

# Geschlechtergerecht *fair-walten*

## Best-Practice-Beispiele

Gender Mainstreaming und Budgeting praxisnah





# Geschlechtergerecht *fair-walten*

**Best-Practice-Beispiele**

Gender Mainstreaming und Budgeting praxisnah



Wien, 2025

## **Impressum**

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:  
Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur  
Radetzkystraße 2, 1030 Wien  
bmimi.gv.at

Autor:innen: Claudia Sorger, Ronja Nikolatti und Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung), Verena Haberzeth, Hanna Heynhold und Esther Kraler (BMIMI, Sektion I, Abteilung Präsidium 12 – Gleichstellung und Diversität)  
Wien, 2025

## Inhalt

Einleitung.....	5
1 Mitarbeitende – wie gestalten wir vielfältige und repräsentative Teams?.....	6
2 Kommunikation – wie verwenden wir Sprache und wer kommuniziert?.....	8
3 Veranstaltungen und Repräsentation – wessen Arbeit ist sichtbar und wer kann in welcher Weise teilhaben?.....	10
4 Förderungen – wer und was wird gefördert?.....	13
5 Aufträge – welche Aufträge vergeben wir und an wen?.....	15
6 Logistik – welche Gesetze schreiben wir und wer wird wie adressiert?.....	16



# Einleitung

Die vorliegende Beispielsammlung verdeutlicht die bereits vorhandenen Errungenschaften und Fortschritte in Richtung Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit im Ressort. Die Best-Practice-Beispiele wurden im Zuge der Erstellung des Leitfadens „Geschlechtergerecht *fair-walten*. Gender Mainstreaming und Budgeting praxisnah (2025)“ und des jährlichen Stocktakings aller Fachsektionen zu Gender Mainstreaming und Budgeting des Ressorts gesammelt. Als Ergänzung zum Leitfaden soll die Beispielsammlung ein nützliches Nachschlagewerk für den Arbeitsalltag sein und die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting (GMB) in der Verwaltung verdeutlichen und weiter vorantreiben.



# 1 Mitarbeitende – wie gestalten wir vielfältige und repräsentative Teams?

## Umsetzung des Frauenförderungsplans

Der Frauenförderungsplan des Ressorts<sup>1</sup> gibt einen Rahmen für die Umsetzung insbesondere der Gleichbehandlung, Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit in allen Dienststellen vor und wird regelmäßig von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen aktualisiert. Zum Beispiel sind Leitungspositionen grundsätzlich auch in Teilzeitbeschäftigung möglich.

## Mentoring für Frauen und unterrepräsentierte Geschlechter in Führungspositionen

Im Rahmen der Frauenförderung ist seit vielen Jahren das Cross-Mentoring-Programm<sup>2</sup> in der Personalentwicklung des Bundes integriert. Besonderes Merkmal des Cross Mentoring ist, dass erfahrene Führungskräfte als Mentor:innen eine Kollegin (Mentee) eines anderen Ressorts bei der beruflichen Weiterentwicklung unterstützen.

## Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit

Im Rahmen der erfolgreichen Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber erarbeitet das Ressort Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und setzt diese im 3-Jahres-Zyklus um.

---

1 Rechtsvorschrift für Frauenförderungsplan BMK:  
[ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012128](https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012128)  
(abgerufen am 28.05.2025)

2 Cross Mentoring für Bundesbedienstete:  
[oeffentlicherdienst.gv.at/fuer-bundesbedienstete/einstieg-aufstieg-umstieg/cross-mentoring/](https://oeffentlicherdienst.gv.at/fuer-bundesbedienstete/einstieg-aufstieg-umstieg/cross-mentoring/)  
(abgerufen am 28.05.2025)



## Workshops zu Female Empowerment und Leadership

Mitarbeitende haben regelmäßig die Möglichkeit an internen Workshops zu Female Empowerment und Leadership teilzunehmen, die insbesondere auf eine Stärkung der Selbstbestimmung und des Selbstbewusstseins im Arbeitsumfeld fokussieren.

## Grundausbildung im Bereich Gleichstellung und Diversität

Die Absolvierung mindestens eines Seminars im Bereich Gleichstellung, Diversität und Inklusion ist seit 2023 verpflichtender Bestandteil der Grundausbildung gemäß der Grundausbildungsverordnung des Ressorts.

