrukturen	49
Abbildung 23 Anteil der Frauen im Parlament (Einkammer/Unterhaus/Nationalrat), (%), EU 27, 2008.....	51
Abbildung 24 Demokratische Wirksamkeit	53
Abbildung 25 Beschäftigungsquote der Frauen in Österreich, (%)	55
Abbildung 26 Beschäftigungsquote der Frauen nach Altersgruppen in Österreich, (%)	55
Abbildung 27 Beschäftigungsquoten der Frauen, Männer und Gender Gap in Österreich, Altersgruppe (15-64 Jahre) .	56
Abbildung 28 Beschäftigungsquoten der Frauen (ab 15 Jahren) nach Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%)	57

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 29 Teilzeitbeschäftigung* von Frauen (ab 15 Jahre) mit Kindern nach dem Alter des jüngsten Kindes in Österreich (%).....	58
Abbildung 30 Lissabon-Ziel und Care Paradox.....	63
Abbildung 31 Frauen mit Abschluss im Post-Sekundarbereich der ISCED-Stufe 4 und Hochschulabschluss der ISCED-Stufen 5-6 pro 100 Männer, Österreich, 2006	65
Abbildung 32 Frauen mit Abschluss im Post-Sekundarbereich der ISCED-Stufe 4 und Hochschulabschluss der ISCED-Stufen 5-6 pro 100 Männer, EU 27, 2006.....	65
Abbildung 33 Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%), EU 27, 2008	66
Abbildung 34 Frauen in Beschäftigung und in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%) EU 27, 2008.....	67
Abbildung 35 Anteil der Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst (Beamten, höchstes Niveau) und Anteil der Ministerinnen, (%), EU 27, 2008	68
Abbildung 36 Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (%), EU 27	69
Abbildung 37 Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen (%), 2006/2007, EU 27	70
Abbildung 38 Gläserne Decke: Wirkungskette mit Kennzahlen zu den Bereichen	72
Abbildung 39 Frauen und Männer ab 15 Jahren, nach Ausbildungsfeld der höchsten abgeschlossenen Schulbildung in Österreich, 2007	75
Abbildung 40 Geschlechtsspezifische Berufssegregation in der EU 27	78
Abbildung 41 Geschlechtsspezifische Segregation in Wirtschaftszweigen in EU 27	79
Abbildung 42 Teilzeitquoten der erwerbstätigen Männer und Frauen ab 15 J. nach Beruf, Österreich, 1997 und 2007, (%)	80
Abbildung 43 Teilzeitquoten der erwerbstätigen Männer und Frauen ab 15 J. nach Wirtschaftszweig, Österreich, 1997 und 2007, (%)	81
Abbildung 44 Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Berufen in Österreich, ohne Anpassungen, (%).....	82
Abbildung 45 Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Wirtschaftszweigen in Österreich, ohne Anpassungen, (%)..	83
Abbildung 46 Horizontale Segregation: Wirkungskette mit Kennzahlen zu den Bereichen	86
Abbildung 47 Fokusbereich Mädchen und Maßnahmen.....	91
Abbildung 48 Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten.....	128
Abbildung 49 Gender Gap im Bruttoeinkommen.....	128
Abbildung 50 Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten	129
Abbildung 51 Gender Gap im Nettoeinkommen.....	129
Abbildung 52 Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug	130
Abbildung 53 Gap im Arbeitslosengeldbezug	130
Abbildung 54 Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug	131
Abbildung 55 Gap im Notstandshilfebezug	131

Abbildung 56 Durchschnittliche Alterspension (im Dezember).....	132
Abbildung 57 Gap bei Alterspensionen.....	132
Abbildung 58 Erwerbsquote von Frauen und Männern.....	133
Abbildung 59 Gender Gap in der Erwerbsquote.....	133
Abbildung 60 Teilzeitquote von Frauen und Männern.....	134
Abbildung 61 Gendergap in Teilzeitquote	134
Abbildung 62 Arbeitslosenquote nach Geschlecht.....	135
Abbildung 63 Gendergap in der Arbeitslosenquote.....	135
Abbildung 64 Anteil Frauen und Männer an Elternkarez bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen	136
Abbildung 65 Gap bei Elterngeld und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.....	136
Abbildung 66 AbsolventInnen in der ISCED Stufe 5-6 nach Fachrichtung in Österreich, Frauen pro 100 Männer.....	137
Abbildung 67 AbsolventInnen in der ISCED Stufe 5-6 nach Fachrichtung in Österreich, Frauen pro 100 Männer, 2006	138

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Ausgewählte Zielgruppen und Anzahl der 2007/8 Maßnahmen	35
Tabelle 2 Stichwortanalyse in den Titeln der Maßnahmen	36
Tabelle 3 Die Themenkreise des Erhebungsbogens	37
Tabelle 4 Maßnahmen nach Themenkreisen	37
Tabelle 5 Maßnahmen nach Finanzierungsform	39
Tabelle 6 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung	39
Tabelle 7 Maßnahmen nach Art der Evaluierung	40
Tabelle 8 Maßnahmen nach Art der gesetzten Maßnahme	41
Tabelle 9 Zielgruppenmatrix nach Themenfeldern	42
Tabelle 10 Zielgruppenmatrix nach Art der Maßnahme	43
Tabelle 11 Fokusmaßnahmen bzw. –bereiche der Ministerien (2007/8)	44
Tabelle 12 KZ 1: Frauenhäuser in Österreich 2000-2008	47
Tabelle 13 Gender Balanced Score Card zu Kette 1	48
Tabelle 14 Anteil der Frauen im Parlament, (%), Österreich, 2004-2009	51
Tabelle 15 Gender Balanced Score Card zu Kette 2	52
Tabelle 16 Differenz in der Beschäftigung der Frauen und Männer (25-49 J.) mit und ohne Kinder unter 12 Jahren (Differenz in Prozentpunkten)	57
Tabelle 17 Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen in Österreich, 1995-2007, (%)	59
Tabelle 18 Gender Balanced Score Card der Kette 3	62
Tabelle 19 Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen/Management (%), Österreich (2001-2008)	66
Tabelle 20 Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Gender Pay Gap), ohne Anpassungen (%), Österreich	69
Tabelle 21 Kette 4 Maßnahmen und Gender Balanced Score	72
Tabelle 22 Geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Wirtschaftszweigen in Österreich	76
Tabelle 23 Balanced Score Card für Kette 5	85
Tabelle 24 Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten	128
Tabelle 25 Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten	129
Tabelle 26 Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug	130
Tabelle 27 Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug	131
Tabelle 28 Durchschnittliche Alterspension (im Dezember)	132

Tabelle 29 Erwerbsquoten von Frauen und Männern.....	133
Tabelle 30 Teilzeitquoten von Frauen und Männern.....	134
Tabelle 31 Arbeitslosenquote nach Geschlecht	135
Tabelle 32 Frauen- und Männeranteile an Elternkarenzen bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen	136
Tabelle 33 Klassifikation der Berufe (ISCO)	139
Tabelle 34 Klassifikation der Wirtschaftsaktivitäten (ÖNACE 2003/NACE Rev. 1.1).....	140
Tabelle 35 Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Berufen und Wirtschaftszweigen in Österreich, ohne Anpassungen (%), 2006	141

Literaturverzeichnis

- AK (2007) Bilanzdatenbank. Compass Firmenbuch, Februar 2007.
- AK (2003) Betreuungssituation in den Bundesländern. Online verfügbar: < <http://wien.arbeiterkammer.at/online/betreuungssituation-20456.html?mode=711&STARTJAHR=2008>>. (letzter Zugriff: 29. April 2009)
- AÖF- VEREIN AUTONOME ÖSTERREICHISCHE FRAUENHÄUSER (2008): STATISTIK DER AUTONOMEN ÖSTERREICHISCHEN FRAUENHÄUSER. Online verfügbar: <<http://www.aeof.at>>. (letzter Zugriff: 28 April 2009)
- AMNESTY INTERNATIONAL (2004): Zahlen und Fakten: Online verfügbar: <http://www.amnesty.ch/de/kampagnen/stopviolence/informationsressourcen-links/dnld/Zahen%20und%20Fakten%20_%20Gewalt%20gegen%20Frauen>. (letzter Zugriff: 9. März 2009)
- BEHRENS, DORIS A.; HABER, GOTTFRIED, RICHTER, CHRISTIAN; SCHOENPFLUG, KARIN (2002) The Omission of an Inter-gender Contract in Overlapping Generations (OLG) Models. In: Gerschlager, Caroline; Mokre, Monika: Exchange and Deception: A Feminist Perspective. Kluwer Academic Publishers, Netherlands.
- BECKER Gary (1957, 1971) The Economics of Discrimination. Chicago Univeristy Press.
- BECKER, Gary (1985) Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. In: *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, No. 1, Part 2: Trends in Women's Work, Education, and Family Building. (Jan., 1985), pp. S33-S58.
- BECKER, Gary (1981) A Treatise on the Family. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- BECKER, Gary (1996) Accounting for Tastes Harvard University Press.
- BERGMAN, Barbara (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex. *Eastern Economic Journal*, Vol. 1, 103-110.
- BLINDER, Alan S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables. *Journal of Human Resources* (8), S. 436-455.
- BMFSJF (2008) Lebenssituation, Gesundheit und Sicherheit von Frauen in Deutschland. Bonn.
- BÖHEIM, René / HOFER, Helmut / ZULEHNER, Christine (2005): Wage Differences Between Men and Women in Austria. Evidence from 1983 and 1997. *IZA Discussion Papers* (1554), *Institute for the Study of Labor (IZA)*.
- BOURDIEU, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (hrsg.): *Soziale Ungleichhieten. Soziale Welt*. Sonderband. Göttingen, 183-198.
- GARITAS (2004) Betreuung und Fpflege alter Menschen. Positionspapier der Caritas Online verfügbar: < http://www.caritas.at/fileadmin/user/oesterreich/publikationen/ueber_uns/Standpunkte/positionsapier_pflege.pdf> (Letzter Zugriff: 24. April 2009)
- CHARUSHEELA, S. (2008) Gender and the stability of consumption: a feminist contribution to post-Keynesian economics. In: *Cambridge Journal of Economics Advance Access* published February 27, 2008 Online verfügbar: <<http://cje.oxfordjournals.org/cgi/reprint/bem049v2>> (letzter Zugriff: 21. Januar 2009)
- COLANDER, David and WOOS, Joanna (1997) Institutional Demand-Side Discrimination Against Women and the Human Capital Model, *Feminist Economics*, vol. 3(1), pages 53-64, March.
- 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) Indikators 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: 30. Januar 2009)
- EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION (2003): United Nations Targets for Proportion of Women. Online verfügbar: < <http://www.legco.gov.hk/yr02-03/english/panels/ha/papers/ha0314cb2-1636-1e.pdf>> (Letzter Zugriff: 30. Januar 2009)
- EUROPEAN COMMISSION (2009A): Report on equality between women and men 2009, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Online verfügbar <

- http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/equality/pdf/eul1450_090330_bas_en.pdf (Letzter Zugriff: 29. April 2009)
- EUROPEAN COMMISSION (2009B): Key figures on equality between women and men at work in relation to the gender pay gap. Brüssel. Online available: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en>> (Letzter Zugriff: 10. März 2009)
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2008A): 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://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_de.pdf> (Letzter Zugriff: 28 January 2009)
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2008B): DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. Online verfügbar: < http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_de.htm > (Letzter Zugriff: January-April 2009)
- EUROPEAN COMMISSION (2008C): Women and men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities. Online available: <http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/equality/pdf/ke8108186_en.pdf> (Letzter Zugriff: 28 January 2009)
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2007): Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Luxembourg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. 2007, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Online verfügbar <http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/keaj07001_de.pdf>(Letzter Zugriff: 29. April 2009)
- EUROSTAT (2009) Datenbank. Online verfügbar: < <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>> (Letzter Zugriff: January-April 2009)
- FELDERER B., M. GSTREIN, H. HOFER, L. MATEEVA (2006), Kinder Arbeitswelt und Erwerbschancen. Fertilität und Beschäftigung – Work-Life Balance der Frauen in Österreich aus ökonomischer Sicht; *Studie im Auftrag des BMSGK, 2006*, Online verfügbar: <<http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Bestellservice/default.htm>> (Letzter Zugriff: 29. April 2009)
- FOLBRE, Nancy (1996): The Economics of the Family. New York: Elgar.
- FREY, Regina: Gender im Mainstreaming. Ulrike Helmer Verlag 2003.
- GAUL, BERNHARD, LETTNER, MARTINA, SCHNITZLEIN, JULIA UND SZMYDKE, PAULINA (2004) "Frau Bürgermeister" bleibt Mangelware, in: Kommunal Nr. 4/2004, S. 30-33
- 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_publikationsfassung_aktuell.pdf> (Letzter Zugriff: 24. April 2009)
- GSTREIN M., L. MATEEVA, A. SCHNABL, U. SCHUH (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: 1. April 2009)
- GUGER, Alois, MARTERBAUER, Markus (2004): Die langfristige Entwicklung der Einkommensverteilung in Österreich; *WIFO-Monatsberichte 9/2005*
- HALLER, Birgit, DAWID 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-wien.ac.at>> (letzter Zugriff: 21. Januar 2009)
- HARDING, SANDRA (1994) Das Geschlecht des Wissens. Campus, Frankfurt am Main/New York.
- HEWITSON, GILLIAN: Feminist Economics. Edward Elgar 1999.
- HOPPE, Hella (2002) Feministische Ökonomik. Berlin: edition sigma.
- 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.

- KABEER, Naila: (1999) The Conditions and Consequences of Choice: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. Online verfügbar:
<<http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/0/31EEF181BEC398A380256B67005B720A?OpenDocument>> (Letzter Zugriff: 2. Februar 2009)
- INSTITUT FÜR KONFLIKTFORSCHUNG (2006) Kosten häuslicher Gewalt in Österreich. Online verfügbar:
<http://www.ikf.ac.at/a_proj06/a_pro03.htm> (letzter Zugriff: 1. April 2009)
- KATZ, Elisabeth (1997) The Intra-Household Economics of Voice and Exit. *Feminist Economics* (3), pp. 25-46.
- KREIMER, Margarete (forthcoming) Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt: Zum Zusammenspiel von individuellem Bargaining und Makropolitik. Beitrag zum *Sammelband der Ringvorlesung Gendered Subjects V*. Wien: Universität Wien.
- 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: 9. April 2009)
- MAIRHUBER, Ingrid (2006) The Gender Pay Gap in Austria. DG Employment and Social Affairs, Brüssel.
- OAXACA, Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* (14, October), S. 693-709.
- OHMS, Constance (2008): Das Fremde in mir. Transcript, Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung, Bielefeld.
- OTT, Notburga (1992) Intrafamily Bargaining and Household Decisions. Berlin.
- PELINKA, ANTON UND ROSENBERGER, SIEGLINDE (2003) Österreichische Politik. Grundlagen, Strukturen, Trends. Facultas, Wien.
- SAUER, BIRGIT (1999) Demokratisierung mit oder gegen den Staat? Sieben Thesen zu einer feministischen Revision staatstheoretischer Ansätze. In: Demokratie als Projekt. Campus Verlag.
- SCHÖNPFLUG, KARIN (2008) Feminsm, Economics and Utopia. Time traveling through paradigms. London, Routledge.
- SCHÖNPFLUG, Karin / KLAPEER, Christine (forthcoming): Gender Wage Gap und Erklärungsmodelle aus ökonomischen und feministischen Theorien. Working Paper, Universität Wien.
- STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2008) ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG (AKE). ERGEBNISSE DES MIKROZENSUS. WIEN Online verfügbar: <www.statistik.at> (letzter Zugriff: April 2009)
- STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2005/6/7/8) Familien und Haushaltsstatistik (2005/6/7/8) Online verfügbar: <www.statistik.at> (letzter Zugriff: 26. April 2009)
- STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2008) Kindertagesheimstatistik Online verfügbar: <www.statistik.at> (letzter Zugriff: 23. April 2009)
- STATISTIK AUSTRIA/STATAT (2006) Verreinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005 Online verfügbar: <www.statistik.at> (letzter Zugriff: 23. April 2009)
- WARING, Marilyn (1989) If Women Counted. Macmillan.
- WIRTSCHAFTSFORUM DER FÜHRUNGSKRÄFTE (2007) Weibliche Führungskräfte im Westen und öffentlichen Dienst. Online verfügbar: <<http://www.wdf.at/content/site/home/presse/article/190.html>> (letzter Zugriff: 21. Januar 2009)
- WEYRATHER, Irmgard (2003) Die Frau am Fließband. Das Bild der Fabrikarbeiterin in der Sozialforschung 1870-1985. Campus Verlag.

