

Geschlechtergerecht *fair-walten*

Leitfaden

Gender Mainstreaming und Budgeting praxisnah



Geschlechtergerecht *fair-walten*

Leitfaden

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)

Fotonachweis: Foto Bundesminister KommR Peter Hanke: BKA/Andy Wenzel, Foto Sektionschefin DIⁱⁿ Kathrin Renz, BA: BMIMI/Pr2
Wien, 2025

Vorwort Bundesminister KommR Peter Hanke

Wir feiern heuer ein besonderes Jubiläum: Vor genau 25 Jahren wurde die Österreichische Gender Mainstreaming-Strategie beschlossen. Damit werden Politik und öffentliche Verwaltung zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter in Österreich verpflichtet. Ein wichtiges Anliegen, bei dem es keinen Rückschritt oder Stillstand geben darf. Wir haben das runde Jubiläum zum Anlass genommen, um den Umsetzungsleitfaden, den Sie nun in Ihren Händen halten, zu erstellen.

Gleichstellung und Vielfalt sind für mich als Bundesminister zentrale Anliegen – nicht nur aus gesellschaftlicher, sondern auch aus wirtschaftlicher Sicht. Der bewusste Blick auf unterschiedliche Lebensrealitäten und Bedürfnisse eröffnet neue Perspektiven und stärkt die Innovationskraft unseres Landes. Ein zukunftsorientiertes Österreich braucht Lösungen, die Unterschiedlichkeit als Stärke begreifen und vorhandene Potenziale bestmöglich entfalten. Deshalb setzen wir im gesamten Ressort gezielt Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität um.

Nachhaltiger Fortschritt entsteht dort, wo Talente unabhängig von sozialer Herkunft oder Geschlecht wirksam werden – in der Forschung, in der Technologie sowie in der Verwaltung. Das Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur nimmt diesen Auftrag ernst und lebt ihn auch innerhalb der eigenen Organisation.

Mit der vorliegenden Publikation liegen ein praxisnaher Leitfaden und ergänzend dazu Best-Practice-Beispiele vor, die wesentlich zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting in der österreichischen Verwaltung und Politik beitragen. Ich wünsche eine spannende Lektüre.

KommR Peter Hanke,
Bundesminister für Innovation, Mobilität und Infrastruktur
Wien, 2025



Bundesminister
KommR Peter Hanke

Vorwort Sektionschefin DIⁱⁿ Kathrin Renz, BA



Sektionschefin
DIⁱⁿ Kathrin Renz, BA

Liebe Mitarbeiter:innen, liebe Leser:innen,

ich freue mich, dass der Leitfaden im Jubiläumsjahr „25 Jahre Gender Mainstreaming-Strategie“ erscheint und damit die Wichtigkeit von Gender Mainstreaming und Budgeting in unserem Ressort unterstrichen wird. Der Leitfaden ist ein Vorzeigebispiel für die erfolgreiche sektionsübergreifende Zusammenarbeit im Bereich Gleichstellung und Diversität, die es benötigt, um die tatsächliche Gleichstellung in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen zu erreichen.

Der Leitfaden ist im Rahmen eines partizipativen Prozesses mit den Mitgliedern der ressortinternen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und Budgeting und mit Unterstützung von Kolleg:innen der Fachsektionen erstellt worden. Die darin beschriebenen Handlungsbereiche und Checklisten sollen dabei unterstützen, zentrale Fragen zu stellen, eigene Prozesse und Handlungsweisen zu reflektieren sowie Handlungsschritte zu definieren und umzusetzen. Ergänzend zum Leitfaden steht eine Publikation mit Best-Practice-Beispielen aus dem Ressort bereit.

Um geschlechter- und diversitätsgerecht verwalten zu können, braucht es den Austausch und das Lernen voneinander – zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und Organisationseinheiten sowie über das eigene Ressort hinaus. Mit dem Leitfaden und den Best-Practice-Beispielen sollen Denkprozesse leichter und strategischer in ein Handeln übergeführt werden können. Damit ist ein wichtiger Beitrag für die erfolgreiche Sicherstellung von Gender Mainstreaming und Budgeting in der Verwaltung geleistet.

Abschließend möchte ich mich bei allen Beteiligten bedanken, die mit ihrer Expertise und ihrem Engagement zur Erstellung dieses Leitfadens beigetragen haben.

Sektionschefin DIⁱⁿ Kathrin Renz, BA
Leiterin der Sektion I Präsidium
Wien, 2025

Inhalt

Einleitung	7
Gender Mainstreaming und Budgeting (GMB)	7
Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit	7
Gesetzliche Grundlagen	8
Checkliste – welche Fragen sind zur Umsetzung von Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit in der Verwaltung wichtig?	10
1 Mitarbeitende – wie gestalten wir vielfältige und repräsentative Teams?	11
Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting	11
Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze	12
2 Kommunikation – wie verwenden wir Sprache und wer kommuniziert?	13
Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting	13
Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze	15
3 Veranstaltungen und Repräsentation – wessen Arbeit ist sichtbar und wer kann in welcher Weise teilhaben?	16
Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting	16
Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze	18
4 Förderungen – wer und was wird gefördert?	19
Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting	19
Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze	22
5 Aufträge – welche Aufträge vergeben wir und an wen?	23
Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting	23
Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze	25
6 Legistik – welche Gesetze schreiben wir und wer wird wie adressiert?	26
Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting	26
Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze	27

7 Glossar – welche Begriffe verwenden wir?	28
Ableismus	28
Chancengleichheit	28
Diversität	29
Gender	29
Gender- und Diversitätskompetenz	29
Gender- und diversitätssensibel	29
Geschlechtergerechtigkeit	30
Gleichbehandlung und Antidiskriminierung	30
Gleichstellung	31
Inklusion	31
Intersektionalität	31
Quellenverzeichnis	32
Weiterführende Literatur	34

Einleitung

Der vorliegende Leitfaden und die Sammlung der Best Practices sollen als nützliches Nachschlagewerk für den Arbeitsalltag dienen und die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting (GMB) in der Verwaltung erleichtern. Die Kapitel sind entlang zentraler Handlungsfelder gegliedert und können unabhängig voneinander herangezogen werden. Das Inhaltsverzeichnis dient als Übersicht, um sich gezielt einem bestimmten Handlungsfeld widmen zu können.

