

Gender Mainstreaming und Gender Budgeting – ein ständiges Bemühen um Gleichstellung

1995 fünfte UN-Weltfrauenkonferenz von Peking: Aufbauend auf den vier vorhergehenden Weltfrauenkonferenzen, insbesondere Nairobi 1985, wird **Gender Mainstreaming (GM)** als durchgängiges Prinzip in der Aktionsplattform (Deklaration) etabliert. Die Gleichstellung der Geschlechter ist auf allen Ebenen in allen Bereichen anzustreben, zu fördern und umzusetzen. Sex bezeichnet das biologische Geschlecht und Gender das soziale Geschlecht. Simone de Beauvoir: „*Wir werden nicht als Frauen geboren, wir werden zu Frauen gemacht.*“ GM wird als Strategie, auch als Konzept verstanden. Eine ausführliche Definition des **Europarates** stammt aus 1998: „*Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.*“

Unterschiede zur Gleichbehandlung und Frauenförderung

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=230>

Gleichbehandlung von Frauen und Männer: **Gleichbehandlungsgesetz** für die Privatwirtschaft seit 1978 bzw. 2004 – hat keine Frauenförderung; **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** seit 1993 – mit Frauenförderung und 50%-Frauenquote

Gender Mainstreaming will Männer aktiv miteinbeziehen. Es gibt **kein GM-Gesetz**.

Als Basis gelten

internationale Rechtsvorschriften,

- wie die UN-Konvention gegen jede Form der Diskriminierung der Frau – CEDAW aus 1979, **1982 von Ö ratifiziert**, mit Fakultativprotokoll (2000). **Dr.ⁱⁿ Lilian Hofmeister** ist noch bis 31. 12. 2018 das erste österreichische Mitglied im CEDAW-Komitee.
https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/EU_Internationales/Konvention_zur_Beseitigung_jeder_Form_der_Diskriminierung_der_Frauen_CEDAW ,
- die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) <http://www.imag-gmb.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0605> ,
- EU-Recht (Verträge, Richtlinien, Strategien, Programme, EuGH-Entscheidungen)
https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/EU_Internationales/Rechtsvorschriften_und_Grundsatzdokumente_zur_Geschlechtergleichstellung_in_der_EU

und nationale Rechtsvorschriften:

- Art. 7 B-VG; Art. 13 Abs. 3 und Art. 51 Abs. 8 und 9 B-VG (Gender Budgeting);
- Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) –
- **hier verschwimmen** die Unterschiede,
- ebenso auch bei den rechtlichen und politischen Grundlagen der Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich, auf die sich sowohl die Gleichbehandlung, wie auch GM stützen: http://www.imag-gmb.at/cms/imag/attachments/1/9/7/CH0619/CMS1465981568160/rechtliche_grundlagen_gleichstellung.pdf

Das B-GIBG wirkt im Inneren der Ministerien und Institutionen und schützt nur **die Bediensteten** bzw. Personen, die ein Dienstverhältnis anstreben, gegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, der Aufnahme und Beendigung eines Dienstverhältnisses, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und gegen Belästigung und sexuelle Belästigung.

Außenwirkung entsteht durch das Vorbild: mehr Frauen in Führungspositionen (hier hilft die Quote den qualifizierten Frauen), Frauenförderungspläne, Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, Väterkarenzen, geschlechtergerechte Formulierungen, weibliche Sprachformen in Titeln, Formularen, Schriftstücken. Unter dem Vorsitz der jeweiligen Frauenministerin ist eine IMAG für Gleichbehandlungsfragen nach dem B-GIBG eingerichtet. Die Umsetzung wird mit Institutionen, wie den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen in den Ministerien und der Bundes-Gleichbehandlungskommission unterstützt

https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Rec

Das GIBG schützt gegen Diskriminierung (siehe oben) in der Privatwirtschaft und hat mit Umsetzung der EU- Antidiskriminierungsrichtlinien auch Außenwirkung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission unterstützen die Umsetzung des GIBG <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6441/default.aspx>

GM soll die Inhalte und Tätigkeiten der Ressorts nach außen z.B. bei der Formulierung und Vorbereitung von Rechtsvorschriften im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. der Geschlechter beeinflussen und wird in akademischen Diskussionen auch auf die Diversität (ethnische Zugehörigkeit, Weltanschauung, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung) ausgedehnt.

Umsetzung von GM in Österreich durch 6 Ministerratsbeschlüsse von 2000 – 2011.

Einrichtung von GM-Arbeitsgruppen in den Ressorts, Einforderung von Ressortprojekten, Einrichtung einer Interministerielle AG GM unter Vorsitz der jeweiligen Frauenministerin.

