



Praktische Gewerkschaftsarbeit

PGA
8

Elisabeth Mitter

Gender Mainstreaming im Betrieb

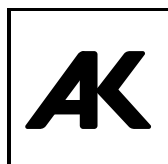
INHALT

Einleitung	3
Definition von Gender Mainstreaming	4
Die Entwicklung von Gender Mainstreaming	8
Gender Mainstreaming im ÖGB	10
Argumente für die Umsetzung von Gender Mainstreaming	12
Die Umsetzung von Gender Mainstreaming Gender Mainstreaming im Betrieb	17 21
Exkurs: Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz, die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission	31
Beantwortung der Fragen	33
Hilfreiche Websites	34
Literaturverzeichnis	34
Fernlehrgang	35

Inhaltliche Koordination:
Stefan Maderner

Stand: Jänner 2007

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?

Anmerkungen: Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- die Definition von Gender Mainstreaming und seine Entwicklung kennen,
- über die Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung Bescheid wissen,
- Argumente für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bereich Arbeitsmarktpolitik und in Unternehmen gehört haben,
- Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming kennen sowie
- konkrete Umsetzungsstrategien und -beispiele anwenden können.

Viel Erfolg beim Lernen!

Einleitung

Gender Mainstreaming bedeutet die systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Programmen und Maßnahmen in allen Politikfeldern mit dem Ziel der Herstellung von Chancengleichheit. Soziale Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wie beispielsweise unterschiedliche Aufgaben-, Funktions- und Rollenzuschreibungen führen zu verschiedenen Zwängen. Deshalb müssen in der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung aller getätigten Maßnahmen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen bewertet werden.

Wichtig dabei ist aber, dass der Gender Mainstreaming-Ansatz die bestehende Frauenförderung nicht ersetzt. Sie muss als Teil einer umfassenden Gleichstellungspolitik weiter bestehen. Während Gender Mainstreaming eine Methode zur Identifizierung des Handlungsbedarfes und zur systematischen Berücksichtigung der Dimension Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen ist, dient Frauenförderung als Instrument, um historisch verankerte und gewachsene Benachteiligungen von Frauen zu beheben.

Die Ursachen für die berufliche Benachteiligung von Frauen liegen nicht ausschließlich in den Unternehmen. Die Gleichstellung wird vielmehr noch immer durch die traditionelle Zuständigkeit der Frau für die unbezahlte Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit erschwert. Eine wichtige Voraussetzung für eine grundlegende Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben ist daher die Akzeptanz, dass sowohl die bezahlte Erwerbsarbeit als auch die unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit zu gleichen Teilen Frauen und Männern zusteht bzw. von ihnen zu erledigen ist. Das Problem, Beruf und Familie zu vereinbaren, ist nicht die Sache von Frauen.

Gender Mainstreaming wird in Österreich zunehmend verankert, vor allem in Behörden und Organisationen, die im arbeitsmarktpolitischen Bereich tätig sind. Auch der ÖGB hat sich zum Einsatz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Organisation verpflichtet.

Auch immer mehr Unternehmen sehen die Wichtigkeit von Gender Mainstreaming. Den Geschäftsleitungen und dem Management geht es dabei nicht nur um Fairness und das Einhalten gesetzlicher Bestimmungen (z. B. Gleichbehandlungsgesetz), sondern meist um betriebliche und wirtschaftliche Interessen. Das Angebot an Arbeitskräften wird aufgrund der demographischen Entwicklung geringer und deshalb wird es für sie zunehmend wichtiger, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial vollständig auszuschöpfen. Durch die zunehmende Verankerung von Gender Mainstreaming in Betrieben werden auch weitere Herausforderungen auf Betriebsräte und Betriebsrätinnen zukommen. Es ist wichtig, dass sich diese, aber auch engagierte Kollegen und Kolleginnen, in den Gender Mainstreaming-Prozess ihrer Unternehmen aktiv einbringen und genau darüber Bescheid wissen, wie sie diese Prozesse in ihrem Umfeld mitgestalten können. Dieses Skriptum soll dafür Unterstützung bieten. Es gibt einen Überblick über Gender Mainstreaming, seine Methoden und Ziele. Im Teil „Gender Mainstreaming im Betrieb“ werden außerdem ganz konkrete Möglichkeiten für Gleichstellungsmaßnahmen in Betrieben diskutiert.

Anmerkungen

Gender Mainstreaming ersetzt nicht Frauenförderung

Gender Mainstreaming im Betrieb

Definition von Gender Mainstreaming

Definition des Europarates 1998

Der Europarat hat 1998 folgende Definition von Gender Mainstreaming veröffentlicht:

Europarat-Definition

„Gender Mainstreaming ist die (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene (gleichstellungsorientierte) Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen Ebenen und in allen Phasen, durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“

Gender Mainstreaming bedeutet also, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema in alle Politikfelder, Aktivitäten und Maßnahmenbereiche zu integrieren. Bis jetzt wurde noch keine adäquate deutsche Übersetzung dieses Begriffs gefunden. Eine beschreibende Übersetzung des Begriffs macht aber deutlich, welche Grundsätze dieser Strategie zugrunde liegen.

Gender = „soziales Geschlecht“,
Mainstreaming = „in den Hauptstrom bringen“

Gender = das soziale Geschlecht. Gender ist der soziale Ausdruck des Geschlechts, der von den Vorstellungen, Aufgaben, Funktionen und Rollen bestimmt wird, die man Frauen und Männern zuschreibt. Es ist die kulturspezifische Definition von „weiblich“ und „männlich“ und vom Verhältnis der Geschlechter zueinander.
Mainstreaming = in den Hauptstrom bringend. Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in den „Mainstream“ – in Politik und Verwaltung, Programme, Maßnahmen in der Unternehmensführung, etc. – gebracht wird, dass ein „Sonderthema“ zu einem Hauptthema wird. Mainstreaming heißt, den Mainstream zu durchdringen und zu verändern.

„Gender“ und „Mainstreaming“ zusammengenommen bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Alle Vorhaben werden auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin überprüft und so gestaltet, dass sie auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.

Mögliche Fragen bei Planungs- und Entscheidungsschritten können sein:

- Wie sieht in dem betreffenden Bereich das Geschlechterverhältnis aus?
- Wie wirkt sich das geplante Vorhaben auf Frauen und Männer aus?
- Wie kann zur Förderung der Gleichstellung beigetragen werden?

Wichtig dabei ist, dass die Berücksichtigung von unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern nicht dazu führt, dass diese (wenn überhaupt vorhandenen) Unterschiede als gegeben hingenommen und verfestigt werden. Gender Mainstreaming fragt nach den Ursachen von Unterschieden mit dem Ziel, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen zu überwinden und strukturelle Ungleichheiten abzubauen. So kann die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden.

Gender Mainstreaming meint auch, dass Gleichstellung nicht nur „Frauensache“ ist, sondern Frauen und Männern gleichermaßen anspricht. Der Begriff „Gender“ umfasst ja beide Geschlechter. Das heißt, dass nicht Frauen sich an die Gegebenheiten anpassen müssen, sondern die Strukturen angepasst werden müssen, damit Gleichstellung erreicht werden kann. Gender Mainstreaming stellt Frauen- und Männerrollen in Frage. Nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer muss sich etwas verändern. Deshalb sind auch Männer Akteure und Zielgruppe von Gender Mainstreaming.

Anmerkungen

Gender versus Sex – das biologische und das soziale Geschlecht

Das biologische versus das soziale Geschlecht

Die englische Sprache unterscheidet zwischen „sex“, dem biologischen Geschlecht, und „gender“, dem sozialen Geschlecht.

Das biologische Geschlecht „sex“ bezeichnet den biologischen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Körpern.

Das soziale Geschlecht „gender“ bezeichnet die gesellschaftlichen Geschlechterrollen, die Vorstellungen und Erwartungen darüber, wie Frauen und Männer sind bzw. wie sie sein sollen. Weibliche und männliche Rollen ändern sich im Lauf der Zeit und sind sowohl innerhalb als auch zwischen den Kulturen unterschiedlich. Das soziale Geschlecht wird in sozialen Interaktionen hergestellt und alle Handelnden sind an der Konstruktion beteiligt. **Daher ist Gender nicht etwas, das wir haben, sondern etwas, das wir tun (= doing gender)!**

Diese Unterscheidung zwischen „sex“ und „gender“ ist sehr wichtig für Gleichstellungsprozesse. Wenn herrschende Geschlechterrollen als soziale Konstrukte verstanden werden, ist auch klar, dass die Unterschiede zwischen Frauen und Männern gesellschaftlich gemacht und damit auch wieder gesellschaftlich veränderbar sind. Männer- und Frauenbilder können dadurch aktiv gestaltet werden.

Das Ziel von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, mit der ein Ziel verfolgt wird: die Gleichstellung von Frauen und Männern. In unserer Gesellschaft werden unterschiedliche Frauen- und Männerrollen definiert, die die Wahl der Lebensführung in Bezug auf Familie, Beruf und Karriere beeinflussen. Die Wahlmöglichkeiten und Entscheidungen einzelner Menschen sind geprägt durch sozialisationsvermittelte Geschlechterrollen, kulturelle Leitbilder und Normen sowie ungleiche Erwerbchancen in einem geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt. Echte Chancengleichheit kann nur entstehen, wenn die Geschlechterrollen aufgeweicht werden.

Chancengleichheit durch Aufhebung der Trennung in Frauen- und Männerrollen

Deshalb darf Gender Mainstreaming nicht bei der Analyse der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern stehen bleiben. Dies könnte zur Folge haben, dass Frauen als „Problemgruppe“ mit spezifischen Bedürfnissen behandelt werden und dadurch geschlechtsspezifische Ungleichheiten (unbeabsichtigt) verschärft und zementiert werden.

Ziel eines Gender Mainstreaming-Prozesses ist es, die Ursachen zu hinterfragen. Es muss analysiert werden, was die Ursachen für diese Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind, durch welche Mechanismen sie fortgeschrieben werden und welche Konsequenzen sie für Frauen und Männer haben.

Daher beinhaltet Gender Mainstreaming immer auch eine strategische Perspektive, die die Geschlechterrollen in Frage stellt und strategisch auf eine Veränderung der Strukturen zielt, die Ungleichheiten hervorbringen.

Strategische Gleichstellungsziele

Strategische Gleichstellungsziele am Arbeitsmarkt können beispielsweise sein:

- Abbau der horizontalen und vertikalen Segmentation des Arbeitsmarktes
- Gleiches Einkommen für gleichwertige Leistung
- Gleiche Verteilung der Betreuungsarbeit auf Frauen und Männer (mit Unterstützung von öffentlichen Einrichtungen)
- Gleiche Verteilung von Teilzeitarbeit auf Frauen und Männer
- Beschäftigungssystem, in dem Teilzeitarbeit keine Schlechterstellung bei Karrierechancen bringt
- Arbeitszeitmodelle, die die Übernahme von Betreuungsarbeit ohne Nachteile zulässt

Risiken von Gender Mainstreaming

Risiken von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine relativ neue Strategie der Gleichstellungspolitik, weshalb es kritisch in Bezug auf Chancen und Risiken untersucht wird und auch Vor- und Nachteile gegenüber bisherigen Konzepten herausgearbeitet werden müssen.

Eine Befürchtung gegenüber Gender Mainstreaming ist, dass es ein Schlagwort bleiben könnte, unter dessen Deckmantel ein gegeneinander Auspielen alter und neuer Konzepte stattfindet. Es könnten bisherige Errungenschaften der Frauenpolitik zunichte gemacht werden, ohne dass durch eine ernsthafte Umsetzung der neuen Strategie neue Impulse gegeben werden.