Gender Mainstreaming und Budgeting (GMB)

Gender Mainstreaming ist ein strategisches Instrument, das die tatsächliche Geschlechtergleichstellung als eine Querschnittsmaterie in allen gesellschaftlichen Bereichen verankert. Gender Budgeting ist das dazugehörige finanzpolitische Instrument, das die Anwendung von Gender Mainstreaming in der Budgetpolitik gewährleistet. Dabei soll der Einfluss des Geschlechts als soziale Kategorie bei der Gestaltung öffentlicher Maßnahmen und des öffentlichen Budgets im Sinne der Förderung von Gleichstellung berücksichtigt werden. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass Maßnahmen unterschiedliche Auswirkungen auf Menschen – je nach ihrem Geschlecht – haben können. Aus einer intersektionalen Perspektive ist Geschlecht zudem nicht isoliert von weiteren Diversitätsdimensionen – wie Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder soziale Herkunft – zu betrachten. Menschen sind also in verschiedener Weise von Entscheidungen, Zielsetzungen und Maßnahmen betroffen. Dies gilt es in allen politischen, sozialen und wirtschaftlichen Belangen zu beachten und die verschiedenen Lebensbedingungen und -realitäten zu berücksichtigen.

Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit

Bestehende Ungleichheiten zu erkennen, zu benennen und zu hinterfragen ist notwendig, um Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit nachhaltig zu fördern. Für das Vorantreiben von Gender Mainstreaming und Budgeting bedarf es daher idealerweise der Berücksichtigung verschiedener und miteinander verschränkter Diversitätsdimensionen und Perspektiven.

Im Bereich Gleichstellung werden Daten derzeit hauptsächlich entlang der binären Kategorien „Frauen“ und „Männer“ erhoben. Die Analyse und Darstellung von Daten, die die Vielfalt der Bevölkerung in Bezug auf Geschlecht und auch das Zusammenspiel unterschiedlicher Merkmale reflektieren, ist komplex. Es benötigt eine „umfassendere [und intersektionale] Datenerfassung und -verarbeitung [...], um ein differenzierteres

und ganzheitlicheres Verständnis von Gleichstellung [und Diversität] zu gewinnen“. Der Leitfaden möchte daher auch auf die Notwendigkeit einer „gerechtere[n] Abbildung der Gesellschaft“ in der Erhebung, Darstellung und Analyse von Daten aufmerksam machen.¹

Gesetzliche Grundlagen

Folgende rechtliche Regelungen bieten die Basis dafür, dass Österreich sich zur Geschlechtergleichstellung bekennt und sich verpflichtet, diese umzusetzen.

Rechtsgrundlagen für Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming

- Österreichisches Bundesverfassungsgesetz (B-VG): In Artikel 7 Absatz 2 verpflichtet sich die Republik zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Antidiskriminierung.
- Vertrag von Amsterdam (AEUV): Auf europäischer Ebene verpflichtet der 1997 unterzeichnete Vertrag die Mitgliedstaaten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Österreich hat sich im Jahr 2000 politisch und rechtlich verpflichtet, die Strategie des Gender Mainstreamings auf nationaler Ebene umzusetzen
- Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG): Dieses gilt für Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Bund stehen. Ein wichtiges Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern. Es enthält ein Frauenförderungsgebot für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert oder benachteiligt werden.² Auch ist die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im B-GlBG verankert.
- Ressortspezifische Frauenförderungspläne gemäß B-GlBG³ geben einen Rahmen für die Umsetzung der Gleichbehandlung, Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit in allen Dienststellen vor. Frauenförderungspläne sind Verordnungen, die für das jeweilige Ressort verpflichtend zu erlassen sind.

1 Bundeskanzleramt (2024): Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten. Wien. S. 249: bmfwf.gv.at/dam/jcr:7781a4a4-d0b8-4f79-a333-9cf17c0f1e58/Gleichstellung-in-Oesterreich--Statistisches-Sammelwerk_2024.pdf (abgerufen am 28.05.2025)

2 Frauenförderungspläne im Bundesdienst: bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html (abgerufen am 28.05.2025)

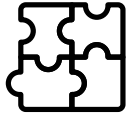
3 Rechtsvorschrift für Frauenförderungsplan BMK: ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012128 (abgerufen am 28.05.2025)

Rechtsgrundlagen für Gender Budgeting

- Gender Budgeting ist gemäß Artikel 13 Absatz 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) „das finanzpolitische Instrument der Gender-Mainstreaming-Strategie“. Seit 1. Jänner 2009 ist Gender Budgeting in der Bundesverfassung verankert, indem „Bund, Länder und Gemeinden dazu verpflichtet wurden, bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“.⁴ Damit sind die öffentlichen Budgetmittel so gerecht wie möglich einzusetzen, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.
- Die Wirkungsorientierung (WO) gemäß Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) und Bundeshaushaltsgesetz (BHG) 2013 sowie die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) gemäß § 68 Absatz 5 BHG 2013 iVm § 6 Wirkungscontrollingverordnung⁵ unterstützen dabei die Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern abzulesen.
- Das Bundesvergabegesetz (BVergG) ermöglicht die Berücksichtigung sozialer Kriterien, wie Geschlecht, bei der Vergabe von Aufträgen.
- Die Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln (ARR) 2014 sind eine weitere rechtliche Grundlage für die Umsetzung des Gender Budgeting.

4 Rechtsgrundlagen Gender Budgeting:
imag-gmb.at/gender-budgeting/rechtsgrundlagen-zu-gb.html (abgerufen am 28.05.2025);
Gender Mainstreaming und Gender Budgeting:
bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting.html
(abgerufen am 28.05.2025)

5 Wirkungsorientierte Folgenabschätzung: oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/wirkungsorientierte-folgenabschaetzung/ (abgerufen am 28.05.2025)



Checkliste – welche Fragen sind zur Umsetzung von Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit in der Verwaltung wichtig?