## Netzwerke für Mitarbeitende

Netzwerke für Mitarbeitende dienen dem solidarischen Austausch zu verschiedenen Themen, die sich auf das Zugehörigkeitsgefühl zum Arbeitsplatz und die Bewusstseinsbildung auswirken können. Im Ressort sind in den letzten Jahren das Frauen\*netzwerk und BunterBund entstanden. Seit 2024 setzt sich BunterBund als unabhängiger Verein für die Förderung von LGBTQIA+ Interessen im öffentlichen Bundesdienst ein.

## Ausgewogene Repräsentation auf Ebene der Entscheidungsträger:innen

Seitens des Ressorts wird auf Ebene der Entscheidungsträger:innen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet – zum einen im Ressort selbst in Form einer Frauenquote betreffend die Leitungspositionen und zum anderen auch innerhalb der Beteiligungen des Ressorts, z. B. den Geschäftsführungen der FTI-Organisationen im Bundeseigentum, sowie bei den Entsendungen des Ressorts, z. B. in Aufsichtsräte, wo die Frauenquote teilweise bereits über 50 % beträgt wie im AIT, SAL, BABEG, AustriaTech und FWIT-Rat.

## Inklusive Stellenausschreibungen

Seit Anfang 2025 wird folgender Passus standardmäßig bei allen Stellenausschreibungen des Ressorts verwendet: „Das BMIMI achtet als Arbeitgeber auf Gleichbehandlung aller qualifizierten Bewerber:innen unabhängig von Behinderungen, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter.“



## 2 Kommunikation – wie verwenden wir Sprache und wer kommuniziert?

### Leitfaden für gendergerechten Sprachgebrauch

Der Leitfaden erlaubt es, durch einfache Sprache und vielfache Beispiele gendersensible Sprache schnell und einfach anzuwenden. Zudem werden Anregungen für gendergerechte und diversitätsfördernde Bildsprache geboten.

### Durchbrechung Stereotype und Bildsprache

Ein zentrales Element zur Förderung der Gleichstellung ist eine bewusste und diskriminierungsfreie Bildsprache, u. a. durch: keine stereotypen Zuordnungen von Rollen und Tätigkeiten, Darstellung von Personen unterschiedlichen Geschlechts und weiterer Diversitätsmerkmale in vergleichbaren Kontexten und Aktivitäten.

Mit der Erstellung des ressortinternen Elternkarenz-Videos mit dem Fokus auf Väter<sup>3</sup>, das im Intranet bereit steht, wird die Normalität und Bedeutung aktiver Vaterschaft hervorgehoben, ohne die Väter als Helden zu stilisieren. Diese Darstellung unterstützt die Auflösung traditioneller Geschlechterrollen und fördert die Normalisierung gleichberechtigter Elternschaft sowie eine ausgewogene Verteilung von Sorgearbeit.

### Geschlechtersensible Sprache und Frauenquote im Frauenförderungsplan

Neben vielen anderen relevanten Punkten für gelungenes Gender Mainstreaming und Budgeting wird auch die geschlechtersensible Sprache sowie eine Frauenquote von 50 % in Beiräten, Kommissionen, Arbeitsgruppen und Aufsichtsräten im Frauenförderungsplan<sup>4</sup> des Ressorts festgeschrieben.

---

3 BRZ PortalAustria: [intranet.bmimi.gv.at/arbeitsplatz/rechte/vaeterkarenz.html](https://intranet.bmimi.gv.at/arbeitsplatz/rechte/vaeterkarenz.html)

4 Rechtsvorschrift für Frauenförderungsplan BMK: [ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012128](https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012128) (abgerufen am 28.05.2025)

## Einführung einer Frauenquote im Verkehrssicherheitsbeirat

Im Rahmen der Bestellungen für den Verkehrssicherheitsbeirat wurde Ende 2024 zur Nominierung von Vertretungen in den Verkehrssicherheitsbeirat folgende Ergänzung in den Einladungsschreiben vorgenommen: „Um einer Unterrepräsentation von Frauen entgegenzuwirken und eine Geschlechtergleichstellung zu unterstützen, wird eine Erhöhung des Frauenanteils in jenen Beiräten angestrebt, deren Mitglieder sowie Ersatzmitglieder von der Leitung der Zentralstelle des zuständigen Ressorts bestellt werden. Frauen werden bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bis zur Erfüllung einer Quote von 50 % bevorzugt berücksichtigt. Dies gilt nur bei Neubestellungen ab dem jetzigen Zeitpunkt.“

## Kommunikation mit „Sitzungsanalyst:in“

Mit dem Angebot der „Sitzungsanalyst:innen“ im Ressort können Mitarbeitende selbst im Rahmen von Meetings oder Veranstaltungen die ungeschriebenen Regeln der Kommunikation aufdecken. Unter anderem werden mittels vorgegebener Beobachtungskriterien geschlechtsbezogene Aspekte erfasst (Redezeiten, Beteiligung bei Entscheidungen, Art der Redebeiträge).