Außerdem wird die Komplexität der Strategie kritisiert, da die Umsetzung von Gender Mainstreaming eine grundlegende Veränderung in der Organisationsstruktur und -kultur erfordert. Daher wird befürchtet, dass sich die Umsetzung in Erklärungen und Informationsarbeit erschöpfen könnte, ohne dass tatsächliche Änderungen herbeigeführt werden. Für manche stellt sich die Frage, wie weit männlich geprägte Organisationen und Unternehmen überhaupt in der Lage seien, eine gleichstellungsorientierte Wandlung durchzumachen. Außerdem ist durch den Top-Down-Ansatz der Strategie das Engagement der Führungsebene von entscheidender Bedeutung. Diese Führungsebene ist oft durchwegs männlich besetzt und mit großem Beharrungsvermögen ausgestattet.

Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass für manche Gender Mainstreaming zu technokratisch und bürokratisch ist, bei dem die Inhalte und das politische Ziel der Gleichstellung in Bürokratie und Checklisten untergehen.

Ob sich diese Befürchtungen oder doch die Hoffnungen bewahrheiten, die von vielen in Gender Mainstreaming gesetzt werden, wird letztlich die Praxis zeigen. Der Erfolg hängt sicher entscheidend vom politischen Willen zur Veränderung und dem Engagement aller Beteiligten bei der Umsetzung ab.

Das Neue an Gender Mainstreaming – Gender Mainstreaming versus Frauenpolitik

Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind zwei Strategien, die einander ergänzen. Während die Frauenförderung versucht, durch spezielle Maßnahmen Benachteiligungen aufzuheben, strebt Gender Mainstreaming eine strukturelle Veränderung an. Beide Strategien gehen Hand in Hand. Wenn man eine implementiert, kann man nicht auf die andere verzichten.

Frauenpolitik	Gender Mainstreaming
Frauenförderung wird von speziellen organisatorischen Einheiten betrieben, die für Gleichstellungspolitik zuständig sind, wie etwa von der Frauenbeauftragten eines Unternehmens oder einer Behörde.	Demgegenüber setzt Gender Mainstreaming auf das Engagement aller an einer Entscheidung beteiligten Personen. Es liegt nun in der Verantwortung der jeweils Zuständigen – und nicht mehr ausschließlich in der Verantwortung der Frauenpolitik –, Gleichstellung zwischen Frauen und Männern herzustellen.
Der Fokus wird auf Frauen und deren Benachteiligungen gelegt.	Der Fokus liegt auf Frauen, Männern und den Verhältnissen der Geschlechter zueinander.
Es werden Frauenförderkonzepte ausgearbeitet, um bestehende Nachteile auszugleichen.	Gender Mainstreaming stellt Entwicklungsanforderungen an Frauen und Männer in Richtung Geschlechterdemokratie.
Frauenförderung hat einen additiven Ansatz: die Integration von Frauen in alle Bereiche und Ebenen.	Gender Mainstreaming hat einen integrativen Ansatz: die Veränderung der gesamten Organisationskultur.
Der Ansatzpunkt für Frauenförderpolitik ist eine konkrete Situation, in der die Benachteiligung von Frauen unmittelbar zum Vorschein kommt.	Gender Mainstreaming setzt demgegenüber bei allen politischen Entscheidungen an, auch bei denen, die auf den ersten Blick keinen geschlechtsspezifischen Problemgehalt haben.
Es kann rasch und zielorientiert gehandelt werden; die jeweilige Maßnahme behandelt die spezifischen Problemsituationen.	Gender Mainstreaming setzt grundlegender und breiter an. Die Umsetzung dauert länger; der Ansatz beinhaltet das Potenzial für eine nachhaltige Veränderung bei allen Akteuren und Akteurinnen und politischen Prozessen.

Die Entwicklung von Gender Mainstreaming

Die Wurzeln von Gender Mainstreaming liegen in der Entwicklungszusammenarbeit. Gender Mainstreaming findet seinen Weg von der Ebene der Vereinten Nationen über die Europäische Union nach Österreich, wobei die Vorreiterrolle in der praktischen Umsetzung die Arbeitsmarktpolitik übernommen hat.

1985 Gender Mainstreaming wird auf der Dritten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi als neue Strategie für Gleichstellungspolitik vorgestellt.

1987 Die Kommission der Vereinten Nationen über die Rechte der Frau fordert alle Organe der Vereinten Nationen auf, ein umfassendes politisches Konzept für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu entwickeln und dieses in alle Ziele, Programme und Dokumente zu übernehmen.

1991 Im dritten Europäischen Aktionsprogramm für Chancengleichheit (1991–1995) wird zum ersten Mal neben spezifischen Frauenfördermaßnahmen eine umfassendere Strategie zur Förderung der Chancengleichheit vorgeschlagen. Ziel ist die Einbindung von Gleichstellungspolitik in die gesamte Wirtschafts- und Sozialpolitik.

1995 Auf der vierten Weltfrauenkonferenz in Peking wird das neue Konzept der Gleichstellungsförderung als Querschnittsthema bekräftigt und Gender Mainstreaming in der Folge ein wichtiger Ansatz der europäischen Gleichstellungspolitik.

1996 Das vierte Europäische Aktionsprogramm für Chancengleichheit (1996–2000) hatte Gender Mainstreaming zum Schwerpunkt.

1996 In der Mitteilung über die „Einbindung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ verpflichtet sich die Europäische Union zur Umsetzung von Gender Mainstreaming als zentrale Strategie europäischer Gleichstellungspolitik.

1997 Mit der Verankerung im Vertrag von Amsterdam (der 1999 in Kraft tritt) wird Gender Mainstreaming in das Primärrecht der Europäischen Union aufgenommen.

Vertrag von Amsterdam, Artikel 2: „Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine der Aufgaben der Europäischen Gemeinschaft.“

Vertrag von Amsterdam, Artikel 3, Absatz 2: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten (Anm.: den gemeinschaftlich geregelten Bereichen, wie beispielsweise Handelspolitik, Forschung und technologische Entwicklung, wirtschaftlicher und sozialer Zusammenhalt) wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“

1998 Der Artikel 7 Bundesverfassungsgesetz verbietet jede Form der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

Bundesverfassungsgesetz Artikel 7 Absatz 2: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“

1999 Gender Mainstreaming wird in die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU aufgenommen (Leitlinie 19) und damit Gleichstellung als Ziel der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten festgelegt.

2000 Ministerratsbeschluss über die Einrichtung einer Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM).

2002 Ministerratsbeschluss über ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

2004 Ministerratsbeschluss zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Fortsetzung der bisherigen Beschlüsse.



1. Beschreiben Sie den Begriff „Gender Mainstreaming“.



2. Was ist der Unterschied zwischen den Begriffen „sex“ und „gender“?

Gender Mainstreaming im ÖGB

Gender Mainstreaming
in ÖGB-Statuten
festgehalten

Die Verpflichtung zum Einsatz des ÖGB für die Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ist mehrfach in den Statuten des ÖGB festgehalten. Weiters beschloss der Bundesvorstand im November 2002 auf Antrag des ÖGB-Bundesfrauenausschusses, eine Projektgruppe zur Vorbereitung und Planung eines Gender Mainstreaming-Prozesses einzusetzen. Diese Projektgruppe legte einen Bericht vor, der im Juni 2004 vom Bundesvorstand beschlossen wurde. Ihr Bericht beschreibt die Ziele des Gender Mainstreaming-Prozesses im ÖGB:

Ziele des Gender
Mainstreaming-
Prozesses im ÖGB:
Gleichstellung von
Frauen und Männern
in der gesamten
Organisation und ...

- die Gleichstellung von Frauen und Männern in der gesamten Organisation: Integration von Überlegungen zur Geschlechtergerechtigkeit in alle Strategien und Aktivitäten, entsprechende Vertretung von Frauen und Männern auf allen Entscheidungsebenen und Gremien, der ÖGB lebt die Gender Mainstreaming-Prinzipien und vertritt sie in der gesamten Organisation nach innen und nach außen, alle Führungskräfte fühlen sich für Gender Mainstreaming verantwortlich;

... der ÖGB wird
weiblicher

- der ÖGB ist weiblicher: mehr Frauen sind im ÖGB organisiert, mehr Frauen sind in der Gewerkschaftsbewegung aktiv, Frauen werden nach innen und außen – ebenso wie Männer – sichtbar und wahrgenommen, Frauenpolitik ist ein wichtiger und glaubwürdiger Bestandteil der gesamten Gewerkschaftspolitik, Frauen und Männer fühlen sich mit ihren spezifischen Interessen gut vertreten und angesprochen.

Um die Ziele zu erreichen, wurde vom Bundesvorstand die Bildung einer zentralen Steuerungsgruppe beschlossen, die aus Vertretern und Vertreterinnen des ÖGB, der Gewerkschaften und der Landesorganisationen besteht. Weiters wurde festgelegt, fünf Gruppen einzurichten, die die Umsetzung in verschiedenen Handlungsfeldern gewährleisten sollen. Diese fünf Handlungsfelder sind: Medienpolitik, ÖGB-Bundeskongress, Bildung, Personal und Grundsatzpolitik.

ÖGB-Projektgruppe
Medien



Die Projektgruppe „Medienpolitik“ hat einige ÖGB-Medien nach Gender Mainstreaming Kriterien analysiert und ein „Gender Wörterbuch“ erstellt, in dem genderechte Formulierungen für in der Gewerkschaftsarbeit häufig verwendete Personenbezeichnungen vorgeschlagen werden. Außerdem wurde ein Gender Manual gestaltet, in dem Tipps und praktische Hilfestellungen für eine genderechte Mediengestaltung zu finden sind. Die Broschüre „Ich Tarzan – du Jane – Anleitung für eine genderechte Mediengestaltung“ kann auf der ÖGB-Website heruntergeladen werden.

Ein zweites Pilotprojekt von Gender Mainstreaming im ÖGB ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming in sämtlichen Bildungsbereichen. Diese Gruppe hat mit einer intensiven Gender-Analyse der bestehenden Bildungsangebote begonnen. Davon ausgehend wurde zwei Leitziele definiert: Seminare und deren Rahmenbedingungen gendergerecht zu gestalten und das Thema Gender Mainstreaming zum wichtigen Bestandteil sämtlicher Ausbildungen im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildung zu machen. Ein Leitfaden für gendergerechte gewerkschaftliche Bildungsarbeit wurde erstellt, den Trainer/-innen, aber vor allem auch Bildungsverantwortliche zur Unterstützung heranziehen können. Der Leitfaden „Lieber gleich berechtigt“ kann auf der VÖGB-Website (www.voegb.at) heruntergeladen werden.

Obwohl die praktische Umsetzung der Gender Mainstreaming-Aktivitäten in den Projektgruppen bzw. von deren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durchgeführt wird, liegt **die Leitung und die Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming**, gemäß dem Top-Down-Prinzip, **beim ÖGB-Präsidium**.

ÖGB-Projektgruppe
Bildung



Argumente für die Umsetzung von Gender Mainstreaming

Österreich hat sich politisch und rechtlich verpflichtet, die Strategie Gender Mainstreaming umzusetzen. Diese Verpflichtung besteht rechtlich aus dem Amsterdamer Vertrag und dem Artikel 7 des Bundesverfassungsgesetzes sowie einigen Ministerratsbeschlüssen (siehe Kapitel: Die Entwicklung von Gender Mainstreaming) und basiert politisch auf diversen internationalen und europäischen Aktionsplänen.