- Mit wem berate ich mich, bevor ich ein Projekt starte? Welche Personen innerhalb und außerhalb meines Teams könnte ich bitten, ihre Expertise in Sachen Gender Mainstreaming und Budgeting einzubringen? Die Reflexion über Ungleichbehandlung, Geschlecht und weiterer Diversitätsdimensionen benötigt Zeit, Raum und verschiedene Perspektiven.
- Welche Personengruppen sind von meinen Handlungen und Maßnahmen in welcher Weise betroffen?
- Welche Bedürfnisse und Barrieren in Zusammenhang mit Geschlecht und weiteren Diversitätsdimensionen sind für mein Vorhaben relevant?
- Liegen entsprechende Daten und Informationen vor, um potentielle Unterschiede in Bezug auf Gleichstellung und Diversität festzustellen und mögliche Anpassungen – wenn nötig – in meinen Handlungen oder Entscheidungen vorzunehmen?
- Reproduziert die Text- und Bildsprache meines Projekts sexistische, rassistische, ableistische oder andere diskriminierende Stereotypen? Kann ich selbst entsprechende (Online-)Recherchen dazu durchführen? Gibt es Personen im Ressort, die mir dazu qualifizierte Auskunft geben können?
- Hole ich Feedback von Personen aus der Belegschaft oder von Personen mit externer Expertise ein, die aufgrund ihrer Kompetenzen weitere Perspektiven einbringen können? (Antidiskriminierung und Intersektionalität)
- Gehe ich bewusst in den Austausch mit Teammitgliedern oder anderen Personen aus der Belegschaft und belege Fortbildungen im Bereich Gender- und Diversitätskompetenz?
- Inwiefern kann mein Projekt Geschlechtergleichstellung und Diversität fördern? Liegen etwa Strategiepapiere oder Aktionspläne zu Gleichstellungs- und Diversitätszielen in meinem Ressort vor, die ich berücksichtigen oder an deren Umsetzung ich mich mit meinem Projekt beteiligen kann?

1 Mitarbeitende – wie gestalten wir vielfältige und repräsentative Teams?



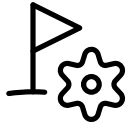
In den Bereichen der Personalpolitik und der Organisationskultur bedeutet die Anwendung von Gender Mainstreaming und Budgeting, dass bei allen Entscheidungsprozessen – vom Personalrecruiting über die Personalentwicklung bis hin zur Teamkultur – Geschlechter- und Diversitätsperspektiven systematisch berücksichtigt werden. Dabei soll struktureller Benachteiligung im Ressort entgegengewirkt werden. Wichtig dabei ist das Top-down-Prinzip. Insofern müssen Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion gestärkt werden. Auf der Ebene der Mitarbeitenden liegt der Fokus darauf, Barrieren abzubauen, Karrierewege zu unterstützen sowie diverse und inklusive Teams zu fördern.

Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting

Mini-Check der Ist-Situation

- Wie ist die Geschlechterverteilung und Diversität in meiner Abteilung und im gesamten Ressort, insbesondere auf Hierarchieebenen bezogen?
- Wie gestalten sich die Gehälter und Aufstiegsmöglichkeiten in Bezug auf Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit?
- Welche strukturellen Benachteiligungen habe ich selbst erfahren oder beobachtet?
- Wie werden Stellenausschreibungen formuliert? Werden dadurch Stereotype bedient?
- Wie gestaltet sich die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle oder Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung, etc.)?
- Wer nimmt welche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch? Zeigen sich Unterschiede in Bezug auf Geschlecht und weitere Diversitätsdimensionen?
- Wie viele Fortbildungen mit Fokus auf Gender- und Diversitätskompetenz gibt es? Wer hält diese Fortbildungen?





Mögliche Ziele und Maßnahmen

- Erhöhung des Anteils von Frauen und unterrepräsentierten Personen in Führungspositionen und als Entscheidungsträger:innen
- Diverse und inklusive Teams
- Gleichbehandlung bei Beförderungen und Karriereentwicklungsmaßnahmen
- Schulungen und Maßnahmen für gendersensibles und diversitätssensibles Recruiting sowie geschlechtergerechte und inklusive Formulierung bei Stellenausschreibungen
- Schulungen für Führungskräfte: Sensibilisierung für Geschlechterthemen und (unbewusste) Benachteiligungen sowie Förderung einer diversitätsbewussten, inklusiven Führung
- Mentoring-Programme insbesondere für Frauen und unterrepräsentierte Personen, um ihre Chancen auf Führungspositionen zu erhöhen
- Bereitstellung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice-Möglichkeiten, Teilzeitarbeit und familienfreundlichen Strukturen für alle Mitarbeitenden
- Vielfältige Fortbildungsmöglichkeiten mit offenen Zugängen für alle Mitarbeitenden



Mögliche Methoden zu Monitoring und Evaluation

- Statistische Auswertungen zur Geschlechter- und Diversitätsverteilung in den Abteilungen und Hierarchieebenen sowie deren Entwicklung im gesamten Ressort
- (Anonymes) Feedback von Mitarbeitenden durch Befragungen zu Wahrnehmung und Akzeptanz der Maßnahmen

Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze

Bewältigung von (unbewussten) Vorurteilen

Ein zentrales Problem bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming sind bestehende Vorurteile und Stereotypen, die unbewusst die Entscheidungsfindung beeinflussen können. Hier können Sensibilisierungsworkshops helfen, sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende für unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren.

Verfügbare Ressourcen

Zur Implementierung von Maßnahmen braucht es entsprechende Ressourcen. Eine engere Verzahnung von Personalpolitik und Gender Budgeting kann helfen, die finanziellen Ressourcen gezielt zur Förderung der Gerechtigkeit in Bezug auf Gleichstellung und Diversität am Arbeitsplatz einzusetzen.

2 Kommunikation – wie verwenden wir Sprache und wer kommuniziert?



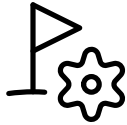
Die Repräsentation durch Sprache ist ein zentrales Element, um Gender Mainstreaming und Budgeting in Organisationen zu verankern. Dies umfasst die „Kommunikationskultur“ – also Umgangsformen, Gewohnheiten und ungeschriebene Regeln des Miteinanders – sowie gendersensible Schrift- und Bildsprache bei Meetings, sämtlichen Dokumenten, Protokollen oder Richtlinien bzw. Verordnungen. Die internen und externen Kommunikationsformen und -prozesse sollen einen geschlechter- und diversitätsgerechten Umgang ermöglichen, damit Personen unabhängig von Geschlecht und weiteren Diversitätsdimensionen gleichbehandelt und eingebunden werden. Daran knüpft auch eine ausgewogene Repräsentation der Geschlechter an, auf die immer geachtet werden sollte.

Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting

Mini-Check der Ist-Situation

- Wer „spricht“ in Meetings? Wem wird zugehört?
- Wer wird in Gremien, Arbeitsgruppen oder Jurys etc. entsandt?
- Wie verwende ich Bild- und Schriftsprache in internen und externen Dokumenten? Werden hier Personengruppen aufgrund der Sprache ausgeschlossen oder Stereotype bedient?
- Welche Kommunikationskulturen und implizite Praktiken (Redebeiträge, Sprechzeiten, Unterbrechungen sowie der Umgang in Meetings und Diskussionen) lassen sich identifizieren? Gibt es Unterschiede nach Geschlecht oder weiteren Diversitätsdimensionen?
- Werden mir Trainings oder Schulungen zu geschlechter- und diversitätssensiblen Sprachgebrauch geboten? Wie viele Fortbildungen mit Fokus auf Gender- und Diversitätskompetenz gibt es? Wer hält diese Fortbildungen und wer besucht sie?
- Gibt es interne Richtlinien, gesetzliche Grundlagen und Verhaltenskodizes zur gendersensiblen und inklusiven Verwendung von Bild- und Schriftsprache?





Mögliche Ziele und Maßnahmen

- Keine Diskriminierung: gender- und diversitätssensible Sprech- und Schreibweise sowie Kommunikations- und Diskussionskultur etablieren bzw. ausbauen
- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Diversität im Sinne von Repräsentation in (internen) Arbeitsgruppen, aber auch „nach außen“ in Gremien (z. B. bei Entsendungen), um unterschiedliche Lebensrealitäten einzubeziehen und sichtbar zu machen
- Klare Richtlinien bei der Verwendung von Sprache (Leitfäden für gendersensible Sprache)
- Schulungen und Trainings zur Erhöhung der Gender- und Diversitätskompetenz unter den Beschäftigten, insbesondere auch für Führungskräfte
- Quoten in Arbeitsgruppen, Jurys, Gremien, Aufsichtsräten, Kommissionen usw.
- Aktives Verhindern „traditioneller“ Repräsentation bei geschlechtskonnotierten Themenfeldern (z. B. Frauen und unterrepräsentierte Geschlechter als Sprecher:innen auf einer Veranstaltung mit starkem Technikfokus)



Mögliche Methoden zu Monitoring und Evaluation

- (Anonyme) Feedbackmöglichkeiten zu internen Kommunikationsprozessen und zum Umgang im Team oder in Arbeitsgruppen
- Erfassung von Sprechzeiten, Redebeiträgen oder auch Unterbrechungen bei Gesprächen oder Meetings (Teamsitzungen, Arbeitsgruppen, Gremien etc.)
- Erfassung der Geschlechterquoten in Arbeitsgruppen, Gremien bzw. Jurys sowie bei externen Veranstaltungen, wenn Personen des Ministeriums geladen werden

Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze

Gewachsene Organisationskulturen

Insbesondere die informelle Kommunikation in Organisationen ist geprägt von unhinterfragten Annahmen und Praktiken. Diese wirken sich darauf aus, ob Personen aufgrund ihres Geschlechts und weiteren Diversitätsdimensionen anders angesprochen und ob ihre Äußerungen gleichermaßen angenommen werden. Um bestehende Ungleichheiten aufzudecken, ist es wichtig, dass informelle Umgangsformen hinterfragt und offengelegt werden. Insbesondere Trainings zu Gender- und Diversitätskompetenzen sind hierfür relevant. Außerdem kann es helfen, wenn aktiv versucht wird, gewohnte Umgangsformen zu durchbrechen.

Bereitschaft und Gestaltung

Für eine tiefgreifende Verankerung von GMB in der „Kommunikationskultur“ braucht es die Bereitschaft aller Beteiligten. Bestehende Umgangsformen in Frage zu stellen und zu verändern, kann auf Widerstand stoßen. Das ist verständlich, denn langanhaltende Veränderung passiert Schritt für Schritt. Hierbei gilt es, Bedenken offen oder anonym äußern zu können, „Stimmungsbilder“ in der Organisation zu erfassen und die Relevanz eines gendersensiblen Umgangs immer wieder klar darzulegen. Auch Teamklausuren bzw. Einzel-Coachings mit externer Begleitung können förderlich sein. Sprache wird durch die Menschen geprägt, die sie verwenden und ist damit ein Abbild der Gesellschaft. Sprache ist somit in stetiger Bewegung und wird gemeinsam gestaltet.



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

Bei der Planung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen jeglicher Art ist es wichtig, Geschlecht und weitere Diversitätsdimensionen als beeinflussende Komponenten einzubeziehen. Ein möglicher Ausschluss oder eventuelle Benachteiligungen müssen dabei nicht „mit Absicht“ passieren, sondern können die Folge davon sein, dass geschlechtsbezogene Hindernisse und unterschiedliche Lebensrealitäten nicht gesehen und noch nicht ausreichend beachtet wurden. Grundsätzlich sollen alle Personen den gleichen Zugang zu Veranstaltungen und Workshops haben. Es kann allerdings auch sinnvoll sein, wenn eine spezifische Zielgruppe adressiert werden will, Veranstaltungen für bestimmte Zielgruppen anzubieten.

Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting



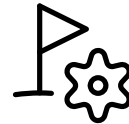
Mini-Check der Ist-Situation

- Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der inhaltlichen Ausrichtung von Veranstaltungen und Workshops? Wer soll „erreicht“ werden?
- Wer repräsentiert das Ressort bei Veranstaltungen? Wird eine Frauenquote berücksichtigt?
- Wie gestalten sich die Geschlechterverteilung, die Diversität und Rollenverteilung bei den handelnden Akteur:innen (Organisationsteam, Moderation, Redner:innen, Teilnehmende)?
- Werden mögliche Barrieren bei den Rahmenbedingungen (z. B. fehlende Kinderbetreuung, Uhrzeit, Ferienzeiten und Ort der geplanten Veranstaltung etc.) bedacht und minimiert?
- Welche gender- und diversitätssensiblen Aspekte werden bei der Durchführung und Nachbereitung beachtet (Sprache, Bilder, Redezeiten, Protokolle und Dokumentation)?