## 3 Veranstaltungen und Repräsentation – wessen Arbeit ist sichtbar und wer kann in welcher Weise teilhaben?

### Gleichstellungsmonitoring bei Veranstaltungen

Die Erhebung des Geschlechterverhältnisses bei Veranstaltungen und die Nachbereitung dieser Daten schafft Aufmerksamkeit und Bewusstsein für das Thema. Zudem können diese Erhebungen genutzt werden, um auf (unbeabsichtigte) Schieflagen zu reagieren.

### Handbuch und Checkliste zur Veranstaltungsplanung

Ein Handbuch sowie eine Checkliste für gender- und diversitätssensible Veranstaltungsplanung kann von Mitarbeitenden des Ressorts verwendet werden. Diese Dokumente erlauben es, schnell und unkompliziert relevante Aspekte zu hinterfragen und gegebenenfalls zu verändern.

### Expertinnendatenbanken

In der Expertinnendatenbank der Initiative „Diversitec“ (vormals „FEMtech Expertinnendatenbank“)<sup>5</sup> sind über 2.000 Fachfrauen aus Naturwissenschaften und Technik eingetragen, um die Sichtbarkeit und den Frauenanteil auf Veranstaltungen, in Jurys usw. erhöhen zu können. Ein besonderes Anliegen ist es zudem, Frauen, die von weiteren Diskriminierungsdimensionen – wie beispielsweise Alter, Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlechtsidentität – betroffen sind, verstärkt zu unterstützen und sichtbar zu machen. Eine weitere nützliche Datenbank mit Expertinnen aus verschiedenen Fachbereichen ist die „Frauendomäne“<sup>6</sup>.

---

5 FEMtech Expertinnendatenbank: [femtech.at/expertinnen/datenbank#/](https://femtech.at/expertinnen/datenbank#/) (abgerufen am 28.05.2025)

6 Frauendomäne: [frauendomaene.at/members/](https://frauendomaene.at/members/) (abgerufen am 28.05.2025)

## „Positively Purple“: Veranstaltung und E-Mail-Signatur

Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen hat das Ressort 2024 erstmals eine Veranstaltung im Rahmen der weltweiten Kampagne „Positively Purple“<sup>7</sup> (früher „Purple Light Up“) umgesetzt – mit dem Ziel, die Sichtbarkeit und Erfahrungen von Menschen, insbesondere Frauen mit Behinderungen, in den Fokus zu rücken. Zudem wurde eine E-Mail-Signatur für die Mitarbeitenden des Ressorts entworfen, die zu mehr Sichtbarkeit für „Positively Purple“ beiträgt.

## „Orange the World“: Veranstaltung und E-Mail-Signatur

Anlässlich der Aktionstage „Orange the World“<sup>8</sup> hat das Ressort 2023 erstmals ein Gruppenfoto für Mitarbeitende des Ressorts organisiert – mit dem Ziel, das Bewusstsein zu geschlechterbasierter Gewalt zu erhöhen. Geschlechterbasierte Gewalt zählt nach wie vor zu einer der am weitesten verbreiteten Menschenrechtsverletzungen. 2015 lancierte daher UN Women die Kampagne „Orange the World“, die im Rahmen der UN-Kampagne zur Beendigung von Gewalt gegen Frauen (UNiTE-Kampagne) stattfindet. Zudem wurde eine E-Mail-Signatur für die Mitarbeitenden des Ressorts entworfen, die zu mehr Sichtbarkeit für „Orange the World“ beiträgt.

## Girls' Day im Bundesdienst

Der Girls' Day<sup>9</sup> vermittelt jungen Schülerinnen Einblicke in den MINT-Bereich mit dem Ziel, das Interesse für technische und zukunftsorientierte Berufe bei ihnen zu wecken. Damit sollen Geschlechterstereotype bei der Bildungs- und Berufswahl aufgebrochen werden. Auf Initiative der Frauenministerin beteiligen sich seit 2006, jährlich am vierten Donnerstag im April, Institutionen mit vielseitigen Programmen am Girls' Day im Bundesdienst und seit 2015 am Girls' Day MINI im Bundesdienst.