Argumente für Gender Mainstreaming im Bereich Arbeitsmarktpolitik – Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt

(nach: *Bergmann, Nadja und Irene Pimminger*. PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Wien, 2004.)

Gerade im Bereich Arbeitsmarktpolitik lassen sich eine Vielzahl von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern erkennen:

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Die zentrale Dimension der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in „männliche“ Erwerbsarbeit und „weibliche“ Familienarbeit. Seitdem immer mehr Frauen auch im Erwerbsleben sind, zeigt sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Art ihrer Kombination: Männer leisten Erwerbsarbeit, Frauen leisten Erwerbs- UND Familienarbeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor ein Frauenthema.

Beispiele: Über drei Viertel der unbezahlten Familien- und Hausarbeit wird von Frauen geleistet, der Männeranteil bei den Elternkarenzierten beträgt unter 2%.

Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung: Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen zunimmt, besteht noch immer eine deutliche Differenz in der Erwerbsbeteiligung, die je nach Altersgruppen unterschiedlich signifikant ist. Die Erwerbsbeteiligung ist jedoch von zentraler Bedeutung für eine eigenständige und ausreichende soziale Sicherheit.

Beispiele: Die Frauenerwerbsquote stieg in Österreich von unter 50% in den 50er Jahren auf 65% im Jahr 2001 (während die Erwerbsquote der Männer im gleichen Zeitraum von 90% auf unter 80% sank). Diese steigende Erwerbsquote ist allerdings auf einen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen: die Zahl der von Frauen besetzten Vollzeitstellen ist von 1991 auf 2001 sogar um 54 000 Arbeitsplätze gesunken.

Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigung: Da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch immer zum größten Teil Frauenthema ist, versuchen sie, diese Aufgabe zu bewältigen, indem sie ihre Berufslaufbahn temporär unterbrechen und dann Teilzeit oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Diese Beschäftigungsformen sind aber mit großen Nachtei-

Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung

Teilzeitarbeit, atypische Beschäftigung und horizontale Arbeitsmarktsegmentation

len in Bezug auf Karriere, aber auch auf die soziale Absicherung verbunden. Die niedrigeren Einkommen setzen sich auch in niedrigeren Transferleistungen bei einer eventuellen Arbeitslosigkeit oder in der Pension fort.

Beispiele: Nahezu 90 % aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Durchschnittlich sind 33 % der unselbstständig erwerbstätigen Frauen, aber nur 3 % der Männer teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil bei den geringfügig Beschäftigten liegt bei ca. 70 %.

Horizontale Arbeitsmarktsegmentation: Der Arbeitsmarkt ist stark in „typisch männliche“ und „typisch weibliche“ Berufe gegliedert. Dies ist vor allem deswegen problematisch, weil Tätigkeitsbereiche mit überproportionalem Frauenanteil durch geringeres Prestige und Einkommen und schlechte Aufstiegs- und Weiterbildungschancen gekennzeichnet sind.

Beispiele: 80 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten im Dienstleistungssektor (gegenüber 50 % der Männer), an erster Stelle im Handel. Der Frauenanteil in den Gesundheitsberufen beträgt 76 %, in den technischen Berufen 12 %. Fast 50 % der weiblichen Lehrlinge werden in 3 Lehrberufen ausgebildet.

Vertikale Arbeitsmarktsegmentation: Grundsätzlich ist es so: Je höher die hierarchische Position eines Berufs- oder Tätigkeitsfeldes ist, desto geringer ist der Frauenanteil. Frauen werden auch bei gleicher Qualifikation meist auf niedrigeren beruflichen Positionen eingesetzt als Männer und stoßen im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn bald an Grenzen.

Beispiele: 56 % aller Angestellten sind weiblich, der Frauenanteil bei den hochqualifizierten und führenden Tätigkeiten beträgt aber nur mehr ein Viertel. Demgegenüber sind 70 % aller Personen, die Hilfstätigkeiten im Angestelltenbereich ausüben, weiblich.

Geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede: Während bei früheren Generationen noch geschlechtsspezifische Unterschiede im Ausbildungsniveau festzustellen waren, gibt es diese bei jüngeren Generationen kaum mehr. Allerdings bestehen weiterhin große Differenzen hinsichtlich der gewählten Fachrichtungen.

Beispiele: Der Schülerinnenanteil an den BHS beträgt rund 50 %, an den AHS sogar über 50 %. An den Universitäten liegt der Frauenanteil der Studierenden bei 58 %, an den Fachhochschulen bei unter 30 %. Gewerblich-technische höhere Schulen haben einen Männeranteil von 90 %, wirtschaftsberufliche höhere Schulen einen Frauenanteil von über 90 %.

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Die herrschenden Ungleichheiten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt werden besonders deutlich bei den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden. Dabei beziehen sich die Unterschiede nicht nur auf das Erwerbseinkommen im engeren Sinn, sondern auch auf Unterschiede im Transfereinkommen, die ja meist auf die erwerbseinkommensbezogenen Unterschiede zurückzuführen sind. Weiters werden bei den Statistiken die Einkommen aus Vermögen aufgrund der schlechten Datenbasis nicht einbezogen, wobei von einer weiteren starken Benachteiligung ausgegangen werden kann. Schätzungen zufolge besitzen Frauen nur rund 1 % des weltweiten Vermögens.

Anmerkungen

Vertikale Arbeitsmarktsegmentation und geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede und unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit

Anmerkungen

Beispiele: Die Einkommensschere in Österreich ist EU-weit betrachtet sehr hoch und in den letzten Jahren wieder größer geworden. Der Einkommensunterschied betrug bezogen auf das mittlere Nettoeinkommen von Frauen und Männern im Jahr 2001 rund 35%. Die durchschnittliche Höhe des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe von Frauen ist rund 25% geringer und die durchschnittliche Alterspension von Frauen ist um mehr als 40% niedriger als die von Männern.

Unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit: Frauen und Männer sind unterschiedlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Bezüglich der Dauer und der Ursachen für Arbeitslosigkeit, alters- und branchenspezifischer Differenzierungen sowie versteckter Arbeitslosigkeit bestehen große Ungleichheiten.

Beispiele: Die Arbeitslosenquote von Frauen betrug 2003 6,5%, jene der Männer 7,5%, was ein Ergebnis der höheren versteckten Arbeitslosigkeit von Frauen sowie des starken Anstiegs der männlichen Arbeit Suchenden ist. Nach internationalen Berechnungen lag die Arbeitslosenquote der Frauen jedoch über jener der Männer: sie betrug 2003 4,2% für Männer und 4,6% für Frauen.

Argumente für Gender Mainstreaming im Betrieb

Kompetenz durch Diversity

Unterschiedliche Kompetenzen durch Diversity

In den USA haben schon viele Unternehmen gelernt, dass sich Vielfalt in ihrer Belegschaft positiv auswirkt. Menschen mit unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Lebensumständen bringen auch unterschiedliche Kompetenzen in das Unternehmen ein. Frauen leisten einen Beitrag dazu, die Flexibilität und Kreativität einer Organisation auszubauen. Sie haben einen anderen Blickwinkel, ermöglichen neue Sichtweisen und sind ein Potenzial für Veränderungen.

Motivation und Leistungsbereitschaft

Verbesserte Motivation und Leistungsbereitschaft durch Karriereaussichten

Wenn Frauen ständig ihren männlichen Kollegen dabei zuschauen müssen, wie sie auf der Karriereleiter an ihnen vorbeiziehen, hat das Konsequenzen, die für das Unternehmen negativ sind. Fertigkeiten und Kompetenzen liegen brach und Unterforderung führt zu Demotivation und dadurch zu geringerer Leistungsbereitschaft und Produktivität. 20% der Krankheitsfälle mit längerfristiger Abwesenheit sind auf Frustration und Demotivation aufgrund von Mobbing, Diskriminierung von Frauen und Ähnlichem zurückzuführen. Außerdem kann Demotivation auch dazu führen, dass Frauen aufgrund unzureichender Aktivitäten der Arbeitgeber/-innen nach ihrer Karenzzeit nicht mehr ins Unternehmen zurückkehren. Die Kosten für den Ersatz dieser Arbeitnehmerinnen sind hoch.

Besseres Arbeitsklima

Verbesserung des Arbeitsklimas

Die Zusammenarbeit von Frauen und Männern erhöht erfahrungsgemäß die Effizienz. Gemischtgeschlechtliche Teams können Aufgabenstellungen besser bewältigen, da sie über mehr Handlungs- und Problemlösungsmöglichkeiten verfügen. In der Studie „Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich“ berichten etwa Betriebe, die Frauen in technischen Berufen

eingestellt haben, über ein verbessertes Betriebsklima. Frauen bringen andere Zugänge und vielfältigere Sichtweisen in die bisher männlich dominierten Arbeitsstrukturen ein.

Anmerkungen

Image

Image

Da das Thema Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in der öffentlichen Diskussion immer wichtiger wird, wirkt das Image eines „chancengleichen“ Unternehmens als Pluspunkt im öffentlichen Ansehen. Nach außen hin ist Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen für viele Kunden und Kundinnen ein positives Signal, was dem Unternehmen einen Marktvorteil sichern kann. Außerdem sind solche Unternehmen besonders für junge Frauen (aber nicht nur) attraktive Arbeitgeber/-innen, d. h., das Unternehmen kann bei Stellennachbesetzungen aus einer größeren Anzahl qualifizierter Bewerber/-innen auswählen.

Qualitätssicherung

Qualitätssicherung

Chancengleichheit im Betrieb ist für Unternehmen zu einer Frage der Qualitätssicherung geworden. Es gibt Konzepte der Qualitätssicherung, die davon ausgehen, dass sich Unternehmen im globalen Wettbewerb nur durch Effizienzsteigerung behaupten können. Diese Effizienzsteigerung wird vorrangig durch Innovationen und stärkere Kunden/-innenorientierung erreicht, deren Grundlage eine Personalpolitik ist, die die Potenziale der Mitarbeiter/-innen ins Zentrum moderner Unternehmensführung stellt. Für Unternehmen ist es wichtig, vorhandenes Fachwissen der Belegschaft optimal zu nutzen und zu fördern, gerade im Hinblick auf den vorhergesagten Mangel gut ausgebildeter Fachkräfte am Arbeitsmarkt.

Wettbewerbsfähigkeit und Effizienzsteigerung setzen eine hoch motivierte und leistungsbereite Belegschaft voraus. Wer seine Mitarbeiter/-innen fördern will oder muss, kann seine weiblichen Mitarbeiterinnen dabei nicht vernachlässigen. Frauen bringen oft bessere Schul- und Berufsabschlüsse mit und sind oft betriebstreuer als Männer. Deshalb müssten sie für Arbeitgeber/-innen besonders interessant sein.

Ein weiterer Grund, warum Chancengleichheit zum Bestandteil von Qualitätssicherung wird, ist die Kunden/-innenorientierung. Durch das Einbeziehen der Mitarbeiterinnen in die Entwicklung und Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen lässt sich das Spektrum um die „weibliche Sichtweise“ erweitern. Wenn man bedenkt, dass ein Großteil der privaten Ausgaben von Frauen getätigt werden, ist dieser Aspekt für Unternehmen eigentlich nicht zu vernachlässigen.

Weitere Faktoren der Qualitätssicherung sind, dass durch Chancengleichheit innerbetrieblich mehr Arbeitszufriedenheit und Engagement der Mitarbeiter/-innen zu verzeichnen sind, und zusätzlich die Identifikation mit dem Unternehmen und die Loyalität steigen. Diese Loyalität führt zu einer längeren Verweildauer der Mitarbeiter/-innen im Unternehmen und damit zu einer Sicherung des Betriebswissens. Durch den Gleichstellungsansatz steigen die betriebliche Gesamtleistung, die innovative Kraft und somit letztendlich die globale Wettbewerbsfähigkeit.