- Welche bestehenden Instrumente für gendersensible Veranstaltungsplanung (z. B. entsprechende Leitfäden und die Checklisten des Ressorts) gibt es und werden diese berücksichtigt?

Mögliche Ziele und Maßnahmen

- Sichtbarmachung von unterrepräsentierten sowie potentiell von Diskriminierung betroffenen Personengruppen als Vortragende, auf Podien und Bühnen (z. B. Frauen und unterrepräsentierte Geschlechter, Menschen mit Behinderungen)
- Miteinbeziehung von unterrepräsentierten sowie potentiell von Diskriminierung betroffenen Personengruppen und Berücksichtigung geschlechtsbezogener Aspekte und unterschiedlicher Lebensrealitäten bei der Planung, Durchführung und Nachbereitung
- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Diversität bei den Teilnehmenden
- Aktive Bewerbung von Veranstaltungen bei bestimmten Zielgruppen, um die Teilnahme von Menschen zu ermöglichen, die sich z. B. aufgrund des Themas der Veranstaltung nicht direkt angesprochen fühlen könnten
- Verwenden von gendersensibler und inklusiver Text- und Bildsprache bei der Vorbereitung, der Bewerbung, der Durchführung und der Nachbereitung
- Beheben von räumlichen und rahmenbedingten Barrieren (barrierefreier Zugang, barrierefreie und geschlechterneutrale Toiletten, Verkehrsanbindung, Räumlichkeit, Uhrzeit, etc.), um sicherzustellen, dass Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen teilnehmen können
- Bereits bei Einladungen darauf hinweisen, ob und inwiefern Barrierefreiheit berücksichtigt wird oder nicht (z. B. Dolmetschung in Österreichischer Gebärdensprache) und eingeladenen Personen, die Möglichkeit geben, bedarfsorientierte Unterstützung einzumelden
- Schulungen und Sensibilisierungen im Organisationsteam und hinsichtlich der Moderation wie auch der vorbereiteten (Rede-)Beiträge



Mögliche Methoden zu Monitoring und Evaluation

- Erhebung der Verteilung nach Geschlecht und weiteren Diversitätsdimensionen bei Veranstaltungen (Teilnehmende, Vortragende, Organisationsteam, Moderation etc.)
- (Anonyme) Feedbackmöglichkeiten, um gender- und diversitätssensible Gestaltungen zu verbessern
- Reflexion und Anpassung auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse



Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze

Barrieren und Sensibilisierung

Um Gender Mainstreaming und Budgeting umfassend zu etablieren, ist es wichtig, strukturelle Ungleichheiten zu erfassen. Diese können sehr subtil sein und sind den handelnden Personen nicht immer bewusst. Sensibilisierung und die Offenlegung von strukturellen Barrieren sind hier zentral.

Daten und Informationen

Um eine Veranstaltung oder einen Workshop gender- und diversitätssensibel gestalten zu können, ist es wichtig, dass Informationen über Geschlechterverteilungen und die Bedürfnisse bzw. Änderungswünsche verschiedener Zielgruppen erhoben und berücksichtigt werden. Die Erhebung von Daten, Feedbackmöglichkeiten sowie eine entsprechende Nachbereitung und Analyse sind relevant.

Ausgewogene Repräsentation

Es kann schwierig sein, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und eine große Vielfalt bei den Teilnehmenden und den Vortragenden zu erreichen. Um dem entgegenzuwirken, können aktiv und verstärkt Personen eingeladen werden, die womöglich unterrepräsentiert sind (z.B. Menschen mit Behinderungen). Außerdem gilt es, bei den Rahmenbedingungen darauf zu achten, dass Personen nicht ausgeschlossen werden.

4 Förderungen – wer und was wird gefördert?



Die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting im Rahmen von Fördermaßnahmen ist ein wirkungsvoller Hebel, um Gleichstellung und Diversität sowohl innerhalb der Teams der Förderwerbenden zu fördern als auch Förderanträge, die inhaltlich einen positiven Beitrag zu Gender Mainstreaming leisten, zu unterstützen. Gender Budgeting betrifft hier die Gestaltung öffentlicher Budgets und den bewussten Einsatz von Fördermitteln. Zulässig ist eine Förderung dann, wenn die hierfür benötigten finanziellen und personellen Ressourcen auch u. a. mit dem Ziel der „tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ im Einklang stehen – gemäß § 11 Absatz 1 Z 3 ARR 2014 iVm § 2 Absatz 1 BHG 2013⁶. „Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ ist bei der Gewährung, Durchführung und Evaluierung von Förderungen aus Bundesmitteln zu berücksichtigen (§ 11 Absatz 2 ARR 2014)⁷.

Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting

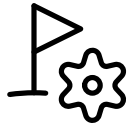
Mini-Check der Ist-Situation

- In welcher Form werden Geschlechterperspektiven und Chancengleichheit bei Förderausschreibungen berücksichtigt?
- Wie stellen sich die Geschlechterverteilung und die Diversität bei den Förderwerbenden (im Team und in der Gesamtorganisation) dar?
- Zielgruppenanalyse: Welche Personen profitieren von der Förderung? Braucht es spezielle Förderprogramme für unterrepräsentierte Personen?
- Wie könnten die Geschlechter- und Diversitätsaspekte im Förderprogramm inhaltlich mitberücksichtigt werden (etwa durch Schwerpunkte)? Wie kann sichergestellt werden, dass unterschiedliche Geschlechter und unterrepräsentierte Personen von dem Fördervorhaben gleichermaßen profitieren?
- Wie sehen die Geschlechterverteilung, Diversität und Sensibilität der Beteiligten im Auswahl- und Bewertungsprozess (z. B. in den Jurys etc.) aus?
- Wie werden Gender Mainstreaming und Budgeting in die Evaluierung der Förderung integriert?