Für das **Doppelbudget 2005/06** fordert das Finanzministerium erstmalig von allen Ressorts die Aufnahme und Darstellung eines Genderprojekts in den Budgetunterlagen ein – **Beginn von Gender Budgeting in Ö**, Einrichtung einer zusätzlichen IMAG GB unter Vorsitz der

Frauenministerin. Die IMAG GM und die IMAG GB wurden später zur IMAG GMB zusammengeführt <http://www.imag-gmb.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0620>

Gender Budgeting (GB)

„finanzpolitisches Instrumentarium von GM“ <http://www.imag-gmb.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0597>

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in allen Phasen der Budgetierung – Planung, Umsetzung, Kontrolle und Evaluierung zu beachten. Das Budget ist das „in Zahlen gegossene Regierungsprogramm“ <https://www.bmf.gv.at/budget/budgetpolitik-und-grundsaeetze/budgetgrundsaeetze.html> . Einnahmen und Ausgaben sind im Sinne der Gleichstellung sichtbar zu machen, um gegebenenfalls korrigierend einzugreifen. Es gibt kein eigenes Gender-Budget, sondern GB ist im Budget integriert. Es ist ein Analyse- und Steuerungsinstrument.

Rechtsgrundlagen: Art. 13 Abs. 3 B-VG (2009) – Staatszielbestimmung: „*Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.*“, Art. 51 Abs. 8 und 9 B-VG (wirkungsorientierte Haushaltsführung, 2013), Bundeshaushaltsgesetz – BHG 2013, Strategiebericht, Bundesfinanzrahmengesetz, Bundesfinanzgesetz.

Alle Bundesministerien und Organe des Bundes (Parlament, Verfassungsgerichtshof etc.) sind verpflichtet, für den jährlichen Bundesvoranschlag maximal fünf **Wirkungsziele** in ihrem jeweiligen Budget **Untergliederungen** festzulegen:

<https://www.parlament.gv.at/PERK/GL/BUDGET/U.shtml>. Eines der Wirkungsziele hat ein **Gleichstellungsziel** zu sein. Die Wirkungscontrollingstelle im BKA prüft die Wirkungsziele https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/controllingstelle/index.html . Die Gleichstellungsziele aller Ressorts, dargestellt nach den 32 Untergliederungen, sind in der vom Parlament zusammengestellten Gleichstellungsziel-Landkarte erfasst:

https://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2016/BD - Gleichstellungsziel-Landkarte_BVA-E_2017.pdf

Zur Wirkungsorientierung und Gleichstellung siehe Homepage des Parlaments <https://www.parlament.gv.at/PAKT/BUDG/WIRKUNGSORIENTIERUNG/>

Die Gleichstellungsziele sind sehr speziell mit Maßnahmen und Indikatoren, meist fokussiert auf umsetzbare Kleinbereiche, die auf Messgrößen (in Jahresabständen vergleichbare Anzahl) heruntergebrochen werden, damit der „Erfolg gemessen“ werden kann, (wie: Gender-Veranstaltungen; von Frauen eingebrachte Beschwerden; Initiativen für Menschenrechte, die Frauen betreffen...). Für sich können sie kaum gesellschaftspolitische Veränderungen bewirken. Viele Gleichstellungsziele beziehen sich direkt auf den Innenbereich und haben Maßnahmen, die auch nach dem B-GIBG und den Frauenförderungsplänen die weiblichen Bediensteten fördern oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. durch Telearbeit) unterstützen sollen.

Die Folgen der Rechtsvorhaben von Gesetzen und Verordnungen sollen mit der „Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA)“ im Vorhinein eingeschätzt werden:

<http://www.imag-gmb.at/cms/imag/content.htm?channel=CH0599&doc=CMS1395908132505>

Sie sind auch nach der WFA-Gleichstellungsverordnung zu prüfen:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=BgblAuth&Dokumentnummer=BGBLA_2012_II_498&ResultFunctionToken=88a3dbb4-b16e-4f3b-9a4e-d8095147338a&Position=1&Titel=&Bgblnummer=&SucheNachGesetzen=False&SucheNachKundmachungen=False&SucheNachVerordnungen=False&SucheNachSonstiges=False&SucheNachTeil1=False&SucheNachTeil2=False&SucheNachTeil3=False&VonDatum=21.12.2012&BisDatum=21.12.2012&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=50&Suchworte=

Auch der Rechnungshof prüft die Umsetzung der Gleichstellungsziele

http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/_jahre/2017/berichte/teilberichte/bund/Bund_2017_51/Bund_2017_51_1.pdf und es gibt Evaluierungsberichte des Parlaments und des Bundeskanzleramtes

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/Berichte_WFA.html

GB-Beispiel zur Untergliederung 16 Öffentliche Abgaben

Gleichstellungsziel : „*Gleichmäßigere Verteilung der Erwerbsarbeit wie auch der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wird durch das Abgabensystem unterstützt*“, mit „*Abbau von negativen Erwerbsanreizen im Abgabensystem im Sinne der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern*“ https://www.bmf.gv.at/budget/das-budget/Strategiebericht_2017-2020_2.pdf?67runv

Das heißt, steuerliche Maßnahmen dürfen im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter nicht dazu führen, dass Frauen zurück an Heim und Herd gedrängt werden.