Auswirkung auf Unternehmenserfolg

Unternehmenserfolg

Eine Studie untersuchte in 14 000 Unternehmen in Schweden, wie sich Gleichstellung auf den Unternehmenserfolg (unter anderem Produktivität, Profitabilität und Reingewinn) auswirkt. Es stellte sich heraus, dass je höher die Gleichstellung im Sinne von Nutzung von Karenz durch weibliche und männliche Belegschaft ist, desto höher der Reingewinn ausfällt. Das kann damit zusammenhängen, dass Frauen in Betrieben, in denen Männer wie Frauen in Karenz gehen, kürzere Karenzzeiten in Anspruch nehmen als der

Anmerkungen

Durchschnitt. In Betrieben mit großen Unterschieden gehen Frauen länger in Karenz, und somit werden in diesen Unternehmen mehr Karenztage in Anspruch genommen, was sich negativ auf die Rentabilität auswirkt.

Kosteneinsparung

Einsparung von Kosten durch familienfreundliche Maßnahmen

Kosten, die einem Unternehmen durch familienbedingte Fluktuation, Fehlzeiten und Dauer bis zum Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes erwachsen, können durch familienfreundliche Maßnahmen vermieden oder gesenkt werden. So kann beispielsweise durch attraktive Angebote (z. B. Kinderbetreuungseinrichtungen) die Rückkehrquote aus der Karenz erhöht werden, was dem Unternehmen Kosten für Anwerbungs-, Auswahl-, Einstellungs- und Einarbeitungskosten spart.

Gespräch mit Wilhelm Hofmann

(Geschäftsführer voestalpine mechatronics), DiskussionsForum „Chancengleichheit – neue Qualität für Unternehmen, 16. September 2003

Was hat Sie motiviert, zur Gleichstellung in Ihrem Unternehmen zu arbeiten und welche Ziele verfolgen Sie?

Motivation ist die Überzeugung, dass komplexe technische Problemstellungen im Team mit Männern und Frauen schneller und oftmals besser gelöst werden. Eine weitere Motivation ist die Überzeugung, dass Frauen das Arbeitsklima eines reinen Männerbereichs deutlich verbessern. Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils von derzeit rund 6% auf rund 10% mittelfristig und 20% langfristig.

Welche Auswirkungen beobachten Sie, seit Sie diesen Prozess im Unternehmen gestartet haben? Welche Herausforderungen sind zu meistern?

Das Arbeitsklima ist spürbar besser. Der Umgangston ist freundlicher, früher war es ein rauer und manchmal herber Umgangston. Die Lösung technischer Aufgabenstellungen erscheint für das Team aus Frauen und Männern noch interessanter und spannender. Herausforderungen sind, Vorurteile abzubauen, zum Beispiel werden Frauen als Problem für Arbeitgeber/-innen gesehen, weil sie schwanger werden können und deshalb ersetzt werden müssen.

Was glauben Sie, würde andere Unternehmen motivieren, um sich diesem Thema zuzuwenden – welche Herausforderungen sehen Sie?

Motivation könnten positive Praxisbeispiele aus gleichartigen Unternehmen sein. Motivation könnte die Verbesserung eines rauen Arbeitsklimas sein. Motivation könnte die Qualität der Lösung komplexer Aufgabenstellungen sein. Herausforderungen sind, Vorurteile abzubauen und das Verständnis für Chancengleichheit von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bis zum Top-Management im Unternehmen zu erzeugen.

Zusammenfassung:

Studien belegen folgende Nutzeneffekte von geschlechtergerechter Unternehmenspolitik:

- **Anwerbung von qualifizierten Arbeitskräften (qualifizierter Bewerber/-innenpool vergrößert sich)**
- **Geringere Fluktuationsrate**
- **Geringere Gesundheitskosten durch gestiegene Arbeitszufriedenheit**
- **Höhere Kunden-/Kundinnenzufriedenheit und Loyalität**
- **Erhöhte Innovationskraft, Kreativität und Risikobereitschaft**
- **Höhere Produktivität und Profitabilität**
- **Verbesserung des Betriebsklimas und der Arbeitsatmosphäre durch gemischte Teams**

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming

Anmerkungen

Wesentliches Grundprinzip von Gender Mainstreaming ist der Top-Down-Ansatz. Dies bedeutet, dass die Verantwortung für den Prozess bei der Führungsebene, und nicht bei einzelnen Mitarbeitern/-innen, angesiedelt ist. Dadurch wird die Entscheidungsbefugnis gewährleistet, die Maßnahmen werden von höchster Stelle angeordnet und Ressourcen bereitgestellt.

Gender Mainstreaming ist eine Querschnittsmaterie, was impliziert, dass alle Akteure und Akteurinnen in ihren jeweiligen Aufgabengebieten für die Umsetzung zuständig sind. Die spezifischen Verantwortlichkeiten lassen sich auf den unterschiedlichen Ebenen festmachen, analog zu den verschiedenen Aufgaben- und Befugnisbereichen unterschiedlicher Handlungsebenen.

In der Praxis zeigt sich, dass Gender Mainstreaming-Prozesse oft durch das Bottom Up-Prinzip von engagierten Einzelkämpfern/-innen angeregt werden. In der Umsetzung stößt dieser Ansatz aber durch mangelnde Entscheidungsbefugnis an Grenzen, deshalb ist die Top-Down-Strategie unerlässlich.

Top-Down-Strategie:

Top down

↓ Leitbild

↓ Ziele

↓ Strukturen

Geschlechterdemokratie

↑ Umsetzung

↑ Gender Sensibilität

Bottom up

Die Top-Down-Strategie

Methodik – die 4-Schritte-Methode

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem Politikfeld, einer Organisation oder einem Unternehmen erfolgt gemäß dem Konzept von Gleichstellung als Querschnittsthema. Die Kernelemente der Gender Mainstreaming-Umsetzung sind dabei:

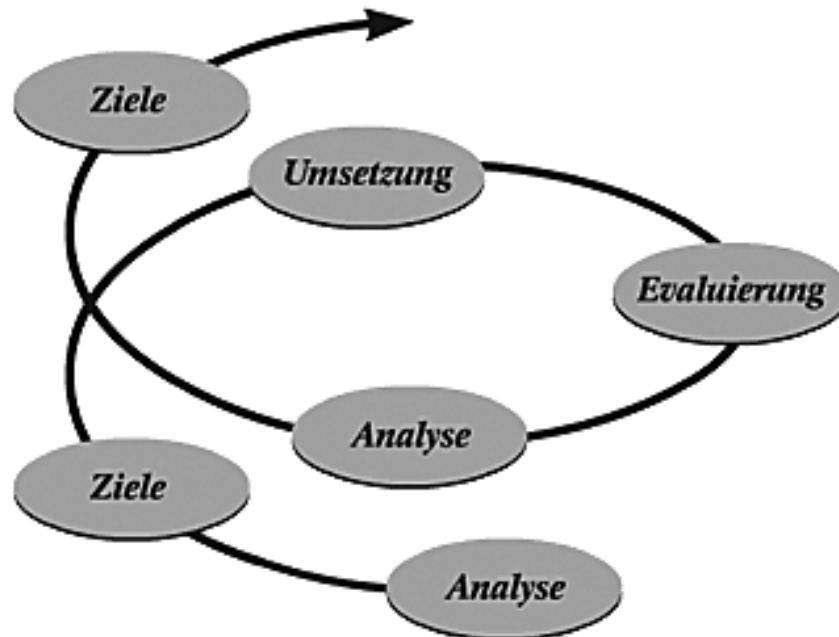
1. **Die Gender-Analyse:** Geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten werden wahrgenommen und analysiert.
2. **Die Festlegung von Gleichstellungszielen:** Von der Analyse abgeleitet werden möglichst konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele formuliert und festgelegt.
3. **Die Umsetzung:** Die Gleichstellungsprüfung aller geplanten Entscheidungen, Aktivitäten und Maßnahmen sowie darauf basierend eine entsprechende gleichstellungsorientierte Gestaltung der Vorhaben werden durchgeführt.
4. **Die Evaluierung:** Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele werden überprüft.

Die 4-Schritte-Methode

Anmerkungen

Diese 4-Schritte-Methode wurde von der GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF entwickelt. Diese 4 Schritte sind kein abgeschlossener Prozess, vielmehr folgt nach der Evaluierung wieder eine Analyse und die Festlegung von Gleichstellungszielen etc. Daher wird auch von der GeM-Spirale gesprochen.

GeM-Spirale



Quelle: Bergmann, Nadja und Irene Pimminger. PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Wien, 2004.

Nachfolgend eine kurze Beschreibung der einzelnen GeM-Schritte:

Analyse

1. Analyse

Gender Mainstreaming braucht nicht nur Problemlösungskompetenz, die Probleme müssen zuerst einmal auch wahrgenommen werden. Dafür ist eine genaue Kenntnis der geschlechtsspezifischen Strukturen und Ungleichheiten im jeweiligen Handlungsfeld nötig. Eine Gender-Analyse (durchgeführt zum Beispiel mit der unten beschriebenen 4 R-Methode) benötigt neben Gender-Wissen und Fachwissen über den jeweiligen Bereich vor allem Indikatoren und geschlechtsdifferenzierte Daten zur Abbildung der konkreten Situation.

Diese Analyse fragt nicht nur nach dem Ist-Zustand, sondern auch nach den Ursachen und den Auswirkungen der identifizierten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten.

Ziele

2. Ziele

Ein grundlegender Schritt der Gender Mainstreaming-Umsetzung ist die Zielformulierung. Mit der Festlegung der konkreten Gleichstellungsziele wird die inhaltliche Richtung vorgegeben und außerdem die Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit der Gender Mainstreaming-Umsetzung gewährleistet. Grundsätzlich gilt bei der Zieldefinition, dass die Ziele umso besser sind, je konkreter sie formuliert werden. Voraussetzung für die Zielsetzung ist der politische Wille zur Gleichstellungsförderung.

Zusätzlich zum allgemeinen Leitziel, das die inhaltliche Richtung vorgibt und definiert, was Gleichstellung im jeweiligen Aktivitätsbereich bedeutet, werden operationalisierte Gleichstellungsziele formuliert. Dabei werden auf Basis der Ergebnisse der Gender-Analyse konkrete und überprüfbare Ziele zu dem jeweiligen Vorhaben definiert.

3. Umsetzung

Die Umsetzung meint, dass die politischen Entscheidungen so getroffen werden, die Maßnahmen so geplant und die Projekte so umgesetzt, dass damit die in Schritt 2 definierten Gleichstellungsziele erreicht werden. Dazu werden alle geplanten Vorhaben einer Gleichstellungsprüfung unterzogen. Das bedeutet, dass das geplante Vorhaben auf seine Genderrelevanz und seine geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin untersucht wird.

Bei der Überprüfung der Gender-Relevanz muss besonders genau vorgegangen werden, weil oft auch Bereiche, die auf den ersten Blick „geschlechtsneutral“ aussehen, eine Gender-Relevanz aufweisen. Wenn beispielsweise eine Leistung für alle zugänglich ist, kann es sein, dass sie für manche leichter zu erreichen oder Gewinn bringender ist als für andere.

Mit der Überprüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen wird analysiert, ob das geplante Vorhaben geschlechtsspezifische Ungleichheiten verstärkt, reproduziert oder abbaut.