6 Bundeshaushaltsgesetz: ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=bundesnormen&Gesetzesnummer=20006632, (abgerufen am 12.06.2025)

7 Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln: ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008920 (abgerufen am 12.06.2025)



Mögliche Ziele und Maßnahmen

- Ausgewogene Geschlechterverteilung, Diversität und Antidiskriminierung bei den Vorhaben und den Förderwerbenden (im Team und in der Gesamtorganisation)
- Klare Förderkriterien festlegen (etwa in Sonderrichtlinien oder Ausschreibungsunterlagen), die Geschlechtergerechtigkeit und Diversität berücksichtigen und Geschlechterbias vermeiden
- Transparenz, welche Kriterien aus Gleichstellungs- und Diversitätssicht zu erfüllen sind (etwa Minimumkriterien sowie weitere Kriterien, die sich positiv auswirken)
- Informationen und Angebote einer Beratung, um einen ausgewogenen Zugang zu Ausschreibungen und Förderungen gewährleisten zu können
- Gleiche Teilhabemöglichkeiten, z. B. durch gezielte Anwerbungen
- Bei der Entscheidung über eine Förderungsgewährung ausgewogen zusammengesetzte Teams bzw. Organisationen bedenken, welche Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen und leben
- Nachvollziehbare Förderentscheidungen: Dokumentation, wie gender-spezifische und weitere Diversitätsdimensionen in die Entscheidungsfindung eingeflossen sind
- Auf Diversität in der Besetzung von den Bewertungsgremien (z. B. Jurys) achten
- Umsetzung der gender- und diversitätsrelevanten Kriterien bei der Evaluierung der Förderprogramme/Vorhaben prüfen
- Gender Budgeting: Gewährung der Fördermittel im Hinblick auf eine gleichmäßige Verteilung transparent gestalten und klar ersichtlich machen, wie viel Budgetanteil an Projekte geht, die Frauen und weitere unterrepräsentierte Personen direkt fördern

Mögliche Methoden zu Monitoring und Evaluation



- Erhebung nach Geschlecht und weiterer Diversitätsdimensionen bei den geförderten Teams bzw. Organisationen sowie der Zielgruppe und deren Entwicklung/Veränderung
- Erhebung und Prüfung von erreichten bzw. nicht erreichten Gleichstellungs- und Diversitätszielen
- Wirkungsorientierte Folgenabschätzungen (WFA) sind für Rechtsvorschriften des Bundes, für sonstige rechtssetzende Maßnahmen grundsätzlicher Art und für sonstige Vorhaben von außerordentlicher finanzieller Bedeutung zu erstellen. Im Rahmen der WFA müssen sämtliche Regelungsvorhaben und große Projekte auch daraufhin geprüft werden, ob sie Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern haben (als eine der neun Wirkungsdimensionen).⁸ Gemäß § 44 Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln (ARR) 2014 ist nach Abschluss einer geförderten Leistung, sofern in Höhe und Eigenart der Förderung zweckmäßig, eine Evaluierung durchzuführen, ob und inwieweit die mit der Förderungsgewährung angestrebten Vorhabensziele erreicht wurden. Teil dieser Evaluierung sollte auch die Einhaltung der gender- und diversitätsrelevanten Kriterien sein.

8 Was ist das Wirkungsmonitoring?
wirkungsmonitoring.gv.at/was-ist-das-wirkungsmonitoring/ (abgerufen am 28.05.2025);
Wirkungsziel: Steigerung der Beschäftigung und Gleichstellung im FTI-Sektor:
wirkungsmonitoring.gv.at/wirkungsziel-detail/2023-bmk-ug-34-w0003/
(abgerufen am 28.05.2025)

Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze

Klare Förderkriterien

Um Gender Mainstreaming und Budgeting bei Förderungen wirksam zu verankern, ist es wichtig, dass klare Förderkriterien definiert werden. Dabei kann es durchaus komplex sein, Indikatoren abzuleiten, die Gleichstellung und Inklusion messbar machen. Wichtig ist, dass hierbei transparent vorgegangen wird und Entscheidungen für eine Gewährung von Fördermitteln für alle Beteiligten gleichermaßen gelten sowie nachvollziehbar sind.

Gleichstellungs- und Diversitätsziele

Bei der Einreichung von Förderanträgen ist es möglich, dass sich auf Ausschreibungen keine oder kaum Projektteams bewerben, die Gleichstellung und Diversität als Ziele ihres Projektes adressieren. Um dem entgegenzuwirken, sollten Gleichstellung und Diversität als Querschnittsziele verankert sowie konkret und verständlich formuliert werden. Die fehlende Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten beeinflusst die Bewertung der Förderanträge negativ.

5 Aufträge – welche Aufträge vergeben wir und an wen?



Die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting im Rahmen von Auftragsvergaben durch die öffentliche Hand – unabhängig davon, ob die Beauftragung dem Bundesvergabegesetz (BVergG) unterliegt oder nicht – ist ein wirkungsvoller Hebel, um die Gleichstellung der Geschlechter und unterrepräsentierter Personen zu unterstützen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf Bieter:innen, potentielle Auftragnehmer:innen, als auch auf den Auftragsgegenstand selbst (z. B. Produkte, Dienstleistungen). Das Bundesvergabegesetz ermöglicht bei öffentlichen Aufträgen die Berücksichtigung sozialer Kriterien, einschließlich von Gender- und Diversitätsaspekten.

Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting

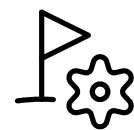
Mini-Check der Ist-Situation

- Gibt es im Vorfeld eines Vergabeverfahrens Bedarfserhebungen aus einer Geschlechter- und Diversitätsperspektive?
- Wie stellt sich die Geschlechter- und Diversitätsverteilung bei Bieter:innen und potentiellen Auftragnehmer:innen dar?
- Wie können Auftragnehmer:innen verpflichtet werden, Maßnahmen zur Gleichstellung und Diversität umzusetzen?
- Welche gleichstellungspolitischen Ziele können mit der Beauftragung erreicht werden?
- Wie wirkt sich das Vorhaben auf Personen je nach Geschlecht oder unterschiedlichen Lebensrealitäten aus?