Negative Erwerbsanreize im Abgabensystem sollten abgebaut werden. Als positive Anreize für ein Einkommen über dem Steuerfreibetrag galten der **Kinderfreibetrag**, und die **Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten**. Mit dem Familienbonus hat die neue Regierung diese – gesetzlich so im letzten BFG vorgesehenen Maßnahmen

https://service.bmf.gv.at/Budget/Budgets/2017/bfg/Bundesfinanzgesetz_2017.pdf (S 195)

einfach gestrichen. Begünstigt wird nun wieder der oder die besser verdienende (Ehe)Partner/in. Auch die diskutierte Anhebung des Alleinverdienerabsetzbetrages wird gering verdienende Frauen daran hindern, ihre Beschäftigung auszudehnen. Die neuen Steuerpläne müssen aufmerksam verfolgt werden, damit nicht die für die ökonomische Unabhängigkeit der Frauen so wichtige **Individualbesteuerung**, in Kraft seit 1974, durch eine Familienbesteuerung in Form von Ehegatten – oder Familiensplitting, ersetzt wird.

Am 16. November konnte im Finanzministerium im Rahmen einer „Forum Finanz“ - Veranstaltung die WIFO-Studie "Lenkung und Wirkung von Steuern und Abgaben auf Frauen und Männer" präsentiert werden. <https://www.bmf.gv.at/ministerium/forum-finanz.html>

Was wurde in all den Jahren seit

1979/2004 GIBG, 1982 (CEDAW), 1993 B-GIBG, 1995 (Weltfrauenkonferenz Peking), 1998 (Novelle Art. 7 B-VG), 2000 Einführung von GM in der Verwaltung, 2005/06 Einführung von GB in der Verwaltung, 2009 (Art. 13 Abs. 3 B-VG), 2013 (wirkungsorientierte Haushaltsführung, Art. 51 Abs. 8 und 9, GB), Einführung von Einkommensberichten,

erreicht?

Es wird über Gender positiv und negativ (FPÖ) gesprochen. Es gibt **sehr gute Gesetze, die Rechtslage wäre ausreichend**. Österreich erzielt international hohe Anerkennung für Gender Budgeting im Verfassungsrang. Aber die Umsetzung erfolgt auf niedrigem Niveau, oft nur mit Maßnahmen, die auch nach dem B-GIBG erfolgen sollten, und ist mit einem hohen Verwaltungsaufwand belastet.

Österreich hat einen im EU-Vergleich immer noch sehr hohen Gender Pay-Gap (21,7%). Mehr Frauen in technische Berufe hat schon Johanna Dohnal propagiert und unterstützt. Warum sind Sozial- und Dienstleistungsberufe, in denen Frauen überwiegend tätig sind, noch immer so schlecht bezahlt? Wir haben zu wenig Kinderbetreuungseinrichtungen, kaum Ganztagschulen und zu wenig Nachmittagsbetreuung. Frauen sind noch immer nicht ihrem Anteil entsprechend auf allen Ebenen in allen Institutionen und in der Wirtschaft entsprechend repräsentiert z.B. im AR, im Vorstand oder in Führungspositionen. In der Politik holen Frauen auf, aber es gibt Luft nach oben. Das Rollenverständnis der Frau ist einzementiert: „Die Mutter gehört zum Kleinkind.“ Frauen übernehmen die Pflege naher Angehöriger. Arbeitende Frauen sind Rabenmütter. Österreich hat eine im EU-Vergleich höhere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, aber 49% aller arbeitenden Frauen arbeiten Teilzeit! Väter beteiligen sich mehr an den Betreuungspflichten, es gibt Väterkarenzen. Viele Väter würden sich gerne mehr beteiligen, aber die Wirtschaft braucht eine über 40-Wochenstunden verfügbare Arbeitskraft und steht diesem väterlichen Ansinnen entgegen. Das Bildungsmonopol der Männer ist gebrochen. Sexuelle Belästigungen ist kein Kavaliersdelikt mehr, auch wenn immer noch schwer verfolgbar.

Regierungsprogramm 2018, Frauen S 105 – S 107 (u.a. gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt; **keine Erwähnung von Gender Budgeting**):

https://www.bundeskanzleramt.gv.at/documents/131008/569203/Regierungsprogramm_2017%e2%80%932022.pdf/b2fe3f65-5a04-47b6-913d-2fe512ff4ce6

Regierungsprogramm 2013 – 2018, Frauen S 51 und S 52 (u.a. gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt; Ausbau der Beratungs- und Betreuungsangebote für Frauen und **Gender Budgeting vorantreiben**: „Wirksamkeit

überprüfen und Umsetzung von Gender Budgeting gemeinsam mit dem BMF konsequent vorantreiben“): [https://spoe.at/sites/default/files/regierungsprogramm_2013 - 2018.pdf](https://spoe.at/sites/default/files/regierungsprogramm_2013_-_2018.pdf)

Von den 11 Forderungen des **Frauenvolksbegehrens 1997** wurden 2 erfüllt und 2 teilweise, alle anderen wurden nicht erfüllt. http://zwanzigtausendfrauen.at/wp-content/uploads/2011/01/1997_Frauenvolksbegehren.pdf

Von 12. 2. – 12. 3. 2018 kann die Unterstützungserklärung für das neue Frauenvolksbegehren 2.0 abgegeben werden, das gleiche Chancen für alle Menschen fordert. <https://frauenvolksbegehren.at/>