Diese Gleichstellungsprüfungen müssen zu einem Zeitpunkt stattfinden, zu dem noch Änderungen des Vorhabens möglich sind. Ergebnis der Gleichstellungsprüfung kann die Annahme oder Adaptierung eines Vorhabens sein, die Ergänzung um gleichstellungsorientierte Begleitmaßnahmen oder auch die Verwerfung bzw. die Ersetzung des Vorhabens.

4. Evaluierung

Bei der Evaluierung wird untersucht, ob die in Schritt 2 gesetzten Gleichstellungsziele erreicht werden. Zusätzlich werden alle Ergebnisse generell auf geschlechtsspezifische Unterschiede und Wirkungen hin angeschaut. Es wird überprüft, ob eine gesetzte Handlung oder Aktivität unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer hat und warum das so ist.

Kriterien, die dabei evaluiert werden, sind die Teilnahme von Frauen und Männern an dieser Aktivität oder dem Projekt, der individuelle Nutzen des Projektes, das heißt, wie die beteiligten Frauen und Männer von ihm profitieren, und die strukturelle Wirkung, also ob Ungleichheiten im Handlungsfeld abgebaut werden konnten.

Es muss sichergestellt werden, dass die konkreten Gleichstellungsziele, die zu überprüfen sind, bereits vor der Evaluierung feststehen und auch alle notwendigen Daten zur Verfügung stehen.

Analysemodell: 4 R-Methode

Die 4 R-Methode (ursprünglich 3 R-Methode) kommt aus Schweden und wurde als Analyse-Instrument entwickelt, mit dessen Hilfe Informationen, die für den Gender Mainstreaming-Prozess relevant sind, erhoben werden können. Auf Grund dieser Informationen werden dann Gender Mainstreaming-Ziele und Gender Mainstreaming-Maßnahmen definiert bzw. umgesetzt.

1. Repräsentation

Damit ist die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern im betreffenden Bereich gemeint, aber auch, welche Aufgaben und Funktionen bzw. welche hierarchische Stellung die beiden Geschlechter haben.

Mögliche Fragen können sein: Wie viele Führungskräfte auf der ersten/zweiten Ebene im Unternehmen sind weiblich, wie viele männlich? Wie viele Frauen und wie viele Männer nehmen an Weiterbildungsmaßnahmen teil?

Umsetzung

Evaluierung

Die 4-R-Methode

2. Ressourcen

Ressourcen meint die Verteilung von Geld, Zeit und Raum auf Frauen bzw. Männer.

Relevante Fragen in diesem Analysebereich können sein: Wie viele Frauen und wie viele Männer sind in niedrigeren/höheren Gehaltsstufen eingestuft? Wie viele Frauen und wie viele Männer erhalten Zulagen, Prämien, und wie hoch sind diese?

3. Realität

Der dritte Analysebereich beschäftigt sich mit den Ursachen für die vorher festgestellten Unterschiede, wobei es um die Hinterfragung von Rollenbildern und vorherrschenden Normen geht.

Wichtige Fragen könnten sein: Warum gibt es im Unternehmen ausschließlich weibliche Sekretärinnen? Wird beim Konzipieren der Weiterbildungsangebote auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern Rücksicht genommen?

4. Rechtliche Situation

Beim vierten „R“ geht es um die Überprüfung, ob die rechtlichen Rahmenbedingungen Schutz vor direkter und indirekter Diskriminierung bieten. Dabei sind aber nicht nur Gesetze im engeren Sinn, sondern auch andere Vorgaben, Richtlinien und Ähnliches zu beachten.

Mögliche Fragen in diesem Bereich können sein: Wer darf an welchen Seminaren teilnehmen (z. B. nur Vollzeitbeschäftigte oder Führungskräfte, die großteils Männer sind)? Werden Teilnahmegebühren für Weiterbildungen eingehoben?

Mögliche Instrumente einer Gender Mainstreaming-Umsetzung:

- **Analysetechniken:** Statistiken, Studien, Kosten-Nutzen-Analysen
- **Unterweisungen:** Gender-Trainings, Handbücher, Unterrichtsmaterialien
- **Beratung:** Arbeitsgruppen, Think-Tanks, Konferenzen, Hearings
- **Unterstützung:** externe Experten/Expertinnen, Gender Mainstreaming-Beauftragte
- **Kontrolle:** Controlling, Evaluierung



3. Welche Elemente beinhaltet die GeM-Spirale?



4. Für was stehen die vier „R“ in der 4-R-Methode?

Gender Mainstreaming im Betrieb

Anmerkungen

Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf bedeutet nicht nur den Abbau von Benachteiligungen, sondern erfordert auch die aktive Förderung von Chancengleichheit durch spezifische Maßnahmen. Dabei muss die unterschiedliche betriebliche Realität, aber auch die Situation der Mitarbeiter/-innen berücksichtigt werden. Wichtig dabei ist auch, dass Gleichstellungsmaßnahmen nicht nur im Interesse von Frauen sind, sondern dass Männer genauso davon profitieren.

Neben einer gezielten geschlechtsspezifischen Personalplanung und Karriereentwicklung sind die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer, flexible Arbeitszeitgestaltung, eine gerechte und transparente Gestaltung des betrieblichen Entlohnungsschemas sowie die Schaffung eines Bewusstseins für Chancengleichheit unter den Führungskräften sowie Kollegen und Kolleginnen im Betrieb zentrale inhaltliche Themenstellungen.

Obwohl die Initiative dazu auch oft vom Betriebsratsgremium oder von engagierten Mitarbeitern/-innen kommt, muss die grundlegende Entscheidung, im Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen zu setzen, die Unternehmensführung treffen (**Top-Down-Prinzip**). Nur die Leitungsebene kann sich und die Organisation zur Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichten und dafür die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen. Unabdingbar ist weiters die institutionelle Verankerung von Gender Mainstreaming: die Integration von entsprechenden Zielen, Vorgaben und Kriterien in Leitbildern und Richtlinien stellt dafür die Grundlage dar.

Top-Down-Prinzip

Gender Mainstreaming in Unternehmen muss strategisch angegangen werden. Dieses Kapitel gibt einen Überblick, welche Aspekte dabei berücksichtigt werden müssen, um eine erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten.

Planungsphase

Ist die Bereitschaft zu einem Gender Mainstreaming-Prozess gegeben, wird in der Regel ein Projektteam für die Planung, Entwicklung, Durchführung und Evaluierung des Projektes bestimmt. Diesem Team (es sollte auch in kleineren Betrieben nicht eine Einzelperson sein, da eine Gruppe eher Kontinuität und Akzeptanz gewährleistet) sollten auf alle Fälle Vertreter/-innen der Unternehmensleitung und der Belegschaftsvertretung angehören. Außerdem ist auf ein ausgewogenes zahlenmäßiges Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu achten. Das interne Projektteam kann sich (auch phasenweise) von externen Experten und Expertinnen unterstützen lassen.

Bildung des
Projektteams und erste
Zielformulierung

In der Planungsphase wird der Zeitplan festgelegt und über aktuelle Probleme, aber auch über strukturelle Hindernisse in Bezug auf den Gleichstellungsprozess diskutiert. Erste Vorschläge für Ziele und Erwartungen an den Gender Mainstreaming-Prozess werden gemacht, die genaue Zielformulierung kann aber erst nach der genauen Betriebsdiagnose geschehen. Außerdem werden die Zuständigkeiten der einzelnen Teammitglieder festgelegt. Die wichtigsten inhaltlichen Aufgaben sind die Sammlung, Auswertung und Analyse betrieblicher Daten, die Sichtung der Ergebnisse dieser Auswertungen und die Festlegung der daraus abgeleiteten Ziele und die Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit.

Analyse – Die Betriebsdiagnose

Betriebsdiagnose

Die Betriebsdiagnose ist der Ausgangspunkt, das Fundament der Gender Mainstreaming-Aktivitäten. Aufgrund ihrer Ergebnisse werden die umzusetzenden Maßnahmen geplant und Ziele definiert. Eine Betriebsdiagnose ist eine zielorientierte Auswertung und Prüfung von Unternehmensdaten. Durch sie kann festgestellt werden, in welchem „Zustand“ sich das Unternehmen in Bezug auf Gleichstellung befindet. Es können Daten darüber erhoben werden, inwieweit die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gewährleistet wird, wo Nachholbedarf besteht und welche Rolle der internen Kommunikation und der Betriebskultur bei der Förderung dieser oder ähnlicher Zielsetzungen zukommt.

Die Sammlung der Daten kann auf verschiedenen Ebenen ansetzen und muss auf alle Fälle die Beschäftigtenstatistik, Daten zur Aus- und Weiterbildung, Einstufung und Dauer der Betriebszugehörigkeit beinhalten. Die Methoden können vielfältig sein, es eignen sich Checklisten, Fragebögen oder Mitarbeiter/-innenbefragungen. Während Groß- und Mittelbetriebe auf bestehende Datensätze zurückgreifen können, ist dies bei den meisten Kleinbetrieben hingegen nicht der Fall.

Betriebsdatenerhebung

Betriebsdatenerhebungen untersuchen Fragen wie die Einstufungen der Beschäftigten, die Verteilung nach Tätigkeitsbereichen und Ebenen der innerbetrieblichen Hierarchie, Arbeitszeitflexibilität, Entgelt, Inanspruchnahme von Teilzeit und Karenz, Wiedereinstieg, Weiterbildung, beruflicher Aufstieg sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Bei der Datenerhebung kann es sinnvoll sein, nicht nur die Gegenwart, sondern auch die Vergangenheit zu berücksichtigen (z. B. Anteil an Frauen/Männern auf verschiedenen Leitungsebenen jetzt und vor 5 Jahren). Diese Erhebung wird entweder von einer internen Stelle (Geschäftsführung, Betriebsrat, Personalbüro) oder aber von einer externen Beratungsfirma übernommen.

Folgende Kriterien sollen bei der Erhebung berücksichtigt werden:

- **Verteilung nach Geschlecht**

Ausgangspunkt bei dieser Fragestellung ist die Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen, wobei einige Überlegungen in die Analyse einfließen müssen: Gehört das Unternehmen zu einer Branche mit einem traditionell hohen Frauen- oder Männeranteil (z. B. Handel)? Steht das Unternehmen in einer ungewöhnlichen Entwicklungsphase (z. B. Expansion)? Können gewisse Auffälligkeiten auch noch andere Ursachen haben (z. B. Alter oder Nationalität der Personen)?

In gewissen Branchen ist es sinnvoll, die Ergebnisse nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach anderen Kriterien aufzuschlüsseln, wie z. B. nach Art des Beschäftigungsverhältnisses oder der Staatsbürgerschaft. Auch zwischen Männern bzw. zwischen Frauen bestehen erhebliche Unterschiede.

Oft zeigen sich schon in dieser ersten Erhebungsphase Auffälligkeiten, beispielsweise, dass der berufliche Aufstieg von Frauen auf einer bestimmten Hierarchieebene endet. In einem weiteren Erhebungsschritt können nun die Ursachen dieser Auffälligkeiten untersucht werden. Im Fall der „gläsernen Decke“ für Frauen kann nachgefragt werden, ob in gewissen Abteilungen vorwiegend oder ausschließlich Frauen oder Männer arbeiten und welche Qualifikation die Frauen bzw. Männer haben, die in dem Betrieb arbeiten.

Kriterien bei der Betriebsdatenerhebung: Verteilung nach Geschlecht

- **Personalauswahl, Weiterbildung, Karriereförderung**

Eine Analyse der betrieblichen Personalpolitik macht Aufstiegsbarrieren und indirekte Benachteiligungen sichtbar. Hinterfragt wird dabei beispielsweise, ob Frauen und Männer in traditionelle Berufsbilder gedrängt werden, ob rein sachliche (oder auch persönliche, Stichwort: Netzwerke, Seilschaften) Kriterien ausschlaggebend für Personalentscheidungen sind und ob Frauen und Männer mit Betreuungspflichten den gleichen Zugang zu Weiterbildung haben.