Mögliche Ziele und Maßnahmen

- Förderung von Chancengleichheit: Bedarfsgerechte Leistungsbeschreibungen inklusive der Berücksichtigung von Geschlechtergleichstellungs- und Diversitätsaspekten
- Gleichstellungsaspekte bei der Leistungserbringung: Auftragnehmer:innen verpflichten, Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Diversität umzusetzen
- Gendersensible und inklusive Sprache in Ausschreibungen
- Gender- und Diversitätssensible (soziale) Vergabekriterien als weiteres Qualitätskriterium



- Vergabe an sozial nachhaltige Auftragnehmer:innen, die bereits Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen (z. B. Frauenförderprogramme, flexible Arbeitszeiten)
- Angebote einer Beratung bzw. Information, um einen geschlechter- und diversitätsgerechten Zugang zu Ausschreibungen sicherzustellen
- Geschlechter- und diversitätsgerechte Teams als Verhandlungsführende bei Auswahlverfahren
- Gender Budgeting: Einsatz der finanziellen Mittel im Hinblick auf eine gleichmäßige Verteilung transparent machen; idealerweise klar ersichtlich, wie viel Budgetanteil an Aufträge geht, die Frauen und unterrepräsentierte Personen direkt unterstützen



Mögliche Methoden zu Monitoring und Evaluation

- Erhebung der Anwendung von gender- und diversitätsrelevanten Kriterien bei den vergebenen Aufträgen
- Wirkungsfolgenabschätzung (WFA)⁹: Die WFA ist die systematisch-methodische Erfassung und Beurteilung der beabsichtigten und unbeabsichtigten Auswirkungen staatlicher Vorhaben. Die WFA bringt mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit der gesetzten Ziele sowie voraussichtliche wesentliche Auswirkungen für die Betroffenen und die interessierten Kreise. Darüber hinaus bietet sie dem Gesetzgeber (Parlament) eine (bessere) Entscheidungsgrundlage.

9 WFA-Grundsatz-Verordnung:
ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008150
 (abgerufen am 12.06.2025)

Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze

Wissen und Monitoring

Gender- und Diversitätskriterien in der Auftragsvergabe werden vernachlässigt, wenn den Auftraggeber:innen das nötige Wissen fehlt. Ohne Monitoring der Maßnahmen und ohne entsprechende Datenerhebung bei Auftragsvergaben kann zudem die Notwendigkeit von Maßnahmen nicht valide eingeschätzt werden.

Definitionen und Bewusstseinsbildung

Die klare Definition von Maßnahmen zur geschlechtergerechten Beschaffung unterstützt die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und Budgeting bei der Auftragsvergabe. Dies betrifft u. a. Leistungsbeschreibungen, die Einführung von Punktesystemen oder Vergabekriterien (für z. B. Frauenförderprogramme oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit und gerechten Bezahlung etc.). Zur effektiven Umsetzung dieser Vergabekriterien tragen Trainings und Schulungen sowie praxisnahe Leitfäden und Informationsveranstaltungen für die Mitarbeitenden des Bundes bei.



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

Rechtsvorschriften sind nicht automatisch geschlechtsneutral formuliert. So kann ein und dieselbe Regelung unterschiedliche Auswirkungen auf verschiedene Geschlechter haben. Gender Mainstreaming bedeutet in diesem Handlungsfeld, dass alle Beteiligten in allen Phasen der Rechtserzeugung, Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte berücksichtigen und die Erzeugung von Rechtsvorschriften tatsächlich dazu beiträgt, Gleichstellung insbesondere im Geschlechterverhältnis zu unterstützen. Gesetzestexte, Verordnungen und Richtlinien sind klar dahingehend zu prüfen, wie sie hinsichtlich des Geschlechts und weiterer Diversitätsdimensionen wirken können. Dabei geht es nicht nur darum, Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen, sondern auch weitere Gender- und Diversitätsaspekte in allen Schritten der Legistik einzubinden.

Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Budgeting

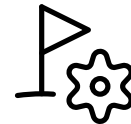


Mini-Check zur Analyse der Ist-Situation

- Welche gesetzlichen Grundlagen bestehen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung?
- Wird bei Formulierungen von Gesetzestexten, Verordnungen und Richtlinien auf eine gender- und diversitätssensible Sprache geachtet?
- Welche potentiellen Auswirkungen haben Änderungen von Rechtsvorschriften im Hinblick auf unterschiedliche Geschlechter und weitere Diversitätsdimensionen?

Mögliche Zielsetzungen und Maßnahmen

- Sicherstellung, dass Gesetze, Verordnungen und Richtlinien nicht direkt oder indirekt Personengruppen benachteiligen bzw. diskriminieren
- Verwendung gender- und diversitätssensibler Sprache
- Einbindung von Personen mit Gleichstellungs- und Diversitätsexpertise beim Verfassen von Rechtsvorschriften
- Einbindung der Jurist:innen im Ressort für eine verfassungsrechtliche Beurteilung im Rahmen deren Angebotes einer allgemeinen verfassungsrechtlichen Unterstützung beim Verfassen von Rechtstexten, unter anderem im Hinblick auf rechtliche Gleichstellung
- Wirkungsorientierte Folgenabschätzungen (WFA) sind für Rechtsvorschriften des Bundes, für sonstige rechtssetzende Maßnahmen grundsätzlicher Art und für sonstige Vorhaben von außerordentlicher finanzieller Bedeutung zu erstellen. Im Rahmen der WFA müssen sämtliche Regelungsvorhaben und große Projekte auch daraufhin geprüft werden, ob sie Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern haben (als eine der neun Wirkungsdimensionen).¹⁰



Mögliche Methoden zu Monitoring und Evaluation

- Wirkungsanalysen von Gesetzen, Richtlinien und Verordnungen im Hinblick auf Genderaspekte und andere mögliche Unterschiede aufgrund weiterer Diversitätsdimensionen Erhebung nach Geschlecht und weiteren Diversitätsdimensionen bei den verantwortlichen Personen
- (Anonyme) Feedback-Möglichkeiten, um gender- und diversitätssensiblen Prozess und Ergebnis zu prüfen

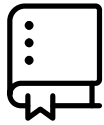


Potentielle Herausforderungen und Lösungsansätze

Vorgaben und Ressourcen

Eine gender- und diversitätssensible Erzeugung von Rechtsvorschriften braucht klare Vorgaben und Ressourcen. Durch gezielte Schulungen, verpflichtende Gender-Analysen und bessere rechtliche Rahmenbedingungen kann Gender Mainstreaming in der Legistik umgesetzt werden. Eine Herausforderung ist, bestehende Rechtstexte zu überarbeiten, sodass nicht nur neue Rechtstexte den Anforderungen von Gender Mainstreaming entsprechen.