Anhang

Anhang 1: Externe Maßnahmen der Ministerien.....	101
Anhang 2: Update der Kennzahlen des 2005/6 Berichts für den Bericht 2007/8	128
Anhang 3: Zusätzliche Kennzahlen zu den Ketten	137

Anhang 1: Externe Maßnahmen der Ministerien

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BKA	Novellierung des Ausschreibungsgesetzes durch Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I 2007/53, in Kraft getreten mit 1.1.2008;	Frauen in Leitungs-positionen, Begutachtungsgremien bei Ausschreibungen	Bundesdienst			
BKA	Cross Mentoring Programm des Bundesdienstes; Mentoringjahr 2007/08; 2008/09;	ressortübergreifendes Cross-Mentoring des Bundes (seit 2005)	Bundesdienst			
BKA	Gendercontrolling; im Personaljahrbuch veröffentlicht	besoldungsrechtliche Einstufung als Indikator für Führungsverantwortung (seit 2007)	Bundesdienst			
BKA	Spezielle Weiterbildungsprogramme der Verwaltungsakademie des Bundes für Frauen	Programm für Frauen in Bundesverwaltung	Bundesdienst			
BKA	Maßnahmen im Rahmen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz; iKm 1.9.2008	Umsetzung Gleichbehandlung in Arbeitswelt; Mindestschadenersatzansprüche, Wahlrecht, Verfahren, etc.	Bundesdienst			
BKA	Publikation "Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung"	Gender Budgeting	Bundesdienst, Verwaltung, Interessensvertretung	off. Dienst, Gender Budgeting	Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstseinsbildung, Arbeitshilfe	homepage, Druck
BKA	Bedarfserhebung für Kindergartenplätze in Österreich	Telefonerhebung bei Frauen mit Kindern im Vorschulalter (repräsentativ)	Politikerinnen	Politik	Öffentlichkeitsarbeit, Information	Info Frauen-Ministerin
BKA	Mentoring-Projekt "Cross Mentoring in der Privatwirtschaft"	Mentorinnen und Mentees aus 10 privaten Unternehmen	Weibliche Bedienstete der teilnehmenden Unternehmen	Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN	40 Paare in 10 Unternehmen
BKA	Expertise "Koppelung von Wirtschaftsförderung an Frauenförderung und Modelle und Möglichkeiten zur Erhöhung von Frauenanteilen in Aufsichtsräten"	Wie kann Politik steuernd eingreifen? Erhöhung Anteil Frauen in Führungspositionen	Politikerinnen	Arbeitsmarkt, Politik	sonstiges	fertiggestellt

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BKA	Statistische Broschüre "Frauen und Männer in Österreich"	Broschüre, geschlechtsspezifische Statistiken von STATAT	AkteurInnen in Politik, Verwaltung und Interessensvertretungen, JournalistInnen, interessierte Fachöffentlichkeit	Politik, sonstiges	Öffentlichkeitsarbeit, sonstiges	Präsentation 12/2007, webpage, Druck (3000 Stk).
BKA	Veranstaltungsreihe "frauen.kompetenz.netz"	Vernetzung von Einrichtungen, Sensibilisierung für Mentoring, Diskussion, Weiterbildungsseminare	Multiplikatorinnen aus Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Mentoring-Initiativen, Teilnehmerinnen an deren Programmen; Schlüsselpersonen aus arbeitnehmerInnenorientierten Organisationen, Betriebsrätinnen	sonstiges	Öffentlichkeitsarbeit, Informations- und VernetzungsmN	5 Impuls-cafes, 5 Seminare, Vernetzung, Doku auf website
BKA	7. Auflage der Publikation "Frauenratgeberin 2009" und laufende Betreuung und Aktualisierung der Website www.frauenratgeberin.at	Informationshandbuch für Frauen	Frauen aller Altersgruppen, Berufssparten und Bildungsniveaus, die Informationen zu bestimmten Themenbereichen suchen	Information	Öffentlichkeitsarbeit, sonstiges	6. Aufl.: vergriffen, unaktuell => 7. Auflage; Präsentation, website (laufend aktualisiert).
BKA	Jährliche Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Frauentages im Büro der Frauenministerin	Frauentag gemeinsam begehen; Bürgerinnennähe der Ministerin	Frauen aus Politik, Wirtschaft, Interessensvertretungen, NGOs etc. und interessierte Öffentlichkeit	Sensibilisierung der Öffentlichkeit für frauen- und gleichstellungspolitische Angelegenheiten	Öffentlichkeitsarbeit	Frauen- und gleichstellungspolitische Statements, Diskussionen; Auflage von Publikationen; Präsentationsmöglichkeit für Künstlerinnen;
BKA	Arbeitsbehelf "Gendersaspekte des Budgets"	Arbeitsbehelf	BudgetistInnen, Projektverantwortliche	öff. Dienst, Gender Budgeting	Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstseinsbildung, Arbeitshilfe	Arbeitsbehelf für Bund, Länder und Gemeinden; Broschüre, Website, Präsentation
BKA (mit Teilnahme aller anderen BMs)	Girls´ Day im Bundesdienst und Website www.girlsday-austria.at	Veranstaltung; Mädchen für techn. und zukunfts-orientierte Berufe gewinnen; Info Eltern und Bundesdienst	Mädchen zwischen 10 und 16 Jahren, MultiplikatorInnen, Projektverantwortliche, Schulen, Eltern	Schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, öffentl. Dienst	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	siehe Link; Zahl der teilnehmenden Mädchen gesteigert
BKA	Gutachten zu "Gender Mainstreaming bei der Vergabe öffentlicher Aufträge"	Studie	Personen, die mit Vergaberecht befasst sind, AkteurInnen in Politik, Verwaltung und Interessensvertretungen	öff. Dienst, sonstiges	sonstiges	soll Grundlage für Auftragsvergabe sein
BKA	Sonderauswertung "Journalistinnen in Österreich"	Beitrag für Buch "Der Journalistenreport - Österreichs Medien und Ihre Macher"	JournalistInnen, Medienfrauen, PolitikerInnen	sonstiges	Öffentlichkeitsarbeit, sonstiges	Publikation, Präsentation, Website

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BKA	Verleihung des Käthe Leichter Staatspreises (für Wissenschaftlerinnen)	Preis für Verdienste um Frauen- und Geschlechterforschung in Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften, um Frauenbewegung und Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere im Hinblick auf Frauenarbeit. Würdigung, Anregung, Ermutigung.	Wissenschaftler-innen, Studentinnen	Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Subventionen, Preise, Stipendien	Preisträgerinnen
BKA	"Frauen verdienen mehr!", Kurzlehrgang: Weiterbildung für Equal Pay AkteurInnen	Multiplikatorinnen ausbilden	Potentielle Multiplikatorinnen: Gleichbehandlungs- und Gender Mainstreamingbeauftragte, BetriebsrätInnen, BeraterInnen (z.B. AMS und Frauen- oder Männereinrichtungen), TrainerInnen, PersonalistInnen, Projektverantwortliche u. ä.	Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN	Teilnehmer; Dokumentation in http://www.frauen.bka.gv.at/site/5759/default.aspx#a5
BKA	Veröffentlichung des Handbuchs der EU-Kommission zu "Gender Mainstreaming in der Beschäftigungspolitik" (Manual for gender mainstreaming of employment policies)	Info für MinisterInnen und Landeshauptleute	Gender Mainstreaming-Bbeauftragte, PersonalistInnen, AkteurInnen in Politik, Verwaltung und Interessensvertretungen	Gender Mainstreaming	Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstseinsbildung	Info für MinisterInnen und Landeshauptleute; website: http://www.frauen.bka.gv.at/site/5543/default.aspx#a3
BKA	Aktualisierung der Broschüre "Partnerschaft. Ehe. Trennung. Scheidung. Rechts ABC"	Scheidungsratgeber	Frauen; zur Erstinformation über Rechtslage in Scheidungs- und Trennungssituation	sonstige	Öffentlichkeitsarbeit	Aktualisierung 2007; 12/2007 erschienen; Druck: 5000 Stk.
BKA	Tag der offenen Tür: Jährliche Veranstaltung anlässlich des Nationalfeiertags am 26. Oktober in den Repräsentationsräumen der Frauenministerin.	Einblick gewähren, sichtbar machen	interessierte Öffentlichkeit	sonstige	Öffentlichkeitsarbeit	BürgerInnennähe der Ministerin; Literarische Matinee; Präsentation Publikationen; Film- und Ausstellungspräsentationen; Give Aways, Informationsmaterial.
BKA	Einrichtung einer Tool Box Gender Budgeting auf der Website www.imag-gendermainstreaming.at	Arbeitsbehelf	Gender Mainstreaming-Bbeauftragte, PolitikerInnen, BudgetistInnen, interessierte Öffentlichkeit	Politik, öffentl. Dienst, Gender Budgeting	Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstseinsbildung, Arbeitshilfe	MN läuft seit 3/4.2008; laufender Hinweis auf website

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BKA	Übersetzung frauenspezifischer Informationen in die englische Sprache	Inhalte bekannt machen	Internationale AkteurInnen aus Politik, Wissenschaft und Verwaltung	Gender Budgeting, Gender Mainstreaming	Öffentlichkeitsarbeit, Information	Übersetzungen (Gender Mainstreaming, Gender Budgeting), Präsentation
BKA	Veranstaltung "Wer hat im Journalismus die Hosen an?"	Veranstaltung	Journalistinnen, Pressereferentinnen, Medienfrauen, Journalismus-Studentinnen	Arbeitsmarkt, sonstiges	Öffentlichkeitsarbeit, Information, Vernetzung	Info, Vernetzung, Diskussion
BKA	Vollziehung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl.Nr.100/93) durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission	Gutachten im Bedarfsfall	Bedienstete des Bundes; Angehörige von Universitäten; sowie Bewerber	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, öff. Dienst	Legislative MN, VerwaltungsMN	40 Anträge bei Bundesgleichbehandlungskommission;
BKA	Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2008	Info für Nationalrat	Information für Nationalrat (interessierte Allgemeinheit?)	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, öffentl. Dienst	Legislative MN, Dokumentation	Information über Entwicklung im Bundesdienst; für Nationalrat;
BKA	Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006-2007 (§ 24 Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft)	Info für Nationalrat	alle Frauen, die in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen	Öffentlichkeitsarbeit	Gesetzgeber (Nationalrat) wird von den Entwicklungen im Bereich der GBK, der GAW und des BMWA informiert. Ergebnisse des Berichts können in die nächsten Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes einfließen.

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BKA	Vollziehung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz im Hinblick auf die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission - Senate I, II und III	Gutachten im Bedarfsfall	Frauen; aber auch alle von möglichen Diskriminierungen betroffenen Personen	Benachteiligung, Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt, Wohnen, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen	Legislative MN, Öffentlichkeitsarbeit	für Personen mit Diskriminierung bei Gleichbehandlung
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	Erstauflage 1995; Neu-Auflage (aktualisiert): 2000 Stk., homepage
BKA (Fokus)	Einrichtung und Leitung des ExpertInnenkreises "Prostitution" sowie Erstellung des Arbeitsberichtes "Prostitution"	Arbeitskreis Bericht	Frauen (und Männer) die gewerbsmäßig sexuelle Dienstleistungen; politische Entscheidungsträger	Soziale Sicherheit	Aufbereitung des Themenfeldes, Erarbeitung von Empfehlungen	Bericht über MN zur Besserstellung von Prostituierten; Information (homepage, Druck) der Entscheidungsträger
BKA	Internationale Fachtagung "10 Jahre österreichische Gewaltschutzgesetze", 5.-7. November 2007 in Wien und St. Pölten sowie Dokumentation der Fachtagung (DE und EN)	Veranstaltung	Fachpublikum, EntscheidungsträgerInnen aus Politik und Verwaltung, interessierte Öffentlichkeit	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Tagung, 350 TN, Diskussion und Vorträge, Dokumentation (500 Stk.; DE, EN), webpage
BKA	Informationsbroschüre "Frauen haben Recht(e)"	Broschüre	betroffene Frauen, Einrichtungen: Interventionsstellen, Gewaltschutzzentren, Frauenservice- und -beratungsstellen, Frauenhäuser, etc.	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Info, Beratung in Stellen; Erstauflage 1991; Reprint 2007: 1500 Stk.; derzeit vergriffen, website: Frauensektion BKA
BKA	Wanderausstellung "Hinter der Fassade" (Gewalt in Familie)	Ausstellung	mit häuslicher Gewalt befasst Berufsgruppen; SchülerInnen	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	10x Ausstellung, rd. 6300 Broschüren + 500 türkisch u. serbokroatisch, Präsentation

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BKA	Fünfstufiger Auftragsvertrag 2006 - 2010 mit der Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels	Einjahresförderverträge; Betreuung sowie Schutz- und Übergangswohnungen	In ausbeuterische Verhältnisse gehandelte Frauen, zB. Haushaltshandel, Heiratshandel, Handel für Prostitution.	Sexismus/Gewalt	Einrichtung für Opferschutz	Aufstockung Interventionsstellen; kulturelle Mediation; 2007/8: 170/203 Fälle betreut, davon 70 in Schutz- und 16 in Übergangswohnungen
BKA	Weiterführung und Ausbau der Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie	Einjahresförderverträge in Fünfjahres-Rahmenvertrag 1 Stelle pro BL	Von familiärer Gewalt betroffene Frauen	Sexismus/Gewalt	Einrichtung für Opferschutz	finanzielle Aufstockung Interventionsstellen; Klientinnen: 13.236 (2007), 14.016 (2008).
BKA	Kampagne "Verliebt Verlobt Verprügelt"	Frauenhelpline + Kampagne Broschüre/Comic	Gewaltbetroffenen Frauen, insb. auch Migrantinnen, + soziales Umfeld	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Frauenhelpline + Bekanntmachungskampagne; Comic für Kids 5000 Stk
BKA	Veranstaltungen zum Thema Frauenhandel "10 Jahre LEFÖ-IBF" und "arbeit migration rechte STRATEGIEN GEGEN FRAUENHANDEL"	2 Veranstaltungen	ExpertInnen, MultiplikatorInnen, Entscheidungsträgerinnen im Bereich der Prävention und Bekämpfung des Frauenhandels	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Veranstaltung, Symposium, Fachpublikum. Empfehlungen
BKA	Erarbeitung eines Curriculums für Aus- und Fortbildungs-seminare zum Thema Prozessbegleitung für gewaltbetroffene Frauen sowie Vernetzung und Durchführung von Aus- und Fortbildungsseminaren	Förderung, Seminar, Curriculum	Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen	Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsMN	
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	Legislative MN, Öffentlichkeitsarbeit	wichtiges Doc der Öffentlichkeit zugänglich gemacht, Druck + website DE
BKA	Traditionsbedingte Gewalt an Frauen: Internet-Auftritt der Studie "So fern und doch so nah?" sowie Broschüre "Tradition und Gewalt an Frauen".	Information (Internet und Broschüre)	Öffentlichkeit, Migrantinnen, Multiplikatorinnen	Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Information zu traditionsbedingter Gewalt an Frauen

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BKA	Veranstaltung "Frauen unterwegs" - Migrantinnen im Jahr des Interkulturellen Dialogs 2008 im MOYA am 19.9.2008.	Migrantinnen, Veranstaltung	interessierte Öffentlichkeit	Kunstförderung, Migrantinnen	Öffentlichkeitsarbeit	Veranstaltung mit Ausstellung, Lesung, Film Fokus: Migrantinnen, Kunst
BKA	Frauenservice und spezifisches Frauenservice für Migrantinnen	Migrantinnen, Informationsstelle	alle	Information zu allen frauenrelevanten Bereichen	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	(mehrsprachige) Anlaufstelle und Informationsdrehscheibe für frauen- und Mädchenspezifische Anliegen
BKA	Migrantinnenbericht 2007	Migrantinnen, Bericht	Entscheidungs-trägerinnen, Öffentlichkeit	soziale Stellung u. Wirkungsmacht von MigrantInnen	Grundlagenarbeit Bereich MigrantInnen	Präsentation, Druck; Grundlage für politischen Handlungsbedarf
BKA	Orientierungsseminare "Vom Ausstieg zum Wiedereinstieg"	(Wieder)Einstieg, Seminar	Frauen während und nach Karenz	Benachteiligung	Beratungs- und QualifizierungsmN	MN mit AMS Trainern, lief bis Mitte 07
BKA	Traditionsbedingte Gewalt an Frauen: Wanderausstellung "Tatmotiv Ehre" (zusammengestellt von Terre des Femmes), 6.-25. November 2008 im Palais Dietrichstein	Gewalt	Öffentlichkeit, insbesondere Schülerinnen und Schüler, Multiplikatorinnen	Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Sensibilisierung für Menschenrechtsverletzungen (Genital-verstümmelung, Zwangsheirat, Ehrenmord)
BKA	Festveranstaltung "25 Jahre Ratifizierung CEDAW in Österreich"	Info zu UN-Konvention gegen Diskriminierung von Frauen	Frauen von/in Netzwerken, Interventionsstellen, NROs, Sozialpartner, an Universität, Gleichstellungsbeauftragte der Ressorts, MenschenrechtskoordinatorInnen, PolitikerInnen, VertreterInnen ausl. Botschaften	Abbau Diskriminierung	Öffentlichkeitsarbeit	Wissen um Inhalt und rechtliche Möglichkeiten aufgrund der Konvention, Vernetzung und Informationsaustausch
BKA	Beauftragung der Broschüre "Was ist CEDAW?" und Publikation in vier Sprachen	Info zu UN-Konvention gegen Diskriminierung von Frauen	Alle in Österreich lebenden Frauen inklusive solche mit Migrations-Hintergrund	Abbau Diskriminierung	Öffentlichkeitsarbeit	Info "Beseitigung Diskriminierung Frauen" aufgrund Konvention, Unterrichtsbehelf, mehrsprachig
BKA	Treffen mit NGOs zur Information über Aktivitäten im internationalen und EU-Bereich, Plattform Internationales und Gender	Veranstaltungsförderung NGOs; Meetings	Interessierte NGOs, die national und international zu verschiedenen Themenschwerpunkten arbeiten.	Informationsaustausch und Zusammenarbeit mit NGOs	Öffentlichkeitsarbeit, Finanzielle Unterstützung von NGOs zur Teilnahme an FSK Sitzungen	5 NGO-Frauen besuchten FSK Veranstaltungen; 5 Treffen NGOs und BM

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BKA	Forschungsbericht "Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren für ein Monitoring"	Gender Gaps	FrauenpolitikerInnen und beschäftigungspolitische AkteurInnen, ArbeitsmarktextpertInnen, Sozialpartner, Frauenorganisationen und -projekte, (Fach-) Öffentlichkeit.	Gleichbehandlung im Arbeitsleben	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Darstellung der Gender Gaps
BKA	Studie "Qualität von Teilzeitbeschäftigung und Verbesserung der Position der Frauen am Arbeitsmarkt, unter Berücksichtigung von Umsetzungsbeispielen"	Teilzeit Frauen	FrauenpolitikerInnen und beschäftigungspolitische AkteurInnen, ArbeitsmarktextpertInnen, Sozialpartner, Frauenorganisationen und -projekte, (Fach-) Öffentlichkeit.	Gleichbehandlung im Arbeitsleben	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	läuft noch, noch nicht abgeschlossen
BKA	Frauenprojektförderung	Beratung; Frauenhelpline	Frauen und Mädchen mit (psycho)-sozialen Problemen (Scheidung, Alos, (Wieder)einstieg); in Notlage geratene/ rechtssuchende; Alleinerzieherinnen, MigrantInnen, Gewaltbetroffen.	sonstige	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subention, Preise, Stipendien	Ausbau Einrichtungen und Beratungsangebot; Unterstützung Frauenhelpline; Qualitätskriterien
BKA	Tagungen der NGOs/Frauenprojekte/ Frauenberatungen in Österreich		Geförderte NGOs/ Frauenprojekte/ Frauen- und Mädchenberatungs-einrichtungen	sonstige	Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung Politik und NGOs	Info- und Erfahrungsaustausch
BKA	Website für Frauen und Gleichstellung der zuständigen Bundesministerin	Info	Alle Frauen und Mädchen in Ö mit Bedarf an Information und Hilfestellung sowie Frauen in Politik, Wissenschaft, Wirtschaft	sonstige	Öffentlichkeitsarbeit, Info und Service	Bürgerinnennähe, Information, Kontakt, downloads, Förderangebote, Veranstaltungsanzeiger, etc.
BKA	Baby Check In	Bürokratiebündelung	frischgebackene Eltern	Vereinbarkeit	Legislative MN, Öffentlichkeitsarbeit	Musterstädte: Verkürzung der Behördenwege; elektronische Vernetzung; Namensrecht; Beihilfenstelle
BKA	Neue Themen "Gleichbehandlung" und "Chancengleichheit für Mädchen und Buben" auf HELP.gv.at	Info	Frauen; Jugendliche	Bewusstseinsbildung	Öffentlichkeitsarbeit	Zugriff Gleichbehandlung: 700 p.m., Chancengleichheit für Mädchen und Buben: 400 p.m.