Personalauswahl
und Weiterbildung

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben**

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben beschränken sich nicht auf gesetzliche Regelungen wie Mutterschutz und Karenz, sondern schließen Vorkehrungen ein, die es den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ermöglichen, ihren Betreuungspflichten (z. B. von Kindern, älteren Personen) nachzukommen. Diesbezügliche Fragestellungen bei der Erhebung können sein, ob bei der Gestaltung der Arbeitszeit auf die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und sozialer Dienste Rücksicht genommen wird und ob Mütter und Väter, die gerade in Karenz sind, an betrieblichen Weiterbildungsangeboten teilnehmen dürfen.

Vereinbarkeit von
Beruf und Privatleben

- **Einstufung, Arbeitsbewertung, Zulagen, Prämien**

Trotz der gesetzlichen Vorgabe, dass Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit gleich zu bezahlen sind, sind die Einkommensunterschiede in der Praxis groß. Neben vielen Ursachen, die sich nicht auf betrieblicher Ebene lösen lassen, hat das unter anderem auch mit Unterschieden bei der Einstufung (welche Arbeit hat welchen Wert?) und bei der Gewährung von Zulagen, freiwilligen Sozialleistungen und Prämien zu tun. Anhand der Betriebsanalyse wird daher in diesem Bereich hinterfragt, ob Frauen im Durchschnitt gleich schnell in höhere Einkommensgruppen aufsteigen wie Männer und ob Teilzeitbeschäftigte bei der Einstufung und Arbeitsbewertung gleich behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte.

Einstufung und
Arbeitsbewertung

Mitarbeiter/-innenbefragung

Ergänzend zur Erhebung statistischer Daten ist eine Befragung der Mitarbeiter/-innen zu den Themen betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben interessant. Befragungen können mit Fragebögen, durch persönliche Interviews oder anhand von Fokusgruppen erfolgen.

Mitarbeiter/-innen-
befragung

Handlungsfelder und Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prozesses

Von der Betriebsdiagnose lässt sich der Handlungsbedarf für den jeweiligen Betrieb ableiten. Anhand der Ergebnisse werden Leitziele und davon abgeleitet operative Ziele definiert. Es folgt nun ein Überblick über Bereiche, in denen Aktivitäten gesetzt werden können, bzw. Beispiele von Unternehmen, wo diese Maßnahmen bereits stattfinden. Diese Auflistung ist sicher nicht vollständig, außerdem sind einige Aktivitäten in manchen Betrieben dringender oder auch leichter umzusetzen als in anderen. Sie hängen stark vom Bedarf, aber auch von den Rahmenbedingungen und der Situation in den Betrieben ab.

Handlungsfelder
und Umsetzung

Personalplanung, Personalsuche und Personalauswahl

Sensibilisierung von Personalabteilung und Betriebsrat für geschlechtsspezifische Fragen

Die Betriebsdiagnose hat gezeigt, wo in der betrieblichen Hierarchie Frauen oder Männer oder Personen mit Betreuungspflichten nicht oder nur selten vorkommen. Bei der Personalsuche kann nun auf diesen Aspekt Rücksicht genommen werden und Maßnahmen ergriffen werden, dass sich mehr Personen aus den unterrepräsentierten Gruppen für diese Jobs bewerben und auch eingestellt werden.

Außerbetriebliche Maßnahmen

Viele, vor allem größere Betriebe können auch Einfluss auf das betriebliche Umfeld nehmen, wie Lehrlingsausbildung, Lehrpläne und Beratung in Fachschulen und die Förderung von Frauen in nichttraditionellen Studiengängen. Manche Unternehmen können sogar direkt auf die Ausbildungssysteme einwirken, beispielsweise durch die Vergabe von Diplomarbeitsstipendien an bestimmte Gruppen. Großbetriebe haben auch die Möglichkeit, Zulieferfirmen nach bestimmten Kriterien auszusuchen (z. B. im Zulieferbetrieb müssen Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt werden).

Beispiele: Electricity Supply Board, Irland: Unternehmensvertreter/-innen besuchen regelmäßig Schulen, um junge Frauen zu ermutigen, technische Berufe zu ergreifen. Außerdem führt das Unternehmen Sensibilisierungsseminare für Berufsberater/-innen durch. Hewlett Packard und Johnson&Johnson binden ihre regionalen Lieferfirmen an die eigenen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen.

Weiterbildung für niedrig qualifizierte Mitarbeiter/-innen

Wenn ein Ergebnis der Analyse ist, dass im Unternehmen viele niedrig qualifizierte Personen lange im gleichen Bereich arbeiten, kann der Betriebsrat eine Initiative starten, um an diejenigen Frauen und Männer heranzukommen, die sich weiterbilden und beruflich verändern wollen. Außerdem können Wiedereinstiegskurse angeboten werden, die die Rückkehr nach der Karenz erleichtern. Karrieresackgassen werden damit vermieden.

Erhöhung der Effizienz von Stellenausschreibungen

Um einen möglichst großen Pool an qualifizierten Bewerbern/-innen für ausgeschriebene Stellen zu erhalten, ist es sinnvoll, das Anforderungsprofil möglichst klar zu formulieren. Geschlechtsneutrale Schreibweise ist selbstverständlich und auch gesetzlich vorgeschrieben; zur einfachen Berufsbezeichnung können auch der genaue Tätigkeitsbereich und die dazugehörigen fachlichen und sozialen Qualifikationen ergänzt werden. Ungeeignete Bewerbungen werden so minimiert; Personen, die qualifiziert, aber unsicher sind, werden besser angesprochen. Diese Ausschreibungen können auch dazu genutzt werden, die frei werdenden Fach- und Führungsposten gemeinsam mit Betriebsräten/-innen und Gender Mainstreaming-Beauftragten überhaupt oder neu zu definieren.

Gleiche Maßstäbe bei der Auswahl und Einstufung von weiblichen und männlichen Stellensuchenden

Vielfach werden bei der Auswahl, Beurteilung und Einstufung von weiblichen und männlichen Stellensuchenden unterschiedliche Maßstäbe angelegt. Zurückzuführen ist dies vor allem auf (teils unbewusste) Klischeevorstellungen darüber, wie Frauen oder Männer sind oder arbeiten. Um diese Diskriminierungen zu vermeiden, können Sensibilisierungskurse für

Personalisten/-innen angeboten werden und ein allgemein zugänglicher Katalog klarer und nachvollziehbarer Aufnahmekriterien formuliert werden. Dieser Kriterienkatalog wird von oder zusammen mit Gender Mainstreaming-Experten/-innen erstellt. Zusätzlich können Betriebsrat und Gender Mainstreaming- bzw. Gleichstellungsbeauftragte zusammen einen Fairnesskodex erarbeiten, der Diskriminierungen aller Art (also nicht nur auf Grund des Geschlechts, sondern auch auf Grund der Herkunft, der sexuellen Orientierung, der Religion etc.) verhindern und auf bewusste oder unbewusste Vorurteile aufmerksam machen soll. Nützlich ist auch eine Bewerbungsstatistik, anhand derer die Anzahl der weiblichen und männlichen sich Bewerbenden, die Anzahl derer, die zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, sowie der tatsächlich aufgenommenen Personen gegenübergestellt werden.

Beispiel: Das AMS Österreich informiert ihre Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig davon, wenn Positionen nachzubesetzen sind, und gibt ihnen die Möglichkeit, beratend an den Sitzungen der Auswahlkommission teilzunehmen.

Personalentwicklung

Gerechte Ersteinstufung

Einstufungs- und Verwendungsgruppen sind keine objektiven Kategorien. Bei der Entwicklung dieser Kategorien droht die Gefahr, dass manche Arbeiten und die damit verbundenen Kompetenzen eher Männern zugeschrieben werden und andere Arbeiten und Kompetenzen eher Frauen, wobei die „männlichen Kompetenzen“ tendenziell höher bewertet werden. Gleichzeitig wird Frauen eher nicht zugestanden, auch über „männliche“ Kompetenzen zu verfügen und umgekehrt. Um zu verhindern, dass neue Mitarbeiter/-innen falsch eingestuft werden, muss das Personalbüro aktiv gegensteuern. Wenn bei der Analyse einzelner Einstufungskategorien herausgekommen ist, dass sie vorwiegend von einem Geschlecht besetzt sind, werden diese neu definiert. Außerdem können Betriebe prüfen, ob gemäß Firmentradition Frauen und Männern automatisch bestimmte traditionelle Tätigkeiten (mit den dazugehörigen hohen oder niedrigen Einstufungen) zugewiesen werden.

Laufbahnplanung als Bestandteil der Personalentwicklung

Um allen Mitarbeitern/-innen die Teilnahme an Fördermaßnahmen zu erleichtern, werden Orientierungsschulungen während der Arbeitszeit, im Betrieb oder in Betriebsnähe abgehalten. Auch Teilzeitbeschäftigte, Karenzierte und Personen mit niedriger Qualifikation können an den Maßnahmen teilnehmen. Für alle Beschäftigte (nicht nur für Vollzeitkräfte mit guter Qualifikation) müssen Wechsel in andere Abteilungen oder andere Betriebsbereiche möglich sein, um aus einer beruflichen Sackgasse herauszukommen.

Beispiele: Die Schweizer Handelskette Migros berichtet, dass Migrantinnen Fördermaßnahmen kaum in Anspruch nehmen, auch dann nicht, wenn diese mit Sprachkursen verbunden sind. Migros bietet deshalb 50% der Fördermaßnahmen für Migrantinnen in der Arbeitszeit an.

Anmerkungen

Personalentwicklung

Gender Mainstreaming und Gender-Kompetenz in Qualifizierungsmaßnahmen

Zum einen müssen solche Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass alle Mitarbeiter/-innen den gleichen Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen haben. Ort und Zeit müssen so gewählt werden, dass auch Frauen und Männer, die Teilzeit arbeiten oder Betreuungspflichten haben, daran teilnehmen können. Außerdem muss auf eine gendergerechte Vermittlung der Inhalte Wert gelegt werden. Zum anderen wird das Thema Gleichstellung in alle Führungskräftebildungen integriert: Wissen über Gender Mainstreaming-Prozesse und Gender-Kompetenz wird vermittelt.

Beispiele: Bei IBM ist das Thema Chancengleichheit fixer Bestandteil aller Führungskräftebildungen. Die Bank Austria schult ihre Führungskräfte in der Handhabung neuer Gleichstellungsinstrumente.

Entgeltgerechtigkeit

Der erste Schritt zur Entgeltgerechtigkeit ist Transparenz. Die Kriterien für die Arbeitsbewertung und die Gewichtung der Anforderungsprofile müssen offengelegt werden. Diese Aufgabenbeschreibungen stützen sich oft auf Bewertungsmethoden, die gewisse Arbeiten geringerschätzen bzw. übersehen. Dafür ist es sinnvoll, analytische Arbeitsbewertungsverfahren unter Beachtung geschlechtsspezifischer Aspekte durchführen zu lassen, um das Ausmaß der bisherigen Ungleichbewertung und ungerechten Bezahlung festzustellen und zu beheben.