¹⁰ Wirkungsorientierte Folgenabschätzungen: wirkungsmonitoring.gv.at/was-ist-das-wirkungsmonitoring/#section_wirkungsorientierte_folgenabschaetzungen (abgerufen am 28.05.2025)



7 Glossar – welche Begriffe verwenden wir?

Ableismus

Ableismus ist ein Konzept, das einen kritischen Blick auf die gesellschaftliche Unterscheidung in Behinderung und „Gesundheit“ wirft, die eine Hierarchie zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen erzeugt. Mit dem Konzept wird auf die problematische Bewertung von und die Reduktion auf körperliche und psychische Fähigkeiten und Funktionen verwiesen: „Was in dem einen Gesellschaftskontext durch Hilfsmittel oder kulturelle Akzeptanz ausgeglichen und ‚normalisiert‘ werden kann, bleibt in anderen als Behinderung bestehen.“¹¹

Chancengleichheit

Chancengleichheit bedeutet, dass Menschen unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung die gleichen Zugangschancen zur sozialen und gesellschaftlichen Teilhabe erhalten (z. B. im Bildungs- oder Arbeitsbereich). Zentral dabei ist, dass niemand diskriminiert und benachteiligt wird. Darüber hinaus sind Maßnahmen relevant, die gezielt an bestehender Chancenungleichheit ansetzen, um aktiv gegen Benachteiligungen vorzugehen. So kann z. B. ein Programm, das explizit Frauen mit Behinderungen fördert, dazu beitragen, Diskriminierungen zu verringern.¹²

¹¹ Zeitschrift für Inklusion: inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/277 (abgerufen am 13.06.2025)

¹² Gleichbehandlung und gleiche Chancen: oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/chancengleichheit_fuer_maedchen_und_buben/Seite.1820200.html (abgerufen am 28.5.2025)

Diversität

Diversität verweist darauf, dass Personen aufgrund vielfältiger Unterschiede gesellschaftlich in Kategorien (z. B. Männer, Frauen) eingeteilt werden und ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen von dieser Zuschreibung beeinflusst sind. Das Diversitätsmanagement im Bundesdienst verfolgt den Ansatz, dass die Verwaltung ein Abbild der Gesellschaft sein soll, um den vielfältigen Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht zu werden und ein respektvolles und diskriminierungskritisches Arbeitsumfeld für Mitarbeitende zu schaffen.¹³

Diversitätsdimensionen sind die Fülle an Merkmalen, die Menschen ausmachen und ihre Ein- und Ausschlusserfahrungen beeinflussen. Bestimmte Merkmale sind im gesetzlichen Antidiskriminierungsschutz enthalten und in Österreich vor Diskriminierung geschützte Kategorien: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung. Demgegenüber stellt z. B. die soziale Herkunft keinen gesetzlich geschützten Diskriminierungsgrund dar.¹⁴

Gender

Gender verweist gegenüber körperlichen Geschlechtsmerkmalen auf die soziale Dimension von Geschlechtlichkeit. Die soziale Dimension beinhaltet Sozialisation, kulturelle Normen, Rollen, Pflichten, Zwänge und Privilegien.

Gender- und Diversitätskompetenz

Gender- und Diversitätskompetenz ist die Fähigkeit, geschlechts- und diversitätsspezifische Unterschiede zu erkennen, zu verstehen und zu berücksichtigen. Zentral dabei ist, ein Bewusstsein für Privilegien und Diskriminierungen zu entwickeln und in den Entscheidungen, Handlungen und Maßnahmen mitzudenken.

Gender- und diversitätssensibel

Gender- und diversitätssensibel bedeutet einen bewussten Umgang mit Vielfalt und eine Berücksichtigung von Diversitätsdimensionen anzustreben und zu unterstützen. Es geht darum, eine Haltung und Praxis zu entwickeln, die darauf ausgerichtet sind, weder Stereotype noch Diskriminierungen zu reproduzieren.

13 Diversitätsmanagement: oeffentlicherdienst.gv.at/ueber-den-bundesdienst/diversitaet-und-geschlechtergerechtigkeit/diversity-management-inklusion/ (abgerufen am 28.5.2025); bmwkms.gv.at/ministerium/gleichstellung-und-diversitaet.html (abgerufen am 28.5.2025)

14 Diversitätsdimensionen: personalwesen.univie.ac.at/organisationskultur-gleichstellung/diversitaet/worum-geht-es-bei-diversitaet/diversitaetsdimensionen/ (abgerufen am 28.05.2025)

Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit zielt darauf ab, dass alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Rechte, Chancen und den gleichen Zugang zu Ressourcen erhalten. Bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gilt es aktiv zu minimieren, normative Zuschreibungen abzubauen und die körperliche und psychische Unversehrtheit aller Geschlechter zu gewährleisten.

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung beschreibt „die Vermeidung von direkter oder indirekter Diskriminierung von Personen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in allen Lebensbereichen.“¹⁵ Die Gleichbehandlung aufgrund von Behinderung ist in eigenen Gesetzen geregelt. Dabei geht es um die tatsächliche (de facto) Durchsetzung von Gleichberechtigung, also die rechtliche Grundlage (de jure), dass Menschen unabhängig ihrer Diversitätsmerkmale die gleichen Rechte haben. Insbesondere das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)¹⁶, das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)¹⁷ und das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)¹⁸ bieten die rechtliche Grundlage des Diskriminierungsschutzes für Bedienstete in der Verwaltung.¹⁹

15 Glossar Antirassismus-Strategie:
bmwkms.gv.at/dam/jcr:ec8e92ef-f349-44d1-8700-94b5f5293030/ars.pdf
(abgerufen am 12.06.2025)

16 Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Gleichbehandlungsgesetz:
ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858
(abgerufen am 12.06.2025)

17 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz:
ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228
(abgerufen am 12.06.2025)

18 Behinderteneinstellungsgesetz:
ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253
(abgerufen am 12.06.2025)

19 oeffentlicherdienst.gv.at/ueber-den-bundesdienst/diversitaet-und-geschlechtergerechtigkeit/gleichstellung-und-antidiskriminierung/ (abgerufen am 08.07.2025)

Gleichstellung

Gleichstellung „bedeutet die Herstellung von geschlechtergerechten Verhältnissen innerhalb