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BKA	Unabhängiger Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft i.S. §3 Abs.5 GBK/GAW-Gesetz über geschlechtergerechte Stellenausschreibungen	Stellenausschreibungen	Arbeitssuchende Frauen, Arbeitgeberinnen, Medienmitarbeiterinnen	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Arbeitsmarkt	Öffentlichkeitsarbeit	Stichproben bei Tageszeitungen, Bericht, website, Druck, feedback an Unternehmen.
BKA	Schulungen und Workshops zum Antidiskriminierungsrecht für spezifische Zielgruppen und Kooperationspartner		Multiplikatorinnen, verschiedenste Bereichen (lange Liste)	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, schulische und berufliche Bildung, Bewusstseinsbildung	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Info für Multiplikatorinnen; Erfahrungsaustausch, Vernetzung
BKA	Tagung "Ländlicher Raum - männlicher Raum?" am 17.9.2008 in Salzburg	geförderte Veranstaltung zu Regionalentwicklung	Fachöffentlichkeit	Gleichbehandlung im Arbeitsleben, Politik	Öffentlichkeitsarbeit	Ziel: Bewusstseinsbildung für Regionalentwicklung
BKA (Fokus)	"Förderung im Sinne von Gender Mainstreaming/ Frauensportförderung"	Sport	Leistungssportler-innen, auf dem Weg zur internationalen Spitze	Gleichbehandlung im Arbeitsleben; schulische und berufliche Bildung; Arbeitsmarkt; gleichberechtigte Lebensformen, Sport	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subvention, Preise, Stipendien	Ziele erreicht; Abbau Vorurteile, Zugang.
BKA	Gender Mainstreaming als Strategiefeld der nationalen Rahmenstrategie für die EU-Strukturfonds 2007-2013 in Österreich	Rahmenstrategie Förderung	Frauen und Männer in Regionalentwicklung, als ProgrammkoordinatorInnen, FörderungsadministratorInnen oder BeraterInnen	Gleichbehandlung	Legislative MN, Konzept, Rahmenstrategie	nicht absehbar
BMSK	Ältere Migrantinnen in Graz berichten aus ihrem Leben	ältere Migrantinnen	Ältere Migrantinnen in Graz, Verantwortliche in Politik und Verwaltung, NGO's.	Soziale Sicherheit	Subventionen, Preise, Stipendien	Förderung interkultureller Dialog, Solidarität, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, sozialen Teilhabe
BMSK	Anders Altern in Radenthein. Frauen Treffen . ein innovatives Projekt zum selbstbestimmten und aktiven Älterwerden von Frauen ab der Lebensmitte.	Ältere Frauen	Frauen im Alter von 50 und mehr Jahren	Empowerment von älteren Frauen	Subventionen, Preise, Stipendien	"Älterwerden", Selbstbewusstsein, Aktivierung von Potentialen, Mitbestimmung, Teilhabe.

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMSK	AZ-RS, Einmalzahlung, Energiekostenzuschuss	Pensionisten, AZ-BezieherInnen	Frauen, die eine Pension bzw. dazu eine Ausgleichszulage beziehen	Soziale Sicherheit	Legislative MN	Verbesserung der Kaufkraft
BMSK	Projekt Baustelle Körper	Diskriminierung im Alter, Schönheitsideale	Ältere Frauen, LehrerInnen, Medien- und Werbefachleute, KünstlerInnen, TherapeutInnen, WissenschaftlerInnen, MultiplikatorInnen	Frauenbilder, Schönheitsideale	Subventionen, Preise, Stipendien	Problematik Schönheitsideale, Sensibilisierung, gegen Diskriminierung im Alter
BMSK	Frauen ² - Frauen fördern Frauen	Behinderte Frauen	berufstätige Frauen mit Einschränkungen im Erwerbsleben bzw. in Ausbildung	Soziale Sicherheit, Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN, nachhaltige Integration ins Berufsleben	
BMSK	Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm (RABE) für Wien	gendergerechte Aufbereitung in Wort und Bild (für Arbeitsmarkt-integration von Behinderten)	Frauen und Männer im Sinne der Sensibilisierung für Gender Mainstreaming	Arbeitsmarkt	Öffentlichkeitsarbeit	gendergerechte Gestaltung des RABEn 2009
BMSK	to know how - gender budgeting in einer Qualifizierungs-maßnahme für Jugendliche mit Einschränkungen	Finanzplan 2008 für Projekt Joblos	Frauen mit Behinderung in Qualifizierungs- und Ausbildungsprojekten	Soziale Sicherheit, Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN	15.2.2007 bis 30.9.2007; Modernisierung, Vereinheitlichung, Mehrkosten durch Gender
BMSK (Fokus)	breit gestreut, insb.: Sicherung Beschäftigung Frauen, Pflege, Pensionssicherung					
BMSK	Dynamisierung der Beitragsgrundlage für Kindererziehungszeiten	wertgesicherte Kindererziehungszeiten (ab 2006)	Kindererziehende Frauen	Vereinbarkeit, Benachteiligung, soziale Sicherheit	Legislative MN	höhere Pensionen für Frauen
BMSK	Übergriffe, Gewalt und Aggression gegen ältere Menschen. Erfahrungen von Expertinnen und Experten in österreichischen Beratungs- und Hilfseinrichtungen.	Erfahrung Beratungsstellen, Gewalt an älteren Menschen (= meist gegen Frauen)	(Frauen)Beratungs-stellen, Fachöffentlichkeit.	Sexismus/Gewalt, Grundlagenforschung	Grundlagen für Prävention schaffen	qualitative Abschätzung, Gewaltformen, Vernetzung von Einrichtungen; Grundlage für gezielte Prävention

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMSK	Fachtagung Beziehungsweise. Frauen in der Pflege und Betreuung von Angehörigen mit Demenz	kritische Bewusstseinsbildung und lösungsorientierte praktische Ansätze für Pflege dementiell erkrankter Menschen	MitarbeiterInnen in Pflege: stationäre u. mobile Altenhilfe, Angehörige, EntscheidungsträgerInnen, Interessensvertreterinnen für Frauenthemen	pflgende Angehörige	Subventionen, Preise, Stipendien	Erfahrungsaustausch, best practise, Vernetzung, Fortbildung, Unterstützung
BMSK	Folderserie zum Thema Gewalt an älteren Menschen	Info/Bewusstseinsbildung zu Gewalt an Älteren (=meist Frauen)	Ältere Frauen ab 65 Jahren (als Opfer), Pflgende Angehörige, Mobile Dienste, Institutionen wo alte Menschen leben, breite Öffentlichkeit.	Soziale Sicherheit, Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Folder wird derzeit graphisch gestaltet und Mitte 2009 herausgegeben
BMSK	Frauenanderskompetent	stufenweise Integration von behinderten Frauen am Arbeitsmarkt (Klärung, Dienstvertrag; Anschubfinanzierung, Anschlussförderung)	Frauen mit Behinderung mit dem Status Begünstigt nach dem BEinstG oder begünstigbar nach diesem Gesetz	schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN	Qualifizierung pro TN 16 Monate; 2 TN schon Jobs (via Betriebspraktika)
BMSK	Ausstellung "Männer gegen Männergewalt" im Rahmen der Kampagne "White Ribbon - Österreich"	Problematik der Männergewalt an Frauen	Junge Männer unterschiedlicher Herkunft und Milieus	Sexismus/Gewalt	Öffentlichkeitsarbeit	Männer treten öffentlich gegen Männergewalt auf
BMSK	GEMA-Gemeinsam aktiv - Modellprojekt zur Zukunftssicherung des freiwilligen Engagements in Österreich, in Zusammenarbeit mit dem Sozialressort des Landes Oberösterreich	Ideenwettbewerb (BMASK, Land OÖ), 20 Projekte werden gefördert, dabei 100 Freiwillige gewinnen.	Alle an Freiwilligem Engagement interessierten Frauen in Oberösterreich.	Benachteiligung, Partizipation durch freiwilliges Engagement	Beratungs- und QualifizierungsmN, Subvention, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	läuft noch; bei 15 von 20 Projekten Frauen freiwillige ProjektleiterInnen; erste 13 Projekten: 72 Freiwillige Frauen und 38 Männer
BMSK	Nationales Qualitätszertifikat für Alten- und Pflegeheime in Österreich (NQZ)	Zertifizierung Alten- und Pflegeheime (80% der Gepflegten/des Personals sind Frauen)	Bewohnerinnen und Mitarbeiterinnen von Alten- und Pflegeheimen.	Vereinbarkeit, soziale Sicherheit, Wohnen, Arbeitsbedingungen	Schaffung Anreize Verbesserung Lebens- und Arbeitsqualität	liegen noch keine vor; 2008: 14 Alten- und Pflegeheime zertifiziert
BMSK	Internet-Plattform für pflgende Angehörige unter www.pflegedaheim.at	Info pflgende Angehörige	Pflegebedürftige Menschen und ihre betreuenden Angehörigen (=meist Frauen)	Soziale Sicherheit	Beratungs- und QualifizierungsmN	Abbau Info-defizit, Stärkung Position Gepflegte/Angehörige
BMSK	Pflegetelefon	Beratung für pflegebedürftige Personen und Angehörige	pflegebedürftige Personen und Angehörige (=meist Frauen)	Soziale Sicherheit	Beratungs- und QualifizierungsmN	Abbau Info-defizit, Stärkung Position Gepflegte/Angehörige

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMSK	Verpflichtung des Bundes zur zeitlich befristeten Tragung der überwiegenden bzw. gesamten Beitragslast zugunsten freiwillig pensionsversicherter pflegender Angehöriger	PV Pflegende, Versicherungsbeiträge	Frauen, die eine(n) nahe(n) Angehörige(n) pflegen	Vereinbarkeit, soziale Sicherheit	Legislative MN	Reduktion der Eigenleistung bei freiwilligen Beiträgen um 50% (Stufe 5+: 100%)
BMSK	Verbesserung der Situation der pflegebedürftigen Menschen und ihrer betreuenden Angehörigen	Hausbesuche zu Info und Beratung; Kompetenzzentrum SVB	pflegebedürftige Personen und Angehörige (=meist Frauen)	Soziale Sicherheit	Beratungs- und QualifizierungsmN	seit 2001; 2008: 17.000 Hausbesuche; Abbau Info-defizit, Stärkung Position Gepflegte/Angehörige
BMSK	Verbesserung der Situation betreuender Angehöriger	begünstigte Weiter/Selbstversicherung in der PV für Zeiten der Pflege naher Angehöriger	betreuende Angehörige (=meist Frauen)	Soziale Sicherheit	Legislative MN	Stärkung Position betreuende Angehörige
BMSK	ArbeitnehmerInnen -Tagung "atypischeFrauenarbeit: vom Wischmop zum Laptop"	Tagung atypische Frauenarbeit, prekäre Arbeitsverhältnisse; Rechtsberatung	Arbeitnehmerinnen in atypischen Arbeitsverhältnissen	Soziale Sicherheit, Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Sensibilisierung und Rechtsberatung für Frauen in atypischen Arbeitsverhältnissen
BMSK	Tagung "Soziale Lage - Gender - Gesundheit" am 28. Oktober 2008	Tagung	Sozial benachteiligte und ältere Frauen, Migrantinnen, sowie EntscheidungsträgerInnen in der Politik	Soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Armut	Öffentlichkeitsarbeit	Sensibilisierung Öffentlichkeit und pol. Entscheidungsträger-Innen zu Auswirkungen der Faktoren "Geschlecht" und "Soziale Lage" auf die Gesundheit, Publikation für Beratungseinrichtungen
BMSK	Verbesserung der Situation betreuender Angehöriger	Unterstützung für pflegebedürftige Menschen mit demenziellen Erkrankungen und deren pflegende Angehörige; Gesetzesnovelle: Fördermöglichkeit für Kurzzeit/Ersatzpflege gemäß § 21a BPGG	betreuende Angehörige (=meist Frauen)	Soziale Sicherheit	Legislative MN	Stärkung Pflegende; erleichterte Inanspruchnahme Unterstützungs-fonds; gesetzliche Verankerung
BMSK	Alter/Altern, Internationale Konferenz anlässlich von Simone des Beauvoirs 100. Geburtstag am 22. und 23. Februar 2008	Veranstaltung zu S. de Beauvoirs Studie "Das Alter"	alle am Thema interessierten	Wissenschaft	Subventionen, Preise, Stipendien	Diskussion forschungs- und politikrelevanter Themenfelder der Senioren-politik; Sensibilisierung

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMSK	Workshop "Ältere Frauen. Neue Bilder - neue Wege"	weibliche Altersbilder, Aufbrechen von Klischees durch Bildungsangebot, wie können/sollen ältere Frauen künftig Gesellschaft prägen?	Bildungsreferent-innen und Bildungsplanerinnen aus Einrichtungen der Erwachsenenbildung und der Seniorenarbeit.	Bildung für ältere Frauen	Workshop in Koop mit Bundesinstitut für Erwachsenenbildung	Weiterbildung für Erwachsenenbildnerinnen und Bildungsplanerinnen; Förderung innovativer Ideen für niederschwellige Bildungsangeboten für ältere Frauen
BMeiA	United Nations Population Fund Thematic Trust Fund "Maternal Health"	Gesundheit, Recht auf G., Kapazität des Gesundheitssystems, 2008-2011, Subsahara	(werdende) Mütter; Frauen aller Altersgruppen in Subsahara	Benachteiligung, soziale Sicherheit, Gesundheit, gleichberechtigte Lebensformen, Politik	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	verbesserte Gesundheitsvorsorge, insb. für werdende Mütter
BMeiA	United Nations Population Fund - Filmserie "Women on the Front Line"	Gewalt gegen Frauen thematisieren	Frauen aller Altersgruppen	Benachteiligung, soziale Sicherheit, Gesundheit, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Bewusstseinsbildung (Medien) Gewalt gegen Frauen
BMeiA	United Nations Volunteers - Entsendung im Bereich Sex & Gender Violence (GBV) in Burkina Faso	MN in Burkina Faso	Frauen in Burkina Faso, die mit Gender Based Violence konfrontiert sind	Benachteiligung, soziale Sicherheit, Gesundheit, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik, GBV-Sensibilisierung	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit, GBV-Sensibilisierung	MN in Burkina Faso (GBV, HIV, etc.)
BMeiA	United Nations Environment Programme - Junior Professional Officer - Gender Mainstreaming	UNEP-Mandat für Gender und Umwelt, Aktionsplan	Frauen im Umweltbereich im Rahmen des VN-Systems	Benachteiligung, soziale Sicherheit, Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt, Mobilität, Sexismus /Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik, Sensibilisierung VN Strukturen.	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	ein Junior Professional Officer für Gender Mainstreaming in der Arbeit von UNEP