Zusätzlich trägt aber auch eine geschlechtergerechte Anwerbung, Einstellung, Einstufung und Qualifizierung zu einer gerechten Entlohnung im Betrieb bei.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

Die beiden wesentlichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben sind die Gewährung von Zeitsouveränität und die Möglichkeit, das Stundenausmaß der Beschäftigung zu reduzieren (bzw. auch wieder anzuheben). Familienfreundliche Arbeitszeit bedeutet ein möglichst hohes Maß an Zeitautonomie für alle Mitarbeiter/-innen, keine kurzfristig angesetzten Besprechungen und Überstunden und eine Reduktion der Überstunden auf ein Mindestmaß. Gleitzeit und Jobsharing kann angedacht werden, die Arbeitszeiten entsprechend der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und sozialen Diensten gestaltet werden. Diese Grundsätze sollten für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte und auch für Führungskräfte gelten.

Beispiele: Ölz GmbH in Vorarlberg bietet ihren Beschäftigten 45 verschiedene Arbeitszeitmodelle an. Die 100 Mitarbeiter/-innen können ihre Arbeitszeit zwischen 5 und 21 Uhr frei wählen und diese auch während des Jahres ändern. DuPont de Nemours Italiana ermöglicht seit 1986 Teilzeitbeschäftigung auf allen Hierarchieebenen. Außerdem wurden seit 1991 für 250 Beschäftigte Telearbeitsplätze eingerichtet.

Umgang mit Karenz und Pflegefreistellung

Zwei Probleme, die karentierte Frauen und Männer haben, sind die Aufrechterhaltung der Kommunikation mit ihren Unternehmen und der Erhalt der Qualifikation. Durch den kontinuierlichen Kontakt (z. B. durch die Teil-

nahme an Teamsitzungen und Betriebsversammlungen, regelmäßige Besprechungen mit Vorgesetzten) zwischen Karenzierten und Unternehmen geraten die Berufsunterbrecher/-innen nicht „in Vergessenheit“ und werden bei Personalplanungen berücksichtigt. Um einem Know-how-Verlust entgegenzuwirken, können Karenzierte in Weiterbildungsveranstaltungen eingebunden, ein Mentoren/-innensystem eingeführt oder geringfügige Beschäftigung angeboten werden.

Beispiel: Neckermann Versand, Österreich bietet seinen Mitarbeitern/-innen in Karenz die Möglichkeit zur geringfügigen Beschäftigung und zur Teilnahme an internen Veranstaltungen und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Firmenzeitungen erhalten auch alle Berufsunterbrecher/-innen.

Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen

Betriebe können Mitarbeitern/-innen zumindest einen Teil des zeitlichen und psychischen Drucks nehmen, der mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbunden ist. Neben der Gründung eines eigenen Betriebskindergartens, der nicht für alle Betriebe geeignet ist, gibt es noch andere Unterstützungsmöglichkeiten, wie die Finanzierung von Belegrechten in bestehenden Kindereinrichtungen oder Tagesheimstätten für Pflegebedürftige, Betreuungsservice von spezialisierten Einrichtungen für kranke Kinder und Unterstützung von Dienstleistungsangeboten zur Alltagsbewältigung wie Einkaufsservice, Fahrtendienst oder Ähnliches.

Beispiele: Die Steuerberatungskanzlei Zoll übernimmt für ihre Mitarbeiter/-innen die Kosten für die Kinderbetreuung und für den Transport zu den Betreuungseinrichtungen.
Bei Rowenta können die Beschäftigten ihre Kinder mit ins Unternehmen bringen, wo sie bis zur Öffnung des Kindergartens betreut werden. Die Kinder werden mit einem Bus zum Kindergarten gebracht und von dort wieder abgeholt.

Wiedereinstieg

Der berufliche Wiedereinstieg nach der Karenz scheitert derzeit vor allem am Mangel an geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen und Kinderbetreuungsplätzen mit flexiblen Öffnungszeiten. Allerdings gibt es Maßnahmen, die die Rückkehr in den Betrieb erleichtern. Dazu zählen die Betreuung von jungen Mitarbeitern/-innen (also zukünftigen Müttern und Vätern) durch Mentoren/-innen, Familien- und Gleichstellungsbeauftragte, die Ausrichtung der Ausbildungsprogramme und der Karriereförderung auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern in Karenz, die Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätzen in der Ausbildungspolitik und den Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen für Führungskräfte. Zusätzlich werden Initiativen zur Änderung der Unternehmenskultur gestartet und auch Männer angehalten, in Elternkarenz zu gehen.

Beispiel: Ericsson, Schweden hat finanzielle Zulagen eingeführt, um Väterkarenz zu fördern. Dadurch wird die Loyalität ans Unternehmen gesteigert und eine Abwerbung von Facharbeitern und Facharbeiterinnen abgewehrt.

Wer profitiert beim Bau eines Kindergartens?

Gender-Mainstreaming darf Frauenförderung nicht ersetzen –
Kommentar der anderen von Sonja Wehsely

Gender-Mainstreaming zielt darauf ab, Chancengleichheit als Querschnittsmaterie zu betrachten und beachtet bei allen Maßnahmen und Gesetzen die Auswirkungen auf Männer und Frauen. Gut so! [...]

Investitionen

Unlängst veranstaltete die Stadt Wien eine international besetzte Enquete zum Thema Gender-Budgeting, also Gender-Mainstreaming im Bereich öffentlicher Haushalte. Weil Budgets in Zahlen gegossene Politik sind, müssten im Sinne von Gender-Budgeting bei öffentlichen Investitionen vier Fragen gestellt werden.

Anhand der Finanzierung von Kindertagesheimen sähe das so aus:

1. Wie ist der Zugang von Frauen und Männern zur öffentlichen Dienstleistung „Kindertagesheim“ ausgestaltet? Es gibt keine Differenzierung nach Geschlecht bei der Aufnahme in ein städtisches Kindertagesheim. 48,2 Prozent der Kinder in den Einrichtungen sind Mädchen, 51,8 Prozent Buben.
2. Wie wirkt sich unser Kindergarten auf die unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern aus? Leider wird Frauen mit Kindern realiter erst durch Kindergärten ermöglicht, bezahlter Arbeit nachzugehen und damit ihre Eigenständigkeit zu sichern.
3. Welche längerfristigen Auswirkungen hat unser städtisches Kindertagesheim auf das Geschlechterverhältnis? Buben müssen nicht unbedingt nur in der Bauecke spielen, Mädchen nicht automatisch mit den Puppen. Die Tatsache, dass vor allem Frauen in Kindertagesheimen arbeiten, verfestigt hingegen das Rollenbild, dass die Erzieherin die Frau ist.
4. Die Frage nach den Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit? Bei Bauinvestitionen werden vor allem männliche Arbeitsplätze geschaffen. Dafür sind die errichteten Kindergärten und Schulen Orte, an denen derzeit mehr Frauen arbeiten.

Chancengleichheit

Die Gender-Budgeting-Analyse zeigt also, dass der Bau eines Kindergartens in erster Linie durch Männer verrichtet wird, allerdings von Kinderbetreuung neben den Kindern vor allem die Frauen profitieren. Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting sind Instrumente, um Chancengleichheit zu erreichen, keine Programme. Aber: Sie können und dürfen Frauenförderung nicht ersetzen!

(DER STANDARD, Printausgabe 29. 12. 2004)

Sonja Wehsely ist Wiener Frauenstadträtin

Begleitprozesse

Innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit

Die positive Einstellung aller Beschäftigten gegenüber Gender Mainstreaming-Maßnahmen sind für deren Erfolg unerlässlich. Darum sind alle Beteiligten und vor allem auch die Führungskräfte gefordert, die Organisationskultur dahingehend zu beeinflussen, allfällig vorhandene Vorurteile auszuräumen und den Weg für Gleichstellungsmaßnahmen zu ebnen. Generelle Werte wie Gerechtigkeit und Chancengleichheit, die Gender Mainstreaming zugrunde liegen, müssen kontinuierlich kommuniziert werden, Gender Mainstreaming- und Gender-Sensibilisierungs-Seminare als Unter-

stützung angeboten werden. Es muss sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter/-innen über das notwendige Wissen über diesen Prozess verfügen.

Anmerkungen

Beispiele: Die Mitarbeiter/-innenzeitung der Bank Austria veröffentlicht Statistiken über die Verteilung von Frauen und Männern, die zum Nachdenken anregen sollen. Regelmäßige Rundschreiben der Equality-Beauftragten in der BUWOG informieren Mitarbeiter/-innen und Karenzierte über die Anliegen und Aspekte von Chancengleichheit und Gleichbehandlung.

Externe Experten und Expertinnen

Die Beiziehung von externen Gender Mainstreaming-Beratern/-innen ist bei jedem dieser Prozesse vorteilhaft. Je umfassender die Aufgabenstellungen bzw. je größer das Unternehmen, desto umfangreicher wird wohl die Beratungstätigkeit ausfallen. Zu Beginn des Prozesses wird die Art der Unterstützung festgelegt: ob sie Anlass bezogen oder laufend ist, wie die Einbindung in die Institution und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern/-innen des Betriebs bzw. mit der Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppe des Betriebs abläuft, mit welchen Kompetenzen (Beratung oder Entscheidungsbefugnis) sie ausgestattet ist. Die externen Experten/-innen können dem Projektteam geeignete Strategien vorschlagen, deren Umsetzung moderieren (inklusive Workshop-Design, Konfliktmanagement, Dokumentationen, Präsentationen), Gender Mainstreaming-Seminare für die Mitarbeiter/-innen und die Führungskräfte durchführen und schließlich die Ergebnisse evaluieren.

Evaluierung

Zum (vorläufigen!) Schluss des Gender Mainstreaming-Prozesses wird die Evaluierung durchgeführt. Dabei wird untersucht, ob die in einem früheren Schritt definierten Ziele erreicht wurden. Es wird geschaut, ob die jeweiligen Maßnahmen die gewünschten Effekte erzielt haben und ob sonstige „Nebenwirkungen“ zu beobachten sind, d. h., ob generell unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer festzustellen sind und warum.

Vorläufiger Abschluss:
Evaluierung

Es kann sinnvoll sein, die Evaluierung (zumindest teilweise) externen Experten und Expertinnen zu überlassen. Dadurch wird Betriebsblindheit vorgebeugt und die Externen können Feedback darüber geben, was ihrer Meinung nach gut und was weniger gut gelaufen ist. Außerdem können sie das Projektteam dabei unterstützen, weitere Schlüsse aus der Analyse zu ziehen, um daraus weitere Gleichstellungsziele abzuleiten. Mit der Analyse und der Zieldefinition geht der Prozess weiter: **die GeM-Spirale dreht sich.**

Gespräch mit Ulli Gschwandtner

(Mitbegründerin Solution Sozialforschung), DiskussionsForum „Chancengleichheit – neue Qualität für Unternehmen, 16. September 2003

Was heißt Gleichstellung in Unternehmen: Was braucht es dazu und was muss sich in Unternehmen verändern?

Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Unternehmen zu realisieren, bedeutet einen umfassenden betrieblichen Transformationsprozess einzuleiten und umzusetzen. Dies betrifft alle Unternehmensbereiche, insbesondere die Führungsebene. Betriebliche Beispiele zeigen, dass oftmals Kernbereiche wie Entgelte oder die Verteilung der Geschlechter nach Tätigkeitsbereichen (horizontale Segregation) bei Gleichstellungsprojekten „übersehen“ werden und Gleichstellung auf das

Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auf Teilzeitmodelle für weibliche Beschäftigte reduziert werden. Gleichstellung betrifft jedoch die gesamte Organisation, kein Bereich kann von vornherein ausgeschlossen werden.

Was bringt Gleichstellung den Unternehmen?