---

7 Website zu myAbility Social Enterprise GmbH der Umsetzungsstelle der deutschsprachigen Kampagne: [myability.org/netzwerk/partnerschaften/positively-purple](https://myability.org/netzwerk/partnerschaften/positively-purple) (abgerufen am 12.06.2025)

8 UN WOMEN Austria: [unwomen.at/unserearbeit/kampagnen/orange-the-world/oesterreich/](https://unwomen.at/unserearbeit/kampagnen/orange-the-world/oesterreich/) (abgerufen am 12.06.2025)

9 Girls' Day und Girls' Day MINI im Bundesdienst: [bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/girls-day-und-girls-day-mini.html](https://bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/girls-day-und-girls-day-mini.html) (abgerufen am 12.06.2025)

## Österreichischer Klimadialog

Der Österreichische Klimadialog war eine Serie von acht Dialogveranstaltungen innerhalb von zwei Jahren, 2023 und 2024, an verschiedenen Orten in Österreich, mit dem Ziel, einen gesellschaftlichen Dialog zu etablieren, der in der Bevölkerung Bewusstsein und Akzeptanz für Klimapolitik schafft. Dafür wurden unter anderem explizit ausgewiesene Gender-und-Diversity-Expertinnen in die Prozessbegleitung einbezogen, die über lokale, nationale und internationale weitreichende Netzwerke verfügen und Institutionen in Gender- und Diversitätsfragen beraten. Im Bereich der Klima-Kommunikation soll damit eine inklusivere Praxis etabliert werden, die der Vielfalt der Gesellschaft gerecht wird.

# 4 Förderungen – wer und was wird gefördert?



## Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in der Förderabwicklung

Im Rahmen der mit den Förderabwicklungsgesellschaften (insbesondere FFG, AWS, Klima- und Energiefonds) abgeschlossenen Finanzierungsvereinbarungen werden Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in verschiedener Weise berücksichtigt. In den Zielen der Förderungsprogramme findet das Thema Intersektionalität Berücksichtigung. Gender- und Diversitätsdimension sind Schwerpunkte von Förderausschreibungen. Gender- und Diversitätsaspekte werden in der Bewertung der Förderungsanträge berücksichtigt, z. B. in Bezug auf Inhalt, Team und Verwertung. Bei der Bewertung von Förderungsanträgen wird die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten positiv bepunktet.

## Diversitätsinitiative im FTI-Sektor

DIVERSITEC – Leading Innovation<sup>10</sup> ist eine Initiative des Ressorts für einen attraktiven Forschungs- und Technologiesektor (FTI) in Österreich. Unternehmen, die Vielfalt und Teilhabe leben, sind nachweislich innovationsstärker. Sie punkten auch bei Motivation und Kreativität der Mitarbeitenden. Dies steigert die Wettbewerbsfähigkeit und die Attraktivität der Unternehmen. Für die Gewinnung der besten Fach- und Nachwuchskräfte in FTI sind moderne Unternehmenskulturen und Standortbedingungen wichtig. Mit gezielten Maßnahmen in den Bereichen Diversity, Equity and Inclusion (DEI) unterstützt die Initiative Forschungs- und Technologieunternehmen dabei, diese Vorteile für sich und den Innovationsstandort Österreich zu realisieren.

---

<sup>10</sup> Diversitec – Leading Innovation:  
[bmimi.gv.at/themen/innovation/menschen\\_qualifikation\\_gender/Diversitec.html](https://bmimi.gv.at/themen/innovation/menschen_qualifikation_gender/Diversitec.html)  
(abgerufen am 28.05. 2025)

## Wirkungsorientierung und Gleichstellungsziele

Mit der Einführung der Wirkungsorientierung werden Gleichstellungsziele im Budgethaushalt des Bundes pro Budget-Untergliederung umgesetzt. Beispielsweise hat das Ressort als eines der Wirkungsziele 2023 die Steigerung der Beschäftigung im Bereich Forschung, Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen festgelegt.

## Mädchen und junge Frauen im MINT-Bereich

Trotz eines stetigen leichten Anstiegs von jungen Frauen in MINT-Ausbildungen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ist es notwendig, die horizontale Geschlechtersegregation gezielt abzubauen. Dafür werden Förderungen an Schülerinnen und Studentinnen im männerdominierten MINT-Bereich für z. B. Praktikumsplätze und Dissertationen vergeben.



# 5 Aufträge – welche Aufträge vergeben wir und an wen?



## Rundschreiben zum Vergaberecht

Im neuen Rundschreiben zum Vergaberecht (2025) werden Aspekte der Frauen- und Gleichstellungsförderung bei Auftragsvergaben gemäß § 20 Absatz 6 BVergG 2018 berücksichtigt: der Maßnahmenkatalog „Frauen- und Gleichstellungsförderung“ wurde auf formaler und inhaltlicher Ebene inklusive zeitgemäßer und praxisrelevanter Festlegung von Kriterien überarbeitet.

## Geschlechtsspezifische Erhebung der Mobilität

„Österreich unterwegs“<sup>11</sup> ist eine Erhebung der Mobilität der in Österreich ansässigen Bevölkerung. Mit der Erfassung des Geschlechts der Antwortenden wird eine detaillierte Analyse der geschlechtsspezifischen Mobilität ermöglicht. Im Falle nachfolgender vertiefender Analysen können Unterschiede im Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern abgelesen werden. Zukünftig werden geschlechterspezifische Daten über die binäre Geschlechterordnung hinaus erhoben.

## Studie zu Gerechtigkeit am Arbeitsplatz

Die Ergebnisse der Studie „Gerechtigkeit im Arbeitsumfeld. Respekt, Würde und Anerkennung“<sup>12</sup> des damaligen BMKÖS (derzeit BMWKMS) und des damaligen BMK (derzeit BMIMI) zeigen beispielhaft, dass hinsichtlich Gerechtigkeit, Respekt, Würde und Anerkennung im Arbeitsfeld für die Bundesverwaltung noch Herausforderungen hinsichtlich der Fortschreibung von Privilegien und Benachteiligungen bestehen. Die Studie zeigt, dass Handlungsoptionen im Abbau von Barrieren und in der Förderung von Gleichstellung und Diversität vorherrschen.

---

11 Berichte und Begleitstudien des Bundesministeriums für Innovation, Mobilität und Infrastruktur: [bmimi.gv.at/themen/verkehrsplanung/statistik/oesterreich\\_unterwegs/berichte.html](https://bmimi.gv.at/themen/verkehrsplanung/statistik/oesterreich_unterwegs/berichte.html) (abgerufen am 28.05. 2025)

12 Studie auf Website des BMIMI: [bmimi.gv.at/ministerium/respekt.html](https://bmimi.gv.at/ministerium/respekt.html)



## 6 Legistik – welche Gesetze schreiben wir und wer wird wie adressiert?

### Gesetzestext in weiblicher Form

Im Nationalrat wurde 2023 ein Gesetz verabschiedet, das in rein weiblicher Form verfasst wurde, wobei Personen jeglichen Geschlechtes mitgemeint sind. Das Gesetz und die Debatten verdeutlichen die Notwendigkeit, Bewusstsein für potentiellen Ausschluss durch Sprache zu diskutieren. Gleichzeitig ist die inhaltliche Ebene relevant: Das Gesetz bringt Veränderungen für Unternehmensgründungen, wobei Gründerinnen explizit sichtbarer gemacht werden sollen.<sup>13</sup>

### Sprachliche Gleichbehandlung in Gesetzestexten

Gemäß Artikel 7 Absatz 3 Bundes-Verfassungsgesetz können Amtsbezeichnungen in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen. Im „Handbuch der Rechtssetzungstechnik“ sind mit Bezugnahme auf legistische Richtlinien Ausführungen zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern enthalten.<sup>14</sup>

---

13 Rechtsvorschrift für Flexible-Kapitalgesellschafts-Gesetz (FlexKapGG), StF: BGBl. I Nr. 179/2023: [ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012473](https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012473) abgerufen am 28.05.2025, Gesellschaftsrechts-Änderungsgesetz 2023: [ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/179](https://ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/179) (abgerufen am 28.05.2025)

14 Geschlechtergerechte Sprache: [bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung-frauen-maenner.html](https://bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung-frauen-maenner.html) (abgerufen am 28.05.2025)

## Frauenförderungspläne der Ressorts

Gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist für jedes Ressort ein Frauenförderungsplan<sup>15</sup> als Verordnung zu erlassen. Als solche sind Frauenförderungspläne bindende Instrumente zur Erhöhung der Gleichbehandlung, Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit.

---

15 Rechtsvorschrift für Frauenförderungsplan BMK:  
[ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012128](https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012128)  
(abgerufen am 28.05.2025)