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMeiA	United Nations Population Fund - Junior Professional Officer - HIV/AIDS und Gender	Gesundheit	Frauen aller Altersgruppen in Nicaragua	Benachteiligung, soziale Sicherheit, Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt, Sexismus /Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	ein Junior Professional Officer im Bereich HIV/AIDS und Gender in Managua (Nicaragua)
BMeiA	UNIDO - Promotion of Culture-Based Creative Industries for Poverty Reduciton, Community Vitalisation, and Youth and Women's (Self-) Employment in Bhutan	Handwerk gegen Armut, Frauen und Jugendliche	Jugendliche und Frauen in ländlichen und urbanen Gebieten Bhutans	Vereinbarkeit, Benachteiligung, soziale Sicherheit, Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Mobilität, Sexismus /Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik, VN-Sensibilisierung	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Stärkung von Frauen als Unternehmerinnen
BMeiA	Implementation of UN Security Council Resolution 1325 (UNSCR) on Women Peace and Security	Implementierung UNSCR 1325 auf nationalem Level; Bewertung der aktuellen Frauen-, Friedens- und Sicherheitssituation in Liberia und Burundi	Frauen in Konflikt- und Postkonfliktsituationen	Arbeitsmarkt, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik, öffentl. Dienst	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Vorbereitung der Annahme eines nationalen Aktionsplanes SR-Resolution 1325
BMeiA (Fokus)	Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung von Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) zu Frauen, Frieden und Sicherheit	Einbindung von Frauen und Frauenanliegen in Friedensprozessen; Menschenrechts-Training österr. SoldatInnen und Soldaten für EUFOR/Tschad, Schwerpunkt: Frauen und Kinder in bewaffneten Konflikten	Frauen in bewaffneten Konflikten und in internationalen Friedensmissionen	Schulische und berufliche Bildung, Sexismus/Gewalt, Politik, öffentl. Dienst	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Bewusstseinsbildung, Umsetzung der Sicherheitsratsresolution 1325 (2000)

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMeiA	Women Building Peace and Human Security in the Western Balkans: Implementing SCR 1325	gendersensible Sicherheitssektor-reform, aktive Einbindung Frauen in Friedensprozessen, sowie auf allen politischen und sozialen Ebenen	Frauen in einer Postkonfliktsituation (Westbalkan)	Arbeitsmarkt, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Politik	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungs-prozesse
BMeiA	UN Trust Fund to End Violence against Women	jährlich auf weltweiter Ausschreibungsbasis, innovative Initiativen, lokal+UN verbinden	Frauen, die Opfer von Gewalt waren oder von Gewalt bedroht sind	Gleichbehandlung, Gesundheit, Sexismus/Gewalt, Politik	Legislative MN, Beratungs- und QualifizierungsMN; Subvention, Preis, Stipendium; Öffentlichkeitsarbeit	Seit 1997: rd 250 Initiativen in 100 Ländern unterstützt
BMeiA	United Nations Populations Fund - Female Genital Mutilation/Cutting: Accelerating Change	Beendigung der weiblichen Genitalverstümmelung zu beschleunigen	afrikanische Frauen und Mädchen	Benachteiligung, Gesundheit, Sexismus/Gewalt	Legislative MN; Beratungs- und QualifizierungsMN; Öffentlichkeitsarbeit	derzeit weltweit 100-140 Mio. Frauen betroffen; bis 2012 deutlich senken
BMeiA	UNIFEM Promoting Gender Sensitive Transitional Justice Processes in Nepal	Nepal: Einbindung von Frauen und Gender in traditional und transitional justice, Medienkampagne	Frauen, die während des zehnjährigen Konfliktes in Nepal Opfer von Menschenrechts-verletzungen wurden	Benachteiligung, soziale Sicherheit, Sexismus/Gewalt, gleichberechtigte Lebensformen, Einbindung in Justiz.	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	aktiven Einbindung von Frauen in transitional justice Mechanismen
BMeiA	Frauen in der Musik in Oesterreich	Publikation über Frauen in der Musik in Oesterreich vorbereiten	Frauen in Musik- und Kultur in Österreich	Gleichbehandlung, Kunst und Kunstförderung	Öffentlichkeitsarbeit, Unterstützung Auftritte und Konzerte im Ausland	Erstmalige umfassende Zusammenstellung im Musikbereich in Oesterreich aktiver Frauen
BMF (Fokus)	Gender Aspekt des Budgets - Arbeitsbehelf Bundesfinanzgesetz 2007 und 2008	Gender	Frauen, die von steuerlichen Maßnahmen betroffen sind; Frauen, die von Gender Budgeting profitieren	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung: öffentl. Dienst; Verbesserung ökonomische und soziale Lage von Frauen	Beratungs- und QualifizierungsMN, Sensibilisierung und Vorbereitung zur Umsetzung von Gender Aspekten in Steuerreform und Gender Budgeting	MN unterstützt Umsetzung Gender Budgeting (verpflichtend ab 2009); Grundlage für Aufnahme v. Gender Aspek-ten in Steuerreform 2009.

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMF	Forum Finanz Veranstaltung zu Gender Budgeting am 28. Februar 2008	Veranstaltung zu Gender Budgeting (ab 2009 verpflichtend für Bund, Länder und Gemeinden)	Gleichbehandlungs-, Gender-, Budget- und Fachexpertinnen im Budgetierungsprozess; Frauen die von Gender Budgeting MN profitieren sollen		Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Infoveranstaltung zur Umsetzung von Gender Budgeting
BMF (Fokus)	Haushaltsrechtsreform 2007 - Gleichstellung von Frauen und Männern als haushaltspolitische Staatszielbestimmung	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 Haushaltsführung
BMF	Vorbereitung der Gender Aspekte in der Steuerreform 2009	Gender in Steuerreform	Steuerzahlerinnen, Mütter und Wiedereinsteigerinnen, Pensionistinnen	Vereinbarkeit, Benachteiligung, Gleichbehandlung	Legislative MN	Aufnahme des Gender Aspektes in Regierungsvorlage zum Steuerreformgesetz 2009
BMGFJ (Fokus)	"Wenn die Seele hungert" - Essstörungskampagne 2007	Essstörungen; Plakate, Rundfunkberichte, TV-Spots	Jugendliche und erwachsene Betroffene vorzüglich Mädchen und Frauen, Angehörige, breite Öffentlichkeit	Gesundheit	Öffentlichkeitsarbeit	österreichweite Aufklärungskampagne; Prävention
BMGFJ (Fokus)	Förderung der Frauengesundheitszentren bzw. ARGE der österreichischen Frauengesundheitszentren	Frauengesundheit und Angebot der Zentren: Workshops, Vorträge, Beratung, Betreuung, Info; Vernetzung	Mädchen und Frauen in allen Lebensphasen, ExpertInnen aus dem Bereich Gesundheit	Gesundheit	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	niedrigschwellige Beratungsangebote der Frauengesundheitszentren
BMGFJ	Girls' day 2008 im Bundesministerium für Gesundheit, Jugend und Familie	Mädchen über Bundesdienst informieren (bundesweite Initiative)	Mädchen zwischen 10 und 15 Jahren	Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Mobilität, gleichberechtigte Lebensformen	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	großes Interesse an Infos, möglichen Jobs; rege Mitarbeit
BMI (Fokus)	Gewaltprävention, Interventionsstellen gem. § 25 Abs.3 SPG	Interventionsstellen in jedem Bundesland; 800 Exekutivbeamte in Prävention geschult	Opfer von häuslicher Gewalt	Gesundheit, Gewalt/Sexismus	Beratungs- und QualifizierungsmN, Opferschutz	Vernetzung; Zusammenarbeit mit bestehenden Einrichtungen; Durchsetzung Wegweisungs- und Betretungsverbot
BMI (Fokus)	LEFÖ - Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen (Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel)	Interventionsstelle, Opferschutz, Migrantinnen	Betroffene des Frauenhandels (z.B. Handel in der Prostitution, Heiratshandel etc.)	Gesundheit, Gewalt/Sexismus	Opferschutz	rechtliche Anerkennung der Interventionsstelle; erleichterte Koop mit Polizei und Gerichten

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMJ	Haftentlassenenhilfe	Beratung, Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten für haftentlassene Frauen, viaDOWAS (Innsbruck) und Emmausgemeinde (St. Pölten)	haftentlassene Frauen (und deren Kinder); Probandinnen der Bewährungshilfe	Wohnen	Subventionen, Preise, Stipendien	Frauenwohnheime, Notschlafstellen, Tageszentren und Beratungsstellen für Frauen in sozialen Krisensituationen und mit existentiellen Problemen
BMJ (Fokus)	Opfer-Notruf 0800 112 112	seit 4/2004; Erstberatung, Weitervermittlung.	Opfer von Gewalt (Frauen meist härter betroffen als Männer)	Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien	24Std. Notruf, Erstberatung, Weitervermittlung; www.opfernotruf.at
BMJ (Fokus)	Prozessbegleitung	kostenlose psychosoziale Betreuung und anwaltliche Vertretung; tlw. mit Rechtsanspruch	Opfer von Gewalt und Sexualstraftaten	Sexismus/Gewalt	Subventionen, Preise, Stipendien	seit 2000; Volumen steigt; Belastung durch Verfahren besser bewältigen
BMJ	Stressabbau am Wasserfall - Klinische Studie zu Kurzurlaub für Justizwachebeamtinnen	Teilnahme an Studie der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität zu Stressrelevanz von Kurzurlauben (8/2008, Hohe Tauern)	Justizwachebeamtinnen	Gesundheit	Beratungs- und QualifizierungsMN	
BMLFUW	Cross Mentoring Projekt im Bundesdienst	seit 2005/6; jährlich befristet; Mentoring im Bundesdienst	interessierte Frauen aller Verwendungsgruppen	Gleichbehandlung, gleichberechtigte Lebensformen; öffentl. Dienst; Erfahrungsaustausch	Beratungs- und QualifizierungsMN	2006/7: 11+15; 2007/8: 7+5; Nutzen für MentorInnen und Mentees
BMLFUW (Fokus)	Gender- und Nachhaltigkeitsaspekte in der Schulverpflegung - wissenschaftliche Begleitforschung	4/08 - 4/09; sechs höhere Schulen mit Halb/Voll-Internat: wie/wodurch genderspezifische Ernährung/Essverhalten?	Schulküchenbetreiberinnen, Schulleiterinnen, Lehrerinnen, Schülerinnen, Elternvertreterinnen	Gesundheit, Bewusstseinsbildung	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	Literaturrecherche, Textanalyse, Studie, Empfehlungen, Bericht
BMLFUW	Studie "Klimaschutz und Gender: Analyse zur Genderdimension des Programms klima:aktiv"	Analyse des Programms klima:aktiv hinsichtlich Gender Mainstreaming	AuftraggeberInnen	Bewusstseinsbildung	Analyse aus Gendersicht	viele Frauen im Management; auf Thema nur bedingt anwendbar; einige inhaltliche Vorschläge
BMLFUW (Fokus)	Forschungsprojekt Nr. 100024 "Lebensqualität von Frauen und Männern im ländlichen Raum im Sinne von Gender Mainstreaming"	Umsetzung von Gender Mainstreaming auf regionaler und Gemeinde-Ebene	Frauen in Gemeinden die in kommunalen Planungen und regionalen Entwicklungsprojekten eingebunden sind bzw. einzubinden wären	Gleichbehandlung, gleichberechtigte Lebensformen; Politik; öffentl. Dienst	Forschungsförderung	Umsetzung durch: Rahmenbedingungen in Planungsprozessen; Qualitätskriterien und Ziele; Methoden und Instrumente

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMLFUW	Girls Day im Bundesdienst	Mädchen über Bundesdienst informieren (bundesweite Initiative)	Schülerinnen im Alter von 10-16 Jahren in ganz Österreich	Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung; Arbeitsmarkt; gleichberechtigte Lebensformen; öffentl. Dienst	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit	5 Dienststellen nahmen teil; siehe homepage
BMLV	Familientage	Familieninformationsveranstaltungen für Angehörige; Belastungsbewältigung, Einsatzvorbereitung	Soldatinnen und Soldaten und ihre Angehörigen	Vereinbarkeit, Benachteiligung; soziale Sicherheit; Mobilität	sonstiges	1.201 betreute Angehörige (lt. Familien-betreuungs Leistungsbericht)
BMLV (Fokus)	Projekt "Temporäre Kinderbetreuung"	für Jägerbataillon 18 im Juli 2008 (Urlaubssperre wegen Einsatz-vorbereitung), um Kinderbetreu-ung während der Schul- bzw. Kindergartenferien zu sichern.	Soldatinnen und Soldaten, sowie berufstätige Angehörige	Vereinbarkeit, Benachteiligung; Wohnen, Gesundheit, öffentl. Dienst	sonstiges	16-25 Kinder temporär betreut; SoldatInnen entlastet; Akzeptanz ÖBH in Öffentlichkeit erhöht
BMLV (Fokus)	Familien Service Line	Sicherstellung rascher Hilfe für SoldatInnen im In- und Ausland	Soldatinnen und Soldaten und ihre Angehörigen	Vereinbarkeit, Benachteiligung; Wohnen, Gesundheit, Mobilität	Beratungs- und QualifizierungsMN	131 Anrufe (davon 82 weibl. Angehörige); rasche, unbürokratische Hilfeleistung
BMUKK	Frauen-Kammerorchester Österreichs	seit 1982	Musikerinnen, musikinteressierte Frauen	Kunst und Kunstförderung	Subventionen, Preise, Stipendien	Ziel: musikalisches Potential von Frauen verstärkt in Öffentlichkeit bringen, Präsenz und Wahrnehmung in In- und Ausland stärken
BMUKK	TRICKY WOMEN Animationsfilmfestival	Fim von Frauen für Frauen; Festival; Preise	Animationsfilmemacherinnen	Kunst und Kunstförderung	Subventionen, Preise, Stipendien	Hohe Besucherzahlen. Starke Auslastung der partizipierenden Kinos. Akzeptable Medienpräsenz
BMUKK	LINK.* Verein für weiblichen Spielraum - Jahresprogramm im Kosmostheater, Wien	regionale Kulturinitiative	Schauspielerinnen, Musikerinnen, Kulturmanagerinnen und ein breites, überwiegend weibliches Publikum.	Kunst und Kunstförderung	Subventionen, Preise, Stipendien	Förderung Frauen in allen Theaterbereichen
BMUKK	BundesexpertInnengruppe für "Burschen- und Mädchenbildung" im Bereich Berufsschulen	Arbeitsgruppe LehrerInnen zu Unterrichtsprinzip "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern" im Unterricht	Berufsschülerinnen	schulische und berufliche Bildung	Beratungs- und QualifizierungsMN, Sensibilisierung	Stundenbilder, Schulprojekte, Lehrerfortbildung, Broschüre, etc.

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMUKK	Die technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten (HTLs) in Österreich - aus der Gender- und Diversity-Perspektive betrachtet	Gender-Screening HTLs, Interviews an Schulen, Empfehlungen für BM zu Implementierung von Gender Mainstreaming	BM; Schüler/innen, Absolventen/innen und Lehrer/innen in HTLs	schulische und berufliche Bildung, öffentl. Dienst	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Längerfristig: Anhebung Mädchenanteil in HTLs auf 20%; Schulkultur HTLs verbessern (AG)
BMUKK	Aktion "MiT - Mädchen in die Technik" - Seminare	"Zur Bedeutung von Gender- und Diversitäts-Management für Schule und Unterricht" (2007), "Managing Diversity in der Schule" (2008)	DirektorInnen, Abteilungsvorstände/innen sowie LehrerInnen österreichischer HTLs	schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung	Umdenken, Seminare, Netzwerke; Sensibilisierung
BMUKK	Zentrum <i>polis</i> – Politik Lernen in der Schule	Politische Bildung in Schule; Unterrichtsmittel, etc., Aktionstag zu Gender Mainstreaming	Lehrpersonen und MultiplikatorInnen in schulischer Bildung	Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstseinsbildung	Publikation, Unterrichts-mateiral, www.politik-lernen.at
BMUKK	Evaluierung "ÖKOLOG-Schulen - aus dem Blickpunkt Gender betrachtet"	Fragebögen an Schulen: Überprüfung ÖKOLOG Stand der Dinge und Gendergerechtigkeit an Schulen	vor allem auch Lehrerinnen	schulische und berufliche Bildung, Gendergerechtigkeit in Schulen	Forschungsförderung	3/09 bereits 300 Schulen im Netzwerk; Endbericht, Empfehlungen
BMUKK	Pilotprojekt "Schulfreiräume und Geschlechterverhältnisse"	Pilotprojekt HIB zu Bewegungs- und Sportverhalten als Inszenierung der Geschlechterrollen	vor allem auch Lehrerinnen	Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung; öffentl. Dienst; Gendergerechtigkeit	Forschungsförderung, Fortbildung	Pilotprojekt HIB, Bewegungs- und Sportverhalten, Schulhof-situation Pausennutzung in: www.schulfreiraum.com
BMUKK (Fokus)	Maßnahmen-Set zur Mädchenförderung in Technik und Naturwissenschaften, nichttraditionellen Berufsorientierung und Beseitigung des Gender Gap im Bereich MNT. (z.B. Projekte "FIT", "MUT" und "IMST-Gender Netzwerk") und Verfolgung der Strategie "Gender Mainstreaming" im Ressort (Ziel: Gender Kompetenzen bei AkteurInnen zu entwickeln und verankern; insb. Projekt GEKOS).					
BMUKK	Projekt "FIT - Frauen in die Technik"	Info- und Schnuppertage für ältere Schülerinnen; Ziel: Abbau geschlechtsspezifischer Segregation im Bildungsbereich	Schülerinnen höherer Schulen im Alter von 15/16 bis 19 Jahren. LehrerInnen, DirektorInnen, Eltern	Gleichbehandlung, schulisch und berufliche Bildung; Arbeitsmarkt,	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung	seit 2000; Hemmschwellen abbauen, weibliche Vorbilder; Info
BMUKK	GeKoS - Gender Kompetenz Schulen	Unterstützungsstruktur für Schulen zum Aufbau von Gender Kompetenz; 24 Pilotschulen: operatives Budget, Vernetzungs-treffen, Schreibwerkstatt, Beratung	LehrerInnen und SchülerInnen (Fokus Frauen, aber beide Geschlechter)	schulische und berufliche Bildung, Sexismus/Gewalt	Beratungs- und QualifizierungsmN	Engagement, Aufbau Know-how, Schulleiter muss einbinden, Akteure: theoret. Fundierung!

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMUKK	Veranstaltungen, Publikationen und Webseiten zu geschlechtsspezifischen Bildungsfragen; Beteiligung bei Messen	geschlechtsspezifische Bildungsfragen, diverse Initiativen	?	schulische und berufliche Bildung	Öffentlichkeitsarbeit	Information, Sensibilisierung, steigendes Interesse; Veranstaltungen, Informationsmaterial, website (www.gender.schule.at, www.bmukk.gv.at/gleichstellung-schule)
BMUKK	Aufbau von Gender Kompetenz und Implementierung von GM in die LehrerInnenbildung	LehrerInnenbildung (pädagogische Hochschulen): Implementierung von GM	Lehrende an PH; Führungskräfte an den PH; aktiv tätige und zukünftige Lehrerinnen	schulische und berufliche Bildung, Sexismus/Gewalt, öffentl. Dienst	Legislative MN; Beratungs- und QualifizierungsmN, Fort- und Weiterbildung	Genderkompetenz und GM bei LehrerInnen besser verankern
BMUKK	Projekt "MUT 3 - Mädchen und Technik"	Abbau geschlechterspezifische Segregation in Ausbildung und Berufen; Erhöhung geschlechtersensibilität der Lehrpersonen	In erster Linie Lehrpersonen; Mädchen von 12 bis 18 Jahren; Eltern	schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung	in allen BL, 2.570 Lehrpersonen, Schwerpunkt: Strukturverankerung, http://www.mut.co.at/ ; http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/mut_maedchen_und_technik.xml
BMUKK	Schülerinnen mit Migrationshintergrund	Analyse schulischer Situation von Migrantinnen: Experten-interviews, 2 Studien, Literatur-recherche, Workshops (Verein)	Schülerinnen und Eltern mit Migrationshintergrund, Multiplikatorinnen	schulische und berufliche Bildung, Migration	Forschungsförderung, Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung	Ergebnisse ab 5/09
BMUKK	Technikförderung von Mädchen (Kleinprojekte) und Aufbau von Gender-Sensitivity bei MultiplikatorInnen im mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterricht	schwerpunktmäßige Förderung von Mädchenberatungsstellen und Initiativen, die Berufsberatung, Technik-Handwerk-IT, Mädchen-stärkung, Gender Main-streaming, geschlechts-sensiblen Unterricht anbieten	Mädchen/junge Frauen von 12 bis 18 Jahren; MultiplikatorInnen	schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung	Umdenken, Schulbildung und Berufsangebot, Sensibilisierung, Netzwerke (z.B. IMST)
BMUKK	Bildungsprogramme für Frauen in der Erwachsenenbildung	benachteiligte und lernungewohnte Frauen zur Weiterbildung motivieren und den Erwerb von IT- und weiteren Schlüsselkompetenzen forcieren	lernungewohnte Frauen in ländlichen Regionen und im städtischen Bereich Trainerinnen der Erwachsenenbildung	Soziale Sicherheit, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN, Subventionen, Preise, Stipendien	Entwicklung Lernmodell, Curriculum Ausbilder, Strategie zur Erreichung, Potentialanalyse; Transfer in andere Bildungseinrichtungen, Studie

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMUKK	Feministische Bildung, Bildung für Gender Mainstreaming im Bereich Erwachsenenbildung	Feminismus und GM: niedrigschwelliger Zugang, Förderung Lehrgänge an Schnittstelle Erwachsenenbildung und Uni	Erwachsenenbildnerinnen, Trainerinnen, Beraterinnen, Multiplikatorinnen	schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien	Ziel: Qualität und Professionalisierung in EB, Zertifizierungskonzept Gender-TrainerInnen;
BMUKK	Basisbildung für Migrantinnen in der Erwachsenenbildung	Migrantinnen in EB: niedrigschwellige Bildungsangebote, Coaching, integrierter Spracherwerb, mehrsprachige Kurse, Anerkennung von Kompetenzen, etc.	Migrantinnen	Soziale Sicherheit, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien	2007/8: 2.248 TN Migrantinnen, Zugang zu weiterführender Bildung oder Arbeitsmarkt,
BMVIT (Fokus)	FEMtech - Frauen in Forschung und Technologie	Förderprogramm für Frauen in Forschung und Industrie	forschungsrelevante Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Frauen in F&E	Vereinbarkeit, Gleichbehandlung, Wissenschaft, sonstiges	Forschungsförderung, sonstiges	Ziel: mehr Frauen in industrieller Forschung, außeruniversitärer Forschung, leitenden Funktionen
BMVIT	FEMtech FTI-Projekte	zukunftsrelevante Forschungsfelder und Produkte mit konkreter Gender-Dimension initiieren	Unternehmen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Ausbildungseinrichtungen sowie Forscher- und ErfinderInnen.	Wissenschaft	Forschungsförderung	max. 200.000 pro Projekt; aktuell: Begutachtung von 20 Projekten (Jury: 4/09)
BMVIT	FEMtech Karrierewege	Pool Nachwuchswissenschaftlerinnen und -Technikerinnen für Industrie schaffen; Kooperation Forschung und Unternehmen fördern	Studentinnen naturwissenschaftlich-technischer Studienrichtungen bzw. Lehrgänge	Wissenschaft	sonstiges	max. 400.000,- € pro Konsortium; aktuell 4 Projekte (insg. rd. 1,3 Mio €) gefördert
BMVIT	Frauen in der Luftfahrt	Überblick international, Basis für Förderung nach Besserstellung Frauen in Luftfahrt; Befragung, Experteninterviews, Empfehlungen	Frauen in Luftfahrtorganisationen (weltweit)	Gleichbehandlung, Politik, öffentl. Dienst, Bewusstseinsbildung	Beratungs- und QualifizierungsMN, Öffentlichkeitsarbeit, Grundlagenerhebung	läuft noch
BMVIT	Erfassung der spezifischen Mobilitätsanforderungen von Frauen	gendersensibler Fragebogen zu Wegeketten (inkl. Begleit- und Nebenwege) erheben	alle Frauen	Vereinbarkeit, Mobilität	Beratungs- und QualifizierungsMN, Grundlagenerhebung	gendersensibler Fragebogen; Wegzwecke;

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMWF (Fokus)	Ministerienübergreifende Initiative fFORTE- Frauen in Forschung und Technologie	7 MN in BM: Excellentia (für Unis), DOC-fFORTE für Dissertantinnen, fFORTE Wit- Women in Technology, fFORTE Wissenschaftlerinnen-kolleg FreChe Materie, ditact_women's IT summer studies, L'Oreal Stipendium, EU-Coachings	Studentinnen, Dissertantinnen, Post-Docs, Wissenschaftlerinnen, Professorinnen; Frauen in allen Karrierephasen in Wissenschaft und Forschung	Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsmN, Forschungsförderung, Prämie	Förderung 2007/8: 10/5 Unis, 40 Stipendien, 18 Dissertantinnen, 300 TN summer school, 50 TN coaching
BMWF	Externe Beratung und Begleitung der Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements österreichischer Universitäten	Austausch Erfahrungen und Praktiken, Qualitätsmerkmale, Prozessgestaltung, Empfehlungen	Universitäten (Wissenschaftlerinnen, insbesondere Professorinnen)	Gleichbehandlung, Wissenschaft	Qualitätsentwicklung	noch nicht abgeschlossen
BMWF	Karriereentwicklungs-programm für Frauen (Hertha Firnberg- und Elise-Richter-Programm)	H. Firnberg: 10 Absolventinnen mit abgeschl. Doktorat (p.a.) E. Richter: Senior-Post-Doc für Habilitationen	Hervorragend qualifizierte Universitätsabsolventinnen (Doktorat) bzw. Post-Docs aller Fachrichtungen.	Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsmN	Firnberg: bislang 113 gefördert (aktuell: 40); Richter: aktuell 29 Stellen
BMWF	Gabriele Possanner Staatspreis und Förderungspreise	Würdigung	Herausragende Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen mit genderspezifischen und politikrelevanten Forschungsleistungen	Wissenschaft	Subventionen, Preise, Stipendien	bislang 6 Staats- und 13 Förderpreise; 2007 Zusatzpreis
BMWF	Visibility Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen	Wissenschaftlerinnen sichtbar machen, durch: Medientraining, Schwerpunkt rubrik, Ö1 Schwerpunkt, Internet, DVD, Film	Wissenschaftlerinnen an österreichischen Forschungseinrichtungen	Wissenschaft	Beratungs- und QualifizierungsmN, Öffentlichkeitsarbeit	Filmtage 11/08 in Wien; Medientraining 60 TN an Unis, Medien-kooperation
BMWA	Arbeitsinspektionsprojekte zur manuellen Lastenhandhabung (geschlechtsspezifische Belastungen) in Einzelhandel, Bauwesen, Transport- und Gesundheitswesen im Rahmen der EU-Informations- und Inspektionskampagnen "Pack's leichter an" 2007 u. 08.	Information, Inspektion, ASchG, manuelle Lastenhandhabung, Gefahrenewertung	Frauen in den Branchen Einzelhandel, Bauwesen (2008), Transport- und Gesundheitswesen (2007).	soziale Sicherheit, Gesundheit, Gesundheit am Arbeitsplatz, Muskel-Skelett-Erkrankungen	Beratungs- und QualifizierungsmN, Umsetzung des ASchG insbesondere Gefahrenewertung	Bewusstseinsbildung, Prävention, gender- und geschlechtergerechte Zugangsweise

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMWA	Arbeitsschutzstrategie 2007-2012, Reduktion von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten (Muskel-Skelett-Erkrankungen, Hautkrankheiten)	Erarbeiten von Präventionsgrundlagen, Umsetzungsempfehlungen; betriebliche Projekte; Gender/Geschlecht ist Arbeitsparameter. Informationsunterlagen, Motivierungstools, praktische Leitfäden zur betrieblichen Unterstützung.	Frauen in Branchen mit hoher kombinierter Belastung im Bereich des Muskel-Skelett-Apparates, der Psyche und der Haut, wie z.B. Reinigungsgewerbe, Gesundheitsbereich, Handel.	Gesundheit, Gesundheit am Arbeitsplatz erhalten, Arbeitsschutz	Beratungs- und QualifizierungsmN	Ergebnisse erst bei Zwischenbericht 2009/10 und Endbericht 2012
BMWA	Arbeitsinspektionsprojekt "Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung" 2008: Beratung zur Umsetzung einer alter(n)sgerechten Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) mit Durchführung einer Altersstrukturanalyse weiblicher und männlicher Beschäftigter in Betrieben (in Branchen mit höherem Frauen- bzw. Männerbeschäftigtenanteil).	Beratung der Betriebe durch Arbeitsinspektorat, altersgerechte Gefährdungsbeurteilung, Gender; Altersstrukturanalyse, alter(n)sförderliche Arbeitsbedingungen	Arbeitnehmerinnen aller Altersgruppen, die in verschiedenen Branchen mit unterschiedlichen Betriebsgrößen beschäftigt sind, insbesondere in Branchen mit hohem Frauenanteil wie Gesundheitswesen.	soziale Sicherheit, Gesundheit, Gesundheit am Arbeitsplatz, Qualifizierung am Arbeitsplatz	Beratungs- und QualifizierungsmN, ASchG, Evaluierung	Ziel: Alter(n)sgerechte Arbeitswelt, Bewusstseinsbildung, Beratung
BMWA	Aufhebung des Beschäftigungsverbots für Frauen im untertägigen Bergbau (§ 2 der Verordnung BGBl. II Nr. 356/2001) mit Verordnungsnovelle BGBl. II Nr. 279/2008 und Kündigung des ILO-Über-einkommens Nr. 45 durch Österreich.		Frauen mit technischem bzw. montanistischem Interesse wird die uneingeschränkte Tätigkeit im untertägigen Bergbau ermöglicht	Gleichbehandlung und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	Legislative MN	Novelle: Beschäftigungsverbot zur Gänze aufgehoben

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMWA	Schwerpunktaktionen und Beratungsschwerpunkte der Arbeitsinspektorate (AI) zum ArbeitnehmerInnenschutz in den Jahren 2007 und 2008 mit Relevanz für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz von Frauen am Arbeitsplatz (insb. in Branchen mit hohem/niedrigem Frauenanteil):	Schwerpunkte 1. Arbeitsbedingungen im Reinigungsgewerbe, 2. Frauen als SVPs (und Ausbildung), 3. Arbeitskleidung und Schutzausrüstung, 4. AI-Begleitung, 5. AI und Arbeitnehmerinnen, insb. Mutterschutz	Arbeitnehmerinnen: 1. Reinigungsgewerbe, 2. in Betrieben mit SVP-Option, Schülerinnen, 3. Pflegepersonal in Krankenanstalten, 4. medizinisches Personal des Gesundheitsdienstes im Außendienst, 5. (schwängere) Arbeitnehmerinnen	Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung, Gesundheit, Verbesserung der Arbeitsbedingungen	Beratungs- und QualifizierungsmN, Arbeitsschutz	1. Bessere Arbeitsbedingungen, Unterlagen, Sensibilisierung, mehr weibliche SVPs. 2. bessere Datenlage, Schulbildung Arbeitsschutz, 3. Gleichwertige Ausstattung Männer/Frauen, 4. Liegt noch nicht vor, 5. Bessere Bedingungen
BMWA	Projekt: Follow-up zum Jahr der Chancengleichheit 2007	Broschüre zur Chancengleichheit, engl. Übersetzung, Leichter-Lesen Version, Leitfaden für nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch, Veranstaltung zu Chancengleichheit in Arbeitswelt	berufs- und nicht berufstätige Frauen	Benachteiligung, Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen, öffentl. Dienst	Öffentlichkeitsarbeit	ca. 13.000 Broschüren erstellt, versandt, download in www.chancengleichheit.at ; Veranstaltung 240 TN
BMWA	Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz	Elternteilzeit	Frauen mit Kindern	Vereinbarkeit, Benachteiligung, soziale Sicherheit, Gleichbehandlung	Legislative MN	Regelungen helfen Eltern als auch Betrieben
BMWA	Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungs-anwaltschaft geändert werden, BGBl. I Nr. 98/2008	Umsetzung Gleichbehandlung in Arbeitswelt; Mindestschadenersatzansprüche, Wahlrecht, Verfahren, etc.	Frauen, die in der Privatwirtschaft, in der sonstigen Arbeitswelt oder beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen diskriminiert werden	Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt	Legislative MN	noch nicht abgeschlossen

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMWA	Bundesgesetz, mit dem das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Einkommensteuergesetz geändert werden (BGBl. I Nr. 104/2007)	Bildungskarenz attraktiver gestaltet	alle Arbeitnehmerinnen	Arbeitsmarkt	Legislative MN	Bildungskarenz schon ab 2. D; 3 Monate-1Jahr; in 4 Jahren, auch in Teilen; Saisonarbeitskräfte 3 Mo. (bst. Voraussetzungen); Anhebung Weiterbildungsgeld auf fiktive Arbeitslose
BMWA	Förderung der Beschäftigung	(Wieder)Einstieg Frauen in Arbeitsmarkt via Eingliederungsbeihilfe, Beschäftigungsprojekte	Ältere arbeitslose Frauen, Frauen die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, schwer vermittelbare Frauen	Soziale Sicherheit, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beschäftigungsförderung	rd. 28.000 Frauen mit Job nach Eingliederungsbeihilfe; (2007: 61% nach 3 Mo in ungefördertem Bereich); rd. 16.000 in Beschäftigungsprojekt;
BMWA	Gründerinnenzentrum Steiermark	Beratung für Jungunternehmerinnen in allen Unternehmensphasen	Frauen, auf dem Weg in die Selbstständigkeit oder bereits selbstständig, insb. in innovativen, zukunftsorientierten Berufen.	Unternehmensgründung durch Frauen	Beratungs- und QualifizierungsmN, Subventionen, Preise, Stipendien	seit 2000: 43 Unternehmen in Gründerinnenzentrum aufgebaut, 160 neue Arbeitsplätze, 792 Personen beraten
BMWA	Initiative Frauenförderung - Auf Frauen verzichten, heißt Geld vernichten!	gezielte, nachhaltige Frauenförderung in österr. Unternehmen: Berufszugang, Aufstieg, Fortbildung, Abbau Benachteiligung und Unterrepräsentanz, Vereinbarkeit, Wiedereinstieg, Transparenz Entlohnung, Arbeitsumgebung	KMU und große Unternehmen, die bereits Frauenförderungsplan umsetzen, erstellen wollen, noch nicht daran gedacht haben	Vereinbarkeit, Benachteiligung, soziale Sicherheit, Gleichbehandlung, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Mobilität, gleichberechtigte Lebensformen	Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	Fördercall, 51 Einreichungen, 10 geförderte Projekte (je 10.000)

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BMWA (Fokus)	Qualifizierung und berufliche Neuorientierung	Qualifizierungs-, Aktivierungs- und Orientierungsangebot; insb. Weiterbildung, Wiedereinstieg, Handwerk und Technik, Beruf mit geringem Frauenanteil	Arbeitsuchende Frauen und Mädchen mit fehlender oder am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation	Soziale Sicherheit, schulische und berufliche Bildung, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN	2007/8: 253.984 Frauen nutzen Angebot; 1000 Frauen machten Lehrausbildung, Schule oder Fachhochschule in technisch handwerklichem Berufsfeld
BMWA	UNTERNEHMERINNEN schaffen MEHR WERT! (Projekt im Rahmen des EU-Programms Europäische Territoriale Zusammenarbeit Deutschland /Bayern- Österreich 2007-2013)	Unternehmerische Tätigkeit von Frauen stärken; Kompetenzprofile, virtueller Markt-platz, Netzwerk, Kommunikation	Gründerinnen (mit unterschiedlichsten beruflichen Ausgangssituationen) und Jungunternehmerinnen	Unternehmerische Tätigkeit von Frauen	Beratungs- und QualifizierungsmN, Subventionen, Preise, Stipendien	
BMWA	Unterstützende Angebote und Beihilfen	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen für Frauen mit bs. Integrationsproblemen, vor und während beruflicher Wiedereingliederung, Kinderbetreuungsbeihilfe, Förderung privater Kinderbetreuungseinrichtungen (Öffnungszeiten) und Unternehmensgründungsprogramm	Frauen mit Problemstellungen wie Schulden, fehlende Kinderbetreuung, Migrationsprobleme, eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, die die Vermittlungsfähigkeit beeinträchtigen, Frauen die beabsichtigen sich selbständig zu machen.	Vereinbarkeit, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt	Beratungs- und QualifizierungsmN	2007/8: 43.890 Frauen nutzten Unterstützungsangebot Beratung oder Betreuung; 5396 Frauen Unternehmensgründungsprogramm; 12.846 Frauen Kinderbetreuungsbeihilfe
BMWA (Fokus)	w-FORTE - Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie inkl. Programmlinie Impulsprogramm "Laura Bassi Centres of Expertise"	stärk Karriereoptionen für hochqualifizierte Expertinnen in männerdominierter Branche und Technologie; Vernetzung, Sichtbarkeit, lernendes Programm	Forscherinnen, Unternehmerinnen, Gründerinnen, Managerinnen in männerdominierten Wissenschafts- und Technologiebranchen; Forschungspolitische Community, Unternehmen, Medien, Öffentlichkeit	Gleichbehandlung, gleichberechtigte Lebensformen; Wissenschaft, Politik	Beratungs- und QualifizierungsmN, Forschungsförderung, Öffentlichkeitsarbeit, Studien	Impulsprogramm: Auswahlverfahren läuft, Zukunftspotentialanalyse, Vergabe von Studien, AwarenessmN, Benchmarking, www.w-forte.at
BMWA	WIN - Women's Job and Business Net Salzburg/Traunstein (Projekt im Rahmen des EU-Programms INTERREG IIIA Österreich - Bayern 2000-2006)	nachhaltige Stärkung des wirtschaftlichen Potentials von Frauen; lokal relevante Produkte, Service, Vermarktung; Kooperationsnetz, Angebots- und Nachfragepool	Gründerinnen und Jungunternehmerinnen	Unternehmerische Tätigkeit von Frauen	Beratungs- und QualifizierungsmN, Subventionen, Preise, Stipendien	645 Interessentinnen, 393 begleitet; Kooperationsnetzwerk, Online-Kommunikation, Service

Ministerium (2007/8)	Titel der Maßnahme	Inhalt	Zielgruppe	Themenkreis	Art der Maßnahme	Ergebnis
BKA (Fokus)	Womensport Goes School Cycling	Förderung Frauen und Mädchen im (männlich dominierten) Sport, WoMen Go Sport Platform; Frauen als Trainer- und Funktionärinnen	jugendliche Frauen, (Ex) Athletinnen, Lehrerinnen, Trainerinnen, Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund	Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Sport	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	seit Beginn 2005: 2.500 TN in ALLEN WoGoS; mehr Frauen in Vereinen, Umdenken, Auszeichnung,
BKA	Womensport Goes School Ultimate Frisbee	Förderung Mädchen (und Frauen) im (männlich dominierten) Sport, WoMen Go Sport Platform; Frauen als Trainer- und Funktionärinnen	jugendliche Frauen, (Ex) Athletinnen, Lehrerinnen, Trainerinnen, Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund	Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Sport	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	seit Beginn 2005: 2.500 TN in ALLEN WoGoS; mehr Frauen in Vereinen, Umdenken, Auszeichnung,
BKA	Womensport Goes School Icehockey	Förderung Mädchen (und Frauen) im (männlich dominierten) Sport, WoMen Go Sport Platform; Frauen als Trainer- und Funktionärinnen	jugendliche Frauen, (Ex) Athletinnen, Lehrerinnen, Trainerinnen, Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund	Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Sport	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	seit Beginn 2005: 2.500 TN in ALLEN WoGoS; mehr Frauen in Vereinen, Umdenken, Auszeichnung,
BKA	Womensport Goes School Inline-Skaterhockey	Förderung Mädchen (und Frauen) im (männlich dominierten) Sport, WoMen Go Sport Platform; Frauen als Trainer- und Funktionärinnen	jugendliche Frauen, (Ex) Athletinnen, Lehrerinnen, Trainerinnen, Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund	Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Sport	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	seit Beginn 2005: 2.500 TN in ALLEN WoGoS; mehr Frauen in Vereinen, Umdenken, Auszeichnung,
BKA	Womensport Goes School Tischtennis	Förderung Mädchen (und Frauen) im (männlich dominierten) Sport, WoMen Go Sport Platform; Frauen als Trainer- und Funktionärinnen	jugendliche Frauen, (Ex) Athletinnen, Lehrerinnen, Trainerinnen, Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund	Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Sport	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	seit Beginn 2005: 2.500 TN in ALLEN WoGoS; mehr Frauen in Vereinen, Umdenken, Auszeichnung,
BKA	Womensport Goes School Volleyball	Förderung Mädchen (und Frauen) im (männlich dominierten) Sport, WoMen Go Sport Platform; Frauen als Trainer- und Funktionärinnen	jugendliche Frauen, (Ex) Athletinnen, Lehrerinnen, Trainerinnen, Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund	Gleichbehandlung, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Sport	Beratungs- und QualifizierungsMN, Subventionen, Preise, Stipendien, Öffentlichkeitsarbeit	seit Beginn 2005: 2.500 TN in ALLEN WoGoS; mehr Frauen in Vereinen, Umdenken, Auszeichnung,

Quelle: IHS, ERHEBUNG (Abfrage: März bis Mai 2009)

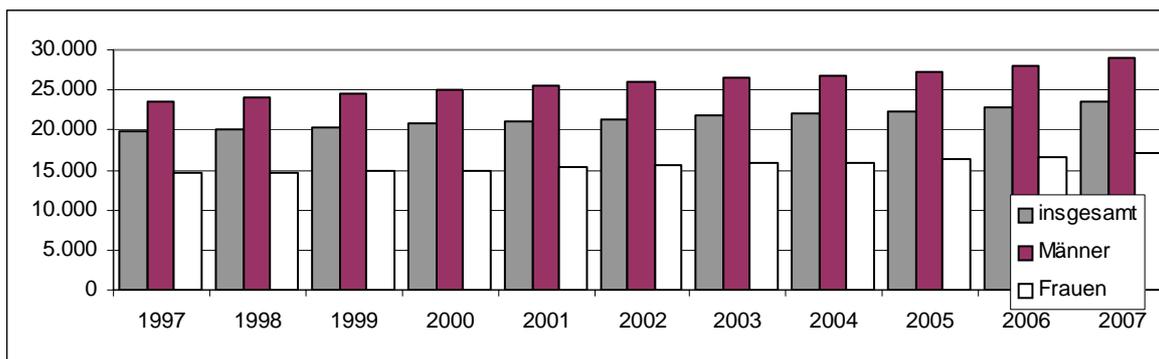
Anhang 2: Update der Kennzahlen des 2005/6 Berichts für den Bericht 2007/8

Tabelle 24 Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
insgesamt	19.808	20.040	20.436	20.757	21.120	21.424	21.709	21.965	22.320	22.834	23.613
Männer	23.542	24.006	24.614	25.094	25.592	26.055	26.507	26.894	27.375	28.102	29.057
Frauen	14.522	14.551	14.773	14.976	15.304	15.620	15.792	15.977	16.296	16.713	17.217
Gap M-F	38,31%	39,39%	39,98%	40,32%	40,20%	40,05%	40,42%	40,59%	40,47%	40,53%	40,75%
Gap F-M	-62,11%	-64,98%	-66,61%	-67,56%	-67,22%	-66,81%	-67,85%	-68,33%	-67,99%	-68,14%	-68,77%

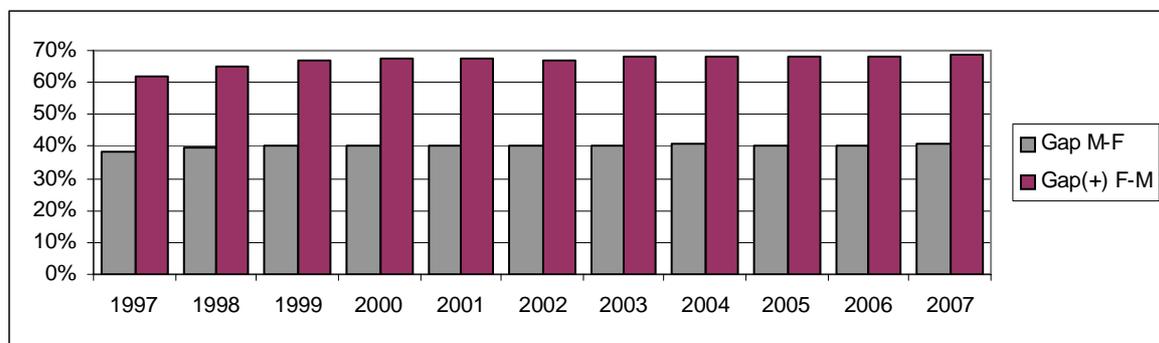
Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2009)
 Medianwerte der Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG, ohne Lehrlinge.

Abbildung 48 Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2009)

Abbildung 49 Gender Gap im Bruttoeinkommen



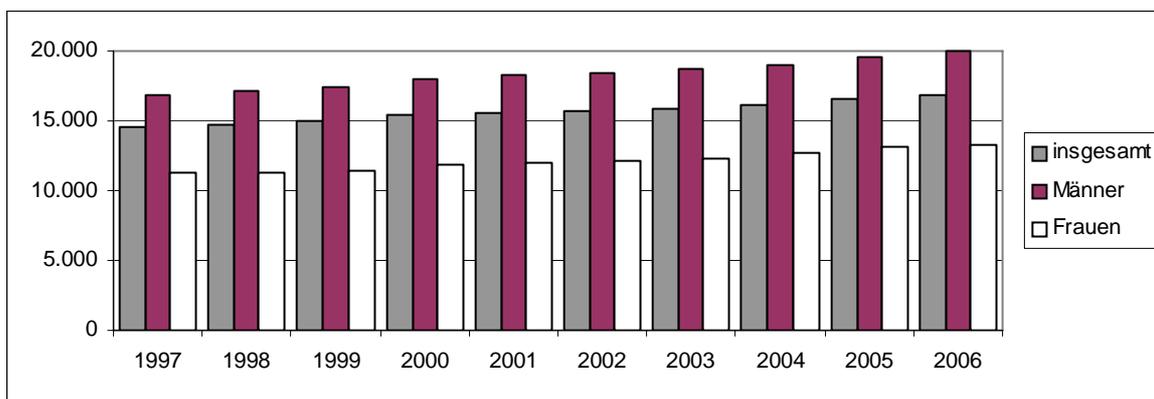
Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2009)

Tabelle 25 Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
insgesamt	14.579	14.686	14.929	15.401	15.533	15.709	15.867	16.124	16.626	16.918	17.376
Männer	16.899	17.139	17.492	18.067	18.258	18.497	18.752	19.068	19.598	20.006	20.573
Frauen	11.281	11.283	11.417	11.803	11.964	12.163	12.273	12.644	13.073	13.333	13.651
Gap M-F	33,24%	34,17%	34,73%	34,67%	34,47%	34,24%	34,55%	33,69%	33,29%	33,35%	33,65%
Gap F-M	-49,80%	-51,90%	-53,21%	-53,07%	-52,61%	-52,08%	-52,79%	-50,81%	-49,91%	-50,05%	-50,71%

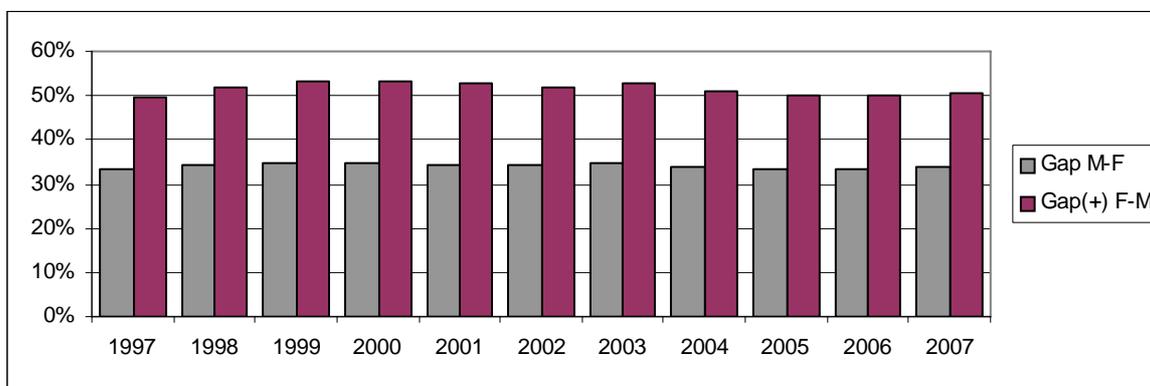
Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2009); Medianwerte der Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG abzüglich der einbehaltenen SV-Beiträge und abzüglich der insgesamt einbehaltenen Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung).

Abbildung 50 Mittlere Nettojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten



Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2009)

Abbildung 51 Gender Gap im Nettoeinkommen



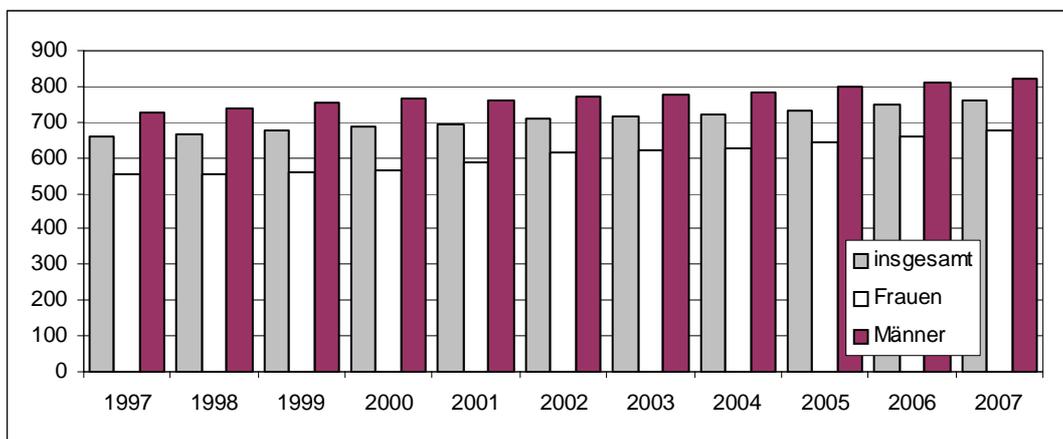
Quelle: IHS BASIEREND AUF STATISTIK AUSTRIA/STATAT (Auszug 2/2009)

Tabelle 26 Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
insgesamt	658	663	674	685	692	708	716	720	734	749	760
Frauen	552	554	559	565	590	613	621	628	642	657	676
Männer	727	738	754	767	760	769	779	783	797	813	823
Gap M-F	24,09%	24,92%	25,88%	26,30%	22,45%	20,28%	20,24%	19,76%	19,47%	19,17%	17,89%
Gap F-M	-31,73%	-33,20%	-34,92%	-35,69%	-28,95%	-25,43%	-25,37%	-24,63%	-24,17%	-23,71%	-21,79%

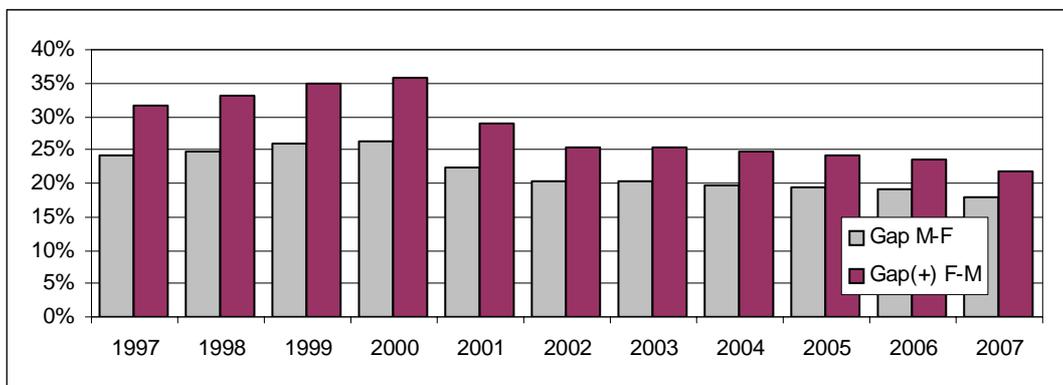
Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 2/2009)

Abbildung 52 Durchschnittlicher monatlicher Arbeitslosengeldbezug



Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 2/2009)

Abbildung 53 Gap im Arbeitslosengeldbezug



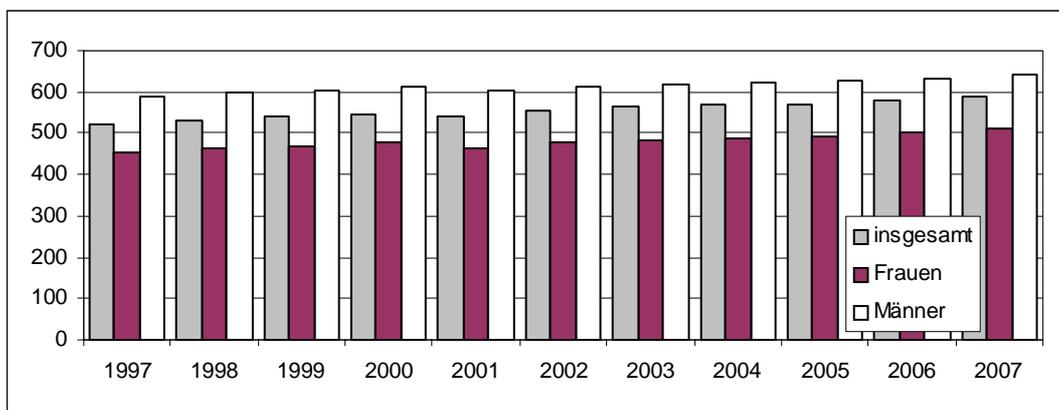
Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 2/2009)

Tabelle 27 Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
insgesamt	523	530	541	547	541	554	563	568	572	579	588
Frauen	454	463	470	477	465	476	483	489	494	501	511
Männer	587	596	605	612	605	611	618	623	625	632	641
Gap M-F	22,64%	22,30%	22,34%	22,10%	23,08%	22,09%	21,75%	21,53%	21,06%	20,77%	20,39%
Gap F-M	-29,27%	-28,71%	-28,77%	-28,37%	-30,00%	-28,35%	-27,79%	-27,43%	-26,68%	-26,21%	-25,61%

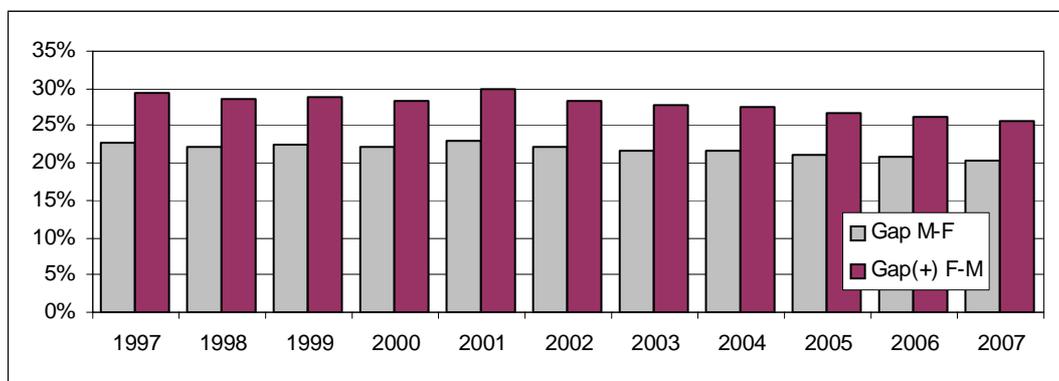
Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 2/2009)

Abbildung 54 Durchschnittlicher monatlicher Notstandshilfebezug



Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 2/2009)

Abbildung 55 Gap im Notstandshilfebezug



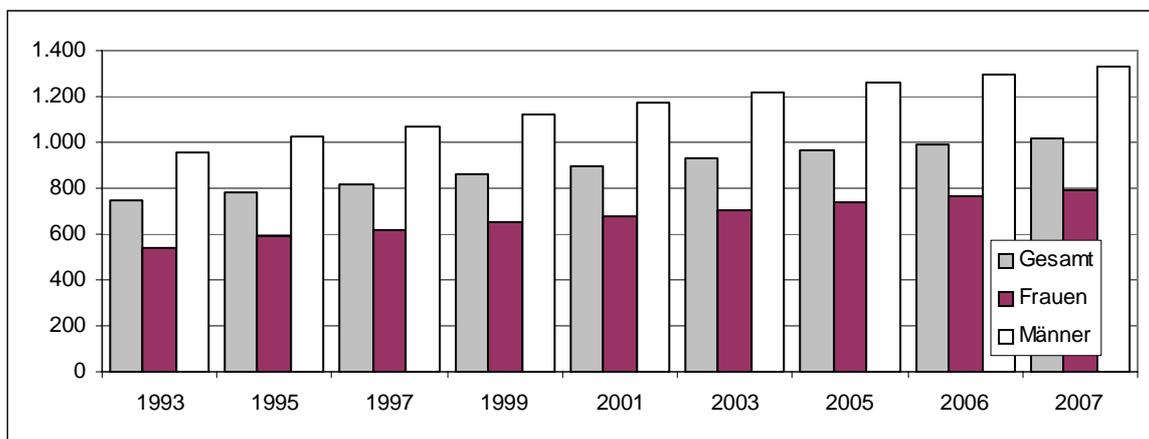
Quelle: IHS BASIEREND AUF AMS (Auszug 2/2009)

Tabelle 28 Durchschnittliche Alterspension (im Dezember)

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006	2007
Gesamt	752	782	816	860	897	929	963	994	1.021
Frauen	543	591	621	656	681	708	741	768	790
Männer	956	1.026	1.066	1.122	1.172	1.219	1.258	1.298	1.333
Gap M-F	43,2%	42,4%	41,7%	41,5%	41,9%	41,9%	41,1%	40,8%	40,7%
Gap F-M	-76,1%	-73,6%	-71,7%	-71,0%	-72,1%	-72,2%	-69,8%	-69,0%	-68,7%

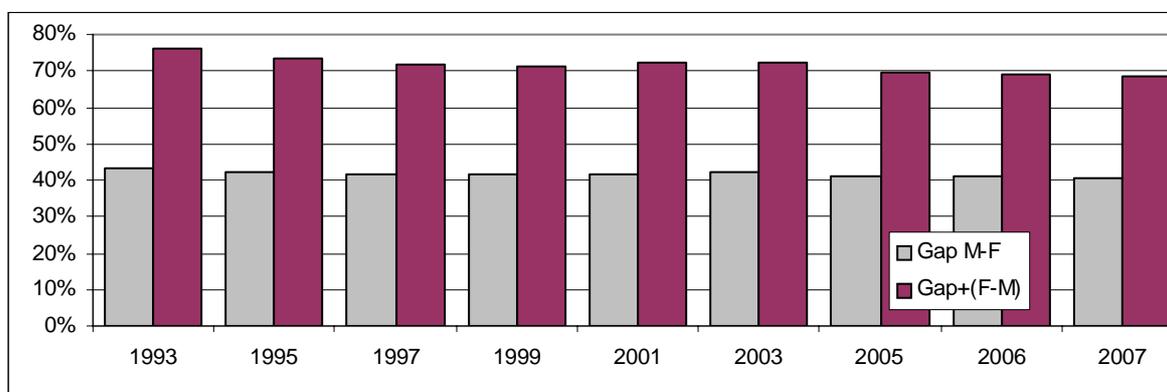
Quelle: IHS BASIEREND AUF HVSV (Auszug 2/2009)

Abbildung 56 Durchschnittliche Alterspension (im Dezember)



Quelle: IHS BASIEREND AUF HVSV (Auszug 2/2009)

Abbildung 57 Gap bei Alterspensionen



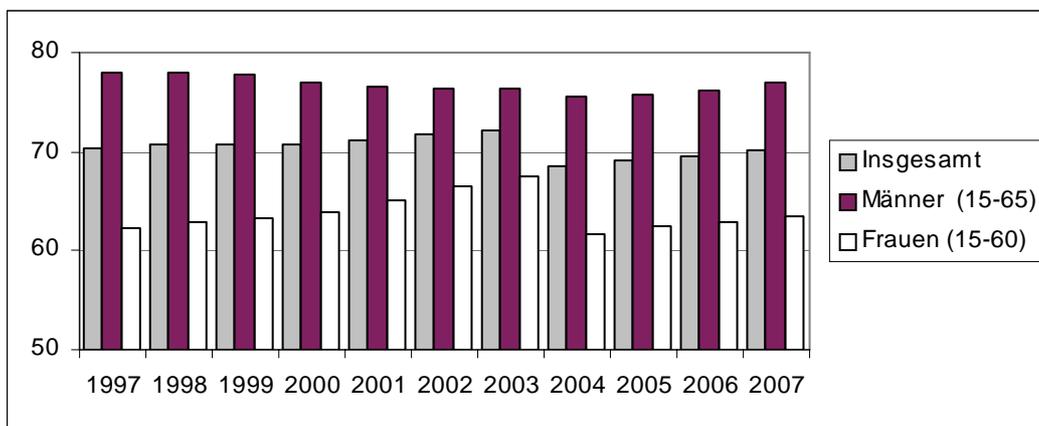
Quelle: IHS BASIEREND AUF HVSV (Auszug 2/2009)

Tabelle 29 Erwerbsquoten von Frauen und Männern

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*	2005	2006	2007
Insgesamt	70,4	70,7	70,8	70,7	71,1	71,7	72,1	68,5	69,1	69,6	70,2
Männer (15-65)	78	78	77,8	77	76,5	76,4	76,3	75,5	75,8	76,2	76,9
Frauen (15-60)	62,2	62,8	63,2	63,9	65,2	66,6	67,5	61,6	62,4	62,9	63,5
Gap M-F (in pp)	15,8	15,2	14,6	13,1	11,3	9,8	8,8	13,9	13,4	13,3	13,4

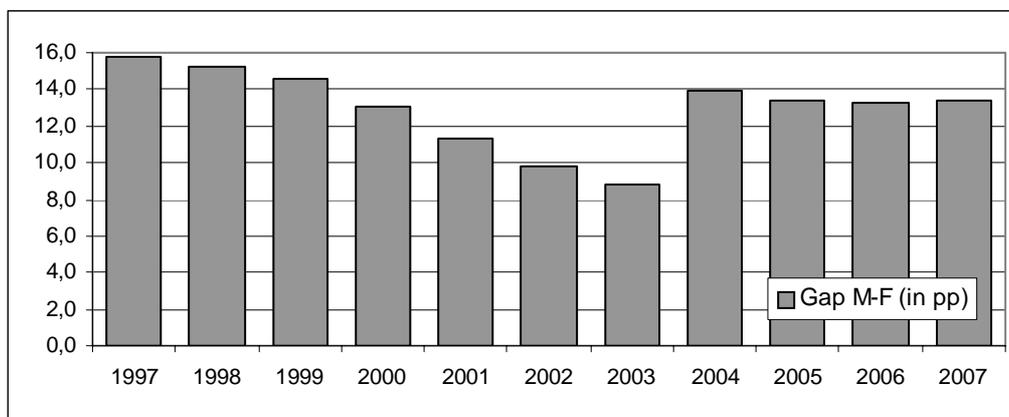
Quelle: IHS BASIEREND AUF BMWA (IN: <http://elis.bmwa.gv.at>; Auszug2/2009), Anteil der selb- und unselbständigen Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der jew. Wohnbevölkerung * 2004: Datenbruch (konzeptuelle Erfassungsumstellung)

Abbildung 58 Erwerbsquote von Frauen und Männern



Quelle: IHS BASIEREND AUF BMWA (Auszug 2/2009)

Abbildung 59 Gender Gap in der Erwerbsquote



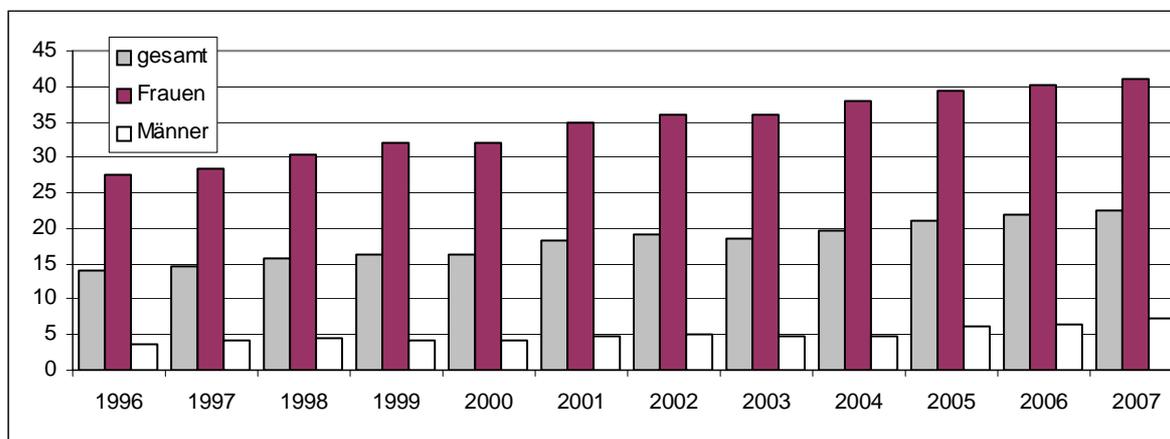
Quelle: IHS BASIEREND AUF BMWA (IN: <http://elis.bmwa.gv.at>; Auszug2/2009)

Tabelle 30 Teilzeitquoten von Frauen und Männern

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
gesamt	14,0	14,7	15,7	16,4	16,3	18,2	19	18,7	19,8	21,1	21,8	22,6
Frauen	27,6	28,5	30,5	32,2	32,2	35	35,9	36	38	39,3	40,2	41,2
Männer	3,7	4,1	4,4	4,2	4,1	4,8	5,1	4,7	4,9	6,1	6,5	7,2
Gap F-M, in pp	23,9	24,4	26,1	28	28,1	30,2	30,8	31,3	33,1	33,2	33,7	34

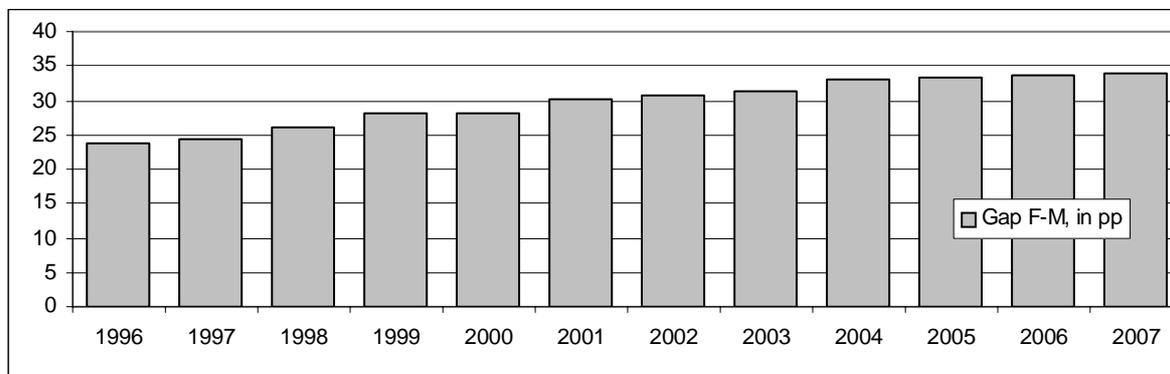
Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 2/2009; Datenbruch 2004), Teilzeitquote: Anteil der Personen an den Erwerbstätigen, die bei der direkten Frage nach Arbeit in Vollzeit oder Teilzeit eine Teilzeiterwerbstätigkeit angeben; gemäß European Labour Force Survey

Abbildung 60 Teilzeitquote von Frauen und Männern



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 2/2009)

Abbildung 61 Gendergap in Teilzeitquote



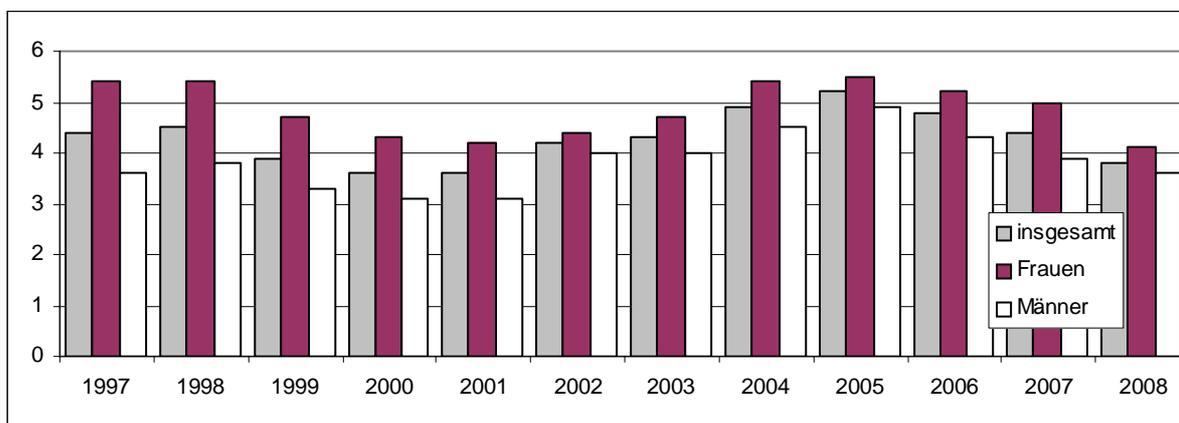
Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 2/2009)

Tabelle 31 Arbeitslosenquote nach Geschlecht

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
insgesamt	4,4	4,5	3,9	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8
Frauen	5,4	5,4	4,7	4,3	4,2	4,4	4,7	5,4	5,5	5,2	5	4,1
Männer	3,6	3,8	3,3	3,1	3,1	4	4	4,5	4,9	4,3	3,9	3,6
Gap F-M, in pp	1,8	1,6	1,4	1,2	1,1	0,4	0,7	0,9	0,6	0,9	1,1	0,5

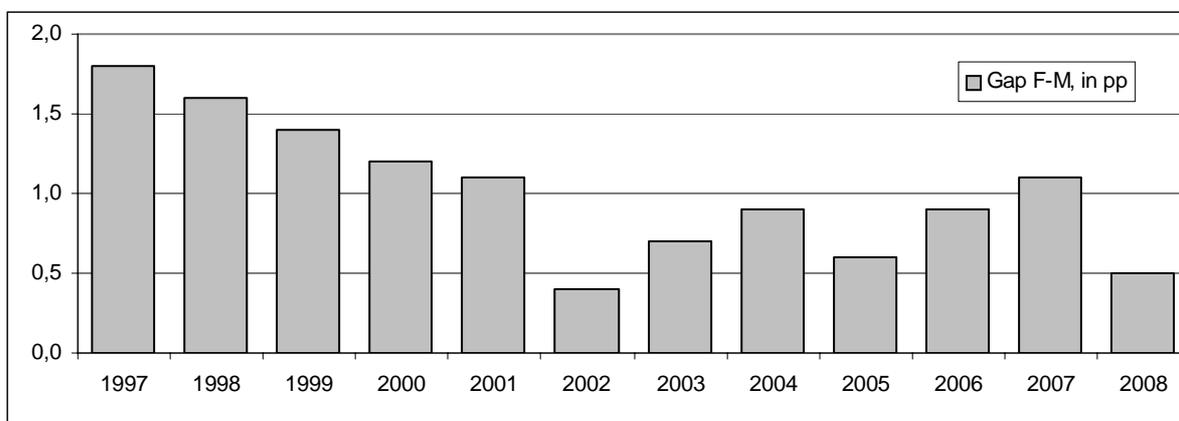
Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 2/2009; Datenbruch 2004), Arbeitslosenquote: Anteil der Arbeitslosen (15-74 Jahre) an der Zahl der Erwerbspersonen (selbständig und unselbständig Erwerbstätige und Arbeitslose) gemäß European Labour Force Survey

Abbildung 62 Arbeitslosenquote nach Geschlecht



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 2/2009)

Abbildung 63 Gendergap in der Arbeitslosenquote

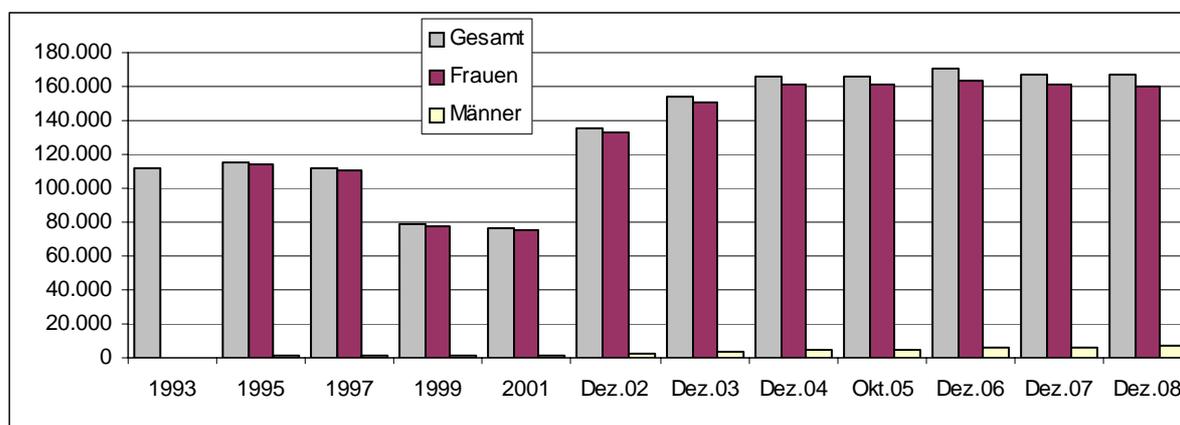


Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT (Auszug 2/2009)

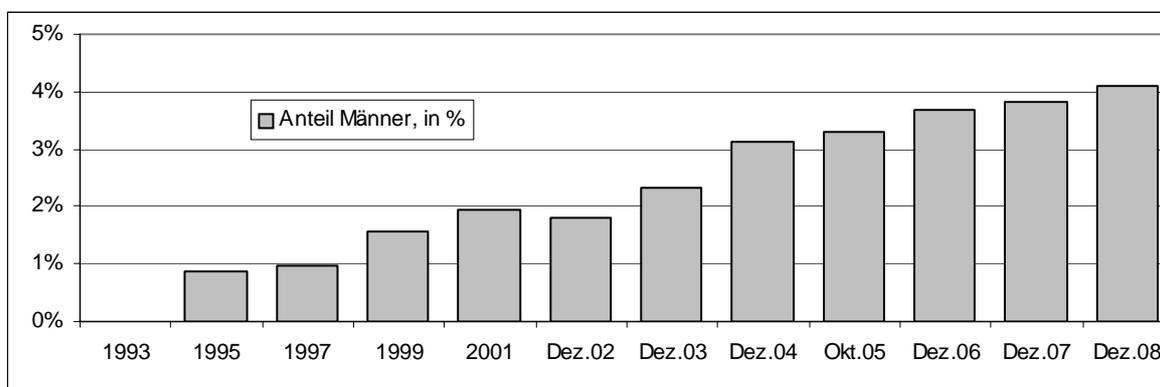
Tabelle 32 Frauen- und Männeranteile an Elternkarenzen bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen

	1993	1995	1997	1999	2001	Dez.02	Dez.03	Dez.04	Okt.05	Dez.06	Dez.07	Dez.08
Gesamt	111.734	115.555	112.237	78.864	76.337	134.908	153.972	166.114	166.194	170.026	167.303	166.579
Frauen		114.567	111.170	77.648	74.870	132.529	150.476	161.105	160.905	164.016	161.153	160.007
Männer		988	1.067	1.216	1.467	2.379	3.496	5.009	5.289	6.010	6.150	6.572
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%

Quelle: IHS BASIEREND AUF HSV UND BMGF (Auszug2/2009)

Abbildung 64 Anteil Frauen und Männer an Elternkarez bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen

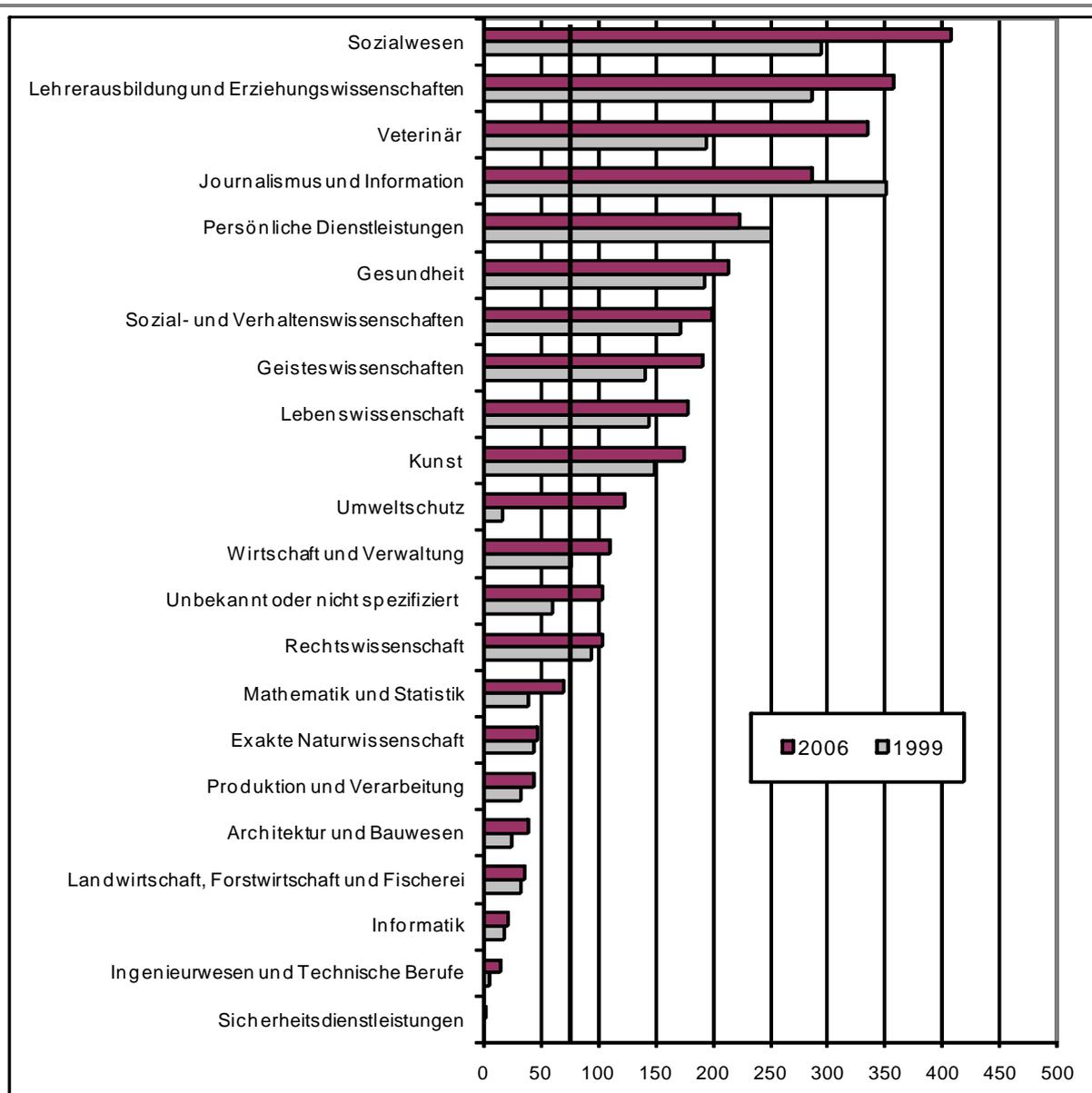
Quelle: IHS BASIEREND AUF HSV UND BMGF (Auszug 2/2009)

Abbildung 65 Gap bei Elterngeld und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen

Quelle: IHS BASIEREND AUF HSV UND BMGF (Auszug 2/2009)

Anhang 3: Zusätzliche Kennzahlen zu den Ketten

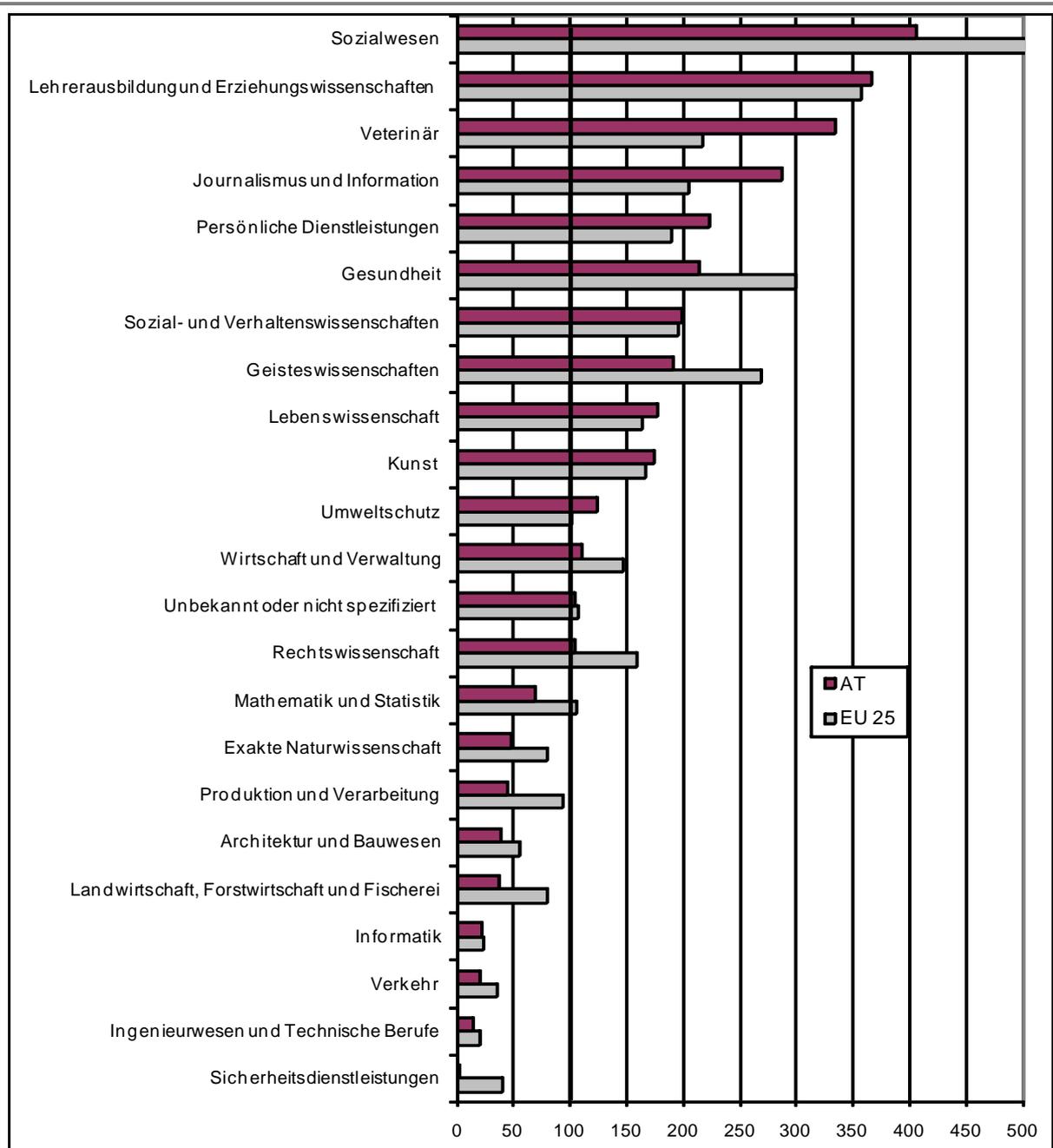
Abbildung 66 AbsolventInnen in der ISCED Stufe 5-6 nach Fachrichtung in Österreich, Frauen pro 100 Männer



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT, LETZTER ZUGRIFF AM 01.04.2009.

ANMK.:ISCED 97 FACHRICHTUNG: 2 STELLEN.

**Abbildung 67 AbsolventInnen in der ISCED Stufe 5-6 nach Fachrichtung in Österreich,
Frauen pro 100 Männer, 2006**



Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT, LETZTER ZUGRIFF AM 02.04.2009.

ANMK.: ISCED 97 FACHRICHTUNG: 2 STELLEN.

Tabelle 33 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	Mineraliengewinnungs- 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).

Tabelle 34 Klassifikation der Wirtschaftsaktivitäten (ÖNACE 2003/NACE Rev. 1.1)

Kodierung	Beschreibung
A	Land- und Forstwirtschaft
B	Fischerei und Fischzucht
C	Bergbau u. Gewinnung v. Steinen und Erden
D	Sachgütererzeugung
DA	Herst. v. Nahrungs- u. Genussmitteln, Tabak
DB	Herst. v. Textilien, Textilw., Bekleidung
DC	Ledererz., -verarbeitung, Herst. v. Schuhen
DD	Be- u. Verarb. v. Holz (ohne Herst. v. Möbeln)
DE	Herst. Verarb. v. Papier u. Pappe, Verlagswesen
DF	Kokerei, Mineralölverarb., Herst.-Verarb. v. Brutstoffen
DG	Herst. v. Chemikalien u. chem. Erzeugnissen
DH	Herst. v. Gummi- u. Kunststoffwaren
DI	Herst. Bearb. v. Glas, v. Waren aus Steinen
DJ	Metallerz.-bearb., herst. v. Metallerzeugn.
DK	Maschinenbau
DL	Herst. Büromasch., DV-Geräten, Elektronik
DM	Fahrzeugbau
DN	Herst. Möbel, Schmuck, Musikinstr., Sportgeräte
E	Energie- u. Wasserversorgung
F	Bauwesen
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur v. Kfz. u.a.
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung
J	Kredit- u. Versicherungswesen
K	Realitätenwesen; Vermietung beweglicher Sachen
L	Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, SV
M	Unterrichtswesen
N	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen
O	Erbringung v. sonst. öffentl. u. persönlichen Dienstleistungen
P	Private Haushalte
Q	Extraterritoriale Organisationen und Körperschaften

Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2008), AKE, TAB. D6, S. 130 (SIEHE URL OBEN) UND STATISTIK AUSTRIA, KLASSIFIKATIONEN, ÖNACE 2003. LTZTER ZUGRIFF 06.2009 UNTER UNTER [HTTP://WWW.STATISTIK.AT/KDBWEB/KDB_VERSIONAUSWAHL.DO](http://www.statistik.at/KDBWEB/KDB_VERSIONAUSWAHL.DO).

Tabelle 35 Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Berufen und Wirtschaftszweigen in Österreich, ohne Anpassungen (%), 2006

	ISCO 1	ISCO 2	ISCO 3	ISCO 4	ISCO 5	ISCO 7	ISCO 8	ISCO 9	Total
C			23,3	35,2				26,2	27,3
D	23,1	22,3	19,7	26,4	47,5			18,9	25,8
E			30,5	19,0	44,7	24,5		25,2	20,8
F	24,6	25,2	23,5	19,3	30,8	32,5	25,1	18,2	9,3
G	22,4	9,6	22,8	25,5	26,9	14,9	23,2	9,8	28,5
H	16,3	49,8	-2,1	10,9	9,3	26,6	22,8	5,4	11,7
I	29,7	13,2	35,4	17,3	22,9	25,9	18,9	17,7	16,4
J	33,6	16,1	11,1	20,6	17,3				30,3
K	39,7	19,0	12,3	13,4	22,8	19,2			30,7
M	30,0	14,6	8,1	9,4	28,2	16,9	-4,2	7,7	26,4
N	26,2	23,8	7,3	16,8	7,9	11,5	14,5	-0,8	21,3
O	22,7	28,8	25,0	25,2	23,0	22,6	28,0	18,4	33,7
C to O ohne L	31,7	18,7	23,2	23,2	24,3	26,3	21,2	19,5	25,5

Quelle: IHS BASIEREND AUF EUROSTAT. LETZTER ZUGRIFF AM 06/08/21.04.2009, SIEHE OBEN ISCO UND ÖNACE KLASSIFIKATIONEN

BESTELLSERVICE
des Bundeskanzleramtes
1014 Wien, Ballhausplatz 2
Telefon: 01/53115 – 2613
Fax: 01/53115 - 2880
E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at
Website: www.bundeskanzleramt.at