Neben der Herstellung von Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis sowie der Erweiterung der sozialen Kompetenz der Beschäftigten im Allgemeinen bringt Gleichstellung den Unternehmen auch ökonomische Vorteile, wie internationale Beispiele belegen: Bindung der Beschäftigten ans Unternehmen, Minimierung der Kosten für Personalsuche oder eine größere Auswahl bei Nachwuchsführungskräften sind nur einige Beispiele für den konkreten Nutzen von Gleichstellungsprojekten für Betriebe.

Wie können Unternehmen für die Förderung der Gleichstellung gewonnen werden?

Ein Anreizsystem wäre vorerst hilfreich, dies könnte etwa die Besserstellung von Unternehmen mit Gleichstellungsmaßnahmen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen sein. Begleitend dazu braucht es Öffentlichkeits- und Überzeugungsarbeit auf der Ebene der Arbeitnehmer/-innen- und Arbeitgeber/-innenvertretung sowie die Präsentation von Good-Practice-Beispielen, um den „Gewinn“ für Unternehmen so wie für männliche und weibliche Beschäftigte transparent und nachvollziehbar zu machen.

Eckpunkte für
Gender Mainstreaming
in Unternehmen

Eckpunkte für Gender Mainstreaming in Unternehmen:

- **Gender Mainstreaming muss top-down erfolgen, das heißt, es braucht Führungsverantwortung.**
- **Gender Mainstreaming braucht Gender-Kompetenz.**
- **Gender Mainstreaming braucht eine Organisationsstruktur, die den Austausch von Informationen und das vernetzte Arbeiten begünstigt.**
- **Gender Mainstreaming braucht Ressourcen.**
- **Gender Mainstreaming lebt von einer geschlechtssensiblen Präsentation der Organisation.**
- **Gender Mainstreaming hat ein klares Ziel: Gleichstellung im Geschlechterverhältnis.**



5. Nach welchen Kriterien sollen bei der Betriebsdiagnose die Unternehmen untersucht werden?

Exkurs: Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz, die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission

Anmerkungen

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz

In Österreich gibt es seit 1979 ein Gleichbehandlungsgesetz, das die Gleichbehandlung von Frauen und Männern festlegt. Mit 1. Juli 2004 wurde das österreichische Recht an die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU angepasst und ein umfassenderes Gleichbehandlungsgesetz verabschiedet. Das Gesetz regelt vor allem die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt, aber auch „in sonstigen Bereichen“ wie beim Sozialschutz (soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste), bei der Bildung und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wie beispielsweise Wohnraum.

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt

Das Gesetz sieht vor, dass niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis aufgrund folgender Gründe diskriminiert wird:

- ethnische Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- sexuelle Orientierung
- Geschlecht

Neben Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind auch Heimarbeiter/-innen sowie Personen in einem arbeitnehmerähnlichen Dienstverhältnis vom Gesetz betroffen.

Das Gleichbehandlungsgebot gilt insbesondere

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- bei der Festsetzung des Entgelts
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Es sind auch Diskriminierungen verboten, die über das konkrete Arbeitsverhältnis hinausgehen, etwa beim Zugang zu Berufsberatungen, Berufsausbildungen, bei der Mitgliedschaft in Arbeitnehmer/-innen- oder Arbeitgeber/-innenorganisationen oder beim Zugang zur selbstständigen Erwerbsarbeit.

Diskriminierungen sind benachteiligende Differenzierungen, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen werden. Das Gesetz unterscheidet zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung:

„Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“

Diskriminierungsgründe

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen

Anmerkungen	<p>„Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.“</p>
Sexuelle Belästigung	<p>Außerdem liegt eine Diskriminierung auch bei der Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor. Das Gesetz besagt weiters, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auch dann vorliegt, wenn eine Person vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin selbst sexuell belästigt wird, der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte Abhilfe zu schaffen, oder wenn die Person durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis oder außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (z. B. bei Berufsberatungen, Berufsausbildungen) sexuell belästigt wird.</p>
Stellen- ausschreibungen	<p>Stellenausschreibungen und Benachteiligungsverbot</p> <p>Außerdem müssen Arbeitgeber/-innen, Arbeitsvermittler/-innen und das Arbeitsmarktservice (AMS) offene Stellen grundsätzlich diskriminierungsfrei ausschreiben. Weiters gilt ein Benachteiligungsverbot: Personen, die sich wegen einer Diskriminierung beschweren oder Ansprüche geltend machen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden. Dieser Schutz erstreckt sich auch auf Personen, die diese Beschwerde unterstützen, wie z. B. Zeugen und Zeuginnen.</p>
Rechtsfolgen	<p>Rechtsfolgen und Ansprüche bei Diskriminierung</p> <p>Das Gesetz sieht folgende rechtliche Ansprüche bei Diskriminierung vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recht auf Schadenersatz bzw. auf Einbeziehung in die verweigerte Maßnahme oder Leistung • Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. <p>Personen, die diskriminiert werden, können eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einreichen, um Schadenersatzansprüche durch zu setzen.</p> <p>Außerdem besteht die Möglichkeit, sich an folgende Institutionen zu wenden:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> • Anwaltschaft für Gleichbehandlung • Gleichbehandlungskommission </div>
Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung	<p>Anwaltschaft für Gleichbehandlung</p> <p>Die unabhängige Anwaltschaft für Gleichbehandlung berät und informiert Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen. Sie begleitet Betroffene während des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission, kann Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchführen, unabhängige Berichte veröffentlichen und entsprechende Empfehlungen abgeben. Dabei sind Arbeitgeber/-innen, Betriebsräte/-innen, Beschäftigte und diskriminierende Stellen verpflichtet, gegenüber der Anwaltschaft Auskünfte zu geben.</p> <p>Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen eingerichtet und besteht aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Anwältin bzw. dem Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt;

- der Anwältin bzw. dem Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen;
- der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

Anmerkungen

Gleichbehandlungskommission

Die unabhängige Gleichbehandlungskommission befasst sich allgemein oder in Einzelfällen mit Fragen der Diskriminierung. Sie prüft, ob eine Diskriminierung vorliegt und macht Vorschläge zur Beendigung einer Diskriminierung, allerdings sind ihre Entscheidungen nicht verpflichtend.

Die Gleichbehandlungskommission

Anträge können Arbeitnehmer/-innen sowie andere Betroffene, Betriebsräte/-innen, Arbeitgeber/-innen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft, Interessenvertretungen etc. stellen.

Die Kommission besteht aus Vertretern und Vertreterinnen der Bundesministerien, der Arbeiterkammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbunds, der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer.

Beantwortung der Fragen

- F1: „Gender“ bedeutet „soziales Geschlecht“, „Mainstreaming“ „in den Hauptstrom bringen“. Gender Mainstreaming meint, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema in alle Politikfelder, Aktivitäten und Maßnahmenbereiche integriert und alle Vorhaben auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin überprüft werden.
- F2: Während „sex“ den biologischen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Körpern bezeichnet, meint „gender“ die unterschiedlichen gesellschaftlichen Geschlechterrollen von Frauen und Männern.
- F3: Die GeM-Spirale beginnt mit der Gender-Analyse, die der Grundstein für die Festlegung der Gleichstellungsziele ist. Danach folgt die Umsetzung dieser Ziele und die Evaluierung der Ergebnisse und Fortschritte. Aus dieser Evaluierung ergeben sich wieder Analyseansätze und Gleichstellungsziele usw.
- F4: Die vier „R“ stehen für „Repräsentation“, die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern im betreffenden Bereich, „Ressourcen“, die Verteilung von Geld, Zeit und Raum auf Frauen und Männer, „Realität“, den Ursachen für die festgestellten Unterschiede und der „rechtlichen Situation“, der Überprüfung, ob die rechtlichen Rahmenbedingungen Schutz vor direkter und indirekter Diskriminierung bieten.
- F5: Die Betriebsdiagnose sollte die Verteilung nach Geschlecht in allen Bereichen des Unternehmens, die Personalauswahl, Weiterbildung und Karriereförderung, Aspekte von Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben und Finanzielles wie die Einstufung, Arbeitsbewertung und Zulagen berücksichtigen.

Hilfreiche Websites

www.gem.or.at
www.gendemainstreaming.at
www.genderkompetenz.info
www.ceiberweiber.at
gender.verdi.de
www.gendup.sbg.ac.at
www.gendanetz.de
www.kopra-online.de

Literaturverzeichnis

- Abdul-Hussain, Surur und Heinz Baumann.* Gender Mainstreaming – Gender-Kompetenz-Training für MultiplikatorInnen. Seminarunterlage, 2004.
- Abdul-Hussain, Surur und Manfred Kummer.* Workshop Gender Mainstreaming des Bereichsausschusses Gender Mainstreaming. Seminarunterlage.
- Beneke, Elke.* Fragen zu Gender Mainstreaming. Seminarunterlage.
- Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen.* Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsmaterialiensammlung. Wien, 2005.
- Bergmann, Nadja und Irene Pimminger.* GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen. Wien, 2004.
- Bergmann, Nadja und Irene Pimminger.* PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Wien, 2004.
- Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich.* Gleichbehandlungsgesetz – GIBG und Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz). Ausgegeben am 23. Juni 2004.
- Cortolezis, Heide.* ArCaDe The Art of Change and Development – wir spannen Bögen. Gender Mainstreaming. Seminarunterlage, 2002.
- DGB Bundesvorstand.* Frau geht vor. Info-Brief Nr. 1 Februar 2006. Holpriger Dreischritt Frauen – Familie – Finanzen. Berlin, 2006.
- DGB Bundesvorstand.* Frau geht vor. Info-Brief Nr. 5 Oktober 2006. Frischer Wind oder Flaute. Neue Gleichstellungspolitik für Europa. Berlin, 2006.
- Frauenbüro der Stadt Wien (MA57).* 7 Schritte zur Gleichstellung. Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Wien, 2000.
- GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF.* Dokumentation des DiskussionsForums 4: Chancengleichheit – neue Qualität für Unternehmen? Wien, 2003.
- gendernow.* Regionale Koordinationsstelle des NÖ Beschäftigungspakts zur Umsetzung von gender mainstreaming. Argumente für Gleichstellung im Betrieb. Wien, 2004.
- gendernow.* Regionale Koordinationsstelle des NÖ Beschäftigungspakts zur Umsetzung von gender mainstreaming. Good Practice in Unternehmen. Wien, 2004.
- Hagemann-White, Carol.* Sozialisation: Weiblich – Männlich? Opladen, 1984.
- Herdegen, Matthias.* Europarecht. München, 2005.
- ÖGB, Frauenabteilung.* Sitzungsunterlage ÖGB-Bundesvorstand 21. 11. 2002. Tagesordnungspunkt 6: Gender Mainstreaming im ÖGB.

Name und Adresse:

Anmerkungen

Fragen zu Praktische Gewerkschaftsarbeit 8

Wir ersuchen Sie, die folgenden Fragen zu beantworten:*

1. Was sind die grundlegenden Unterschiede von Gender Mainstreaming und Frauenförderung? Welche Vor- und Nachteile bieten Ihrer Meinung nach die beiden Konzepte?

2. Die 4-Schritte Methode: wie funktioniert sie?

Anmerkungen

3. Nennen Sie je 3 Argumente für Gleichstellungsmaßnahmen im Betrieb und in der Arbeitsmarktpolitik.

4. Geben Sie je 3 konkrete Beispiele für Gender Mainstreaming-Umsetzungsmaßnahmen in den Bereichen Personalplanung und -auswahl, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben.

* Fernlehrgangsteilnehmer/-innen bitten wir, nach Abschluss der Fragenbeantwortung die Seite(n) mit den Fragen abzutrennen und an folgende Adresse zu senden:
Fernlehrgang des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
1010 Wien, Laurenzerberg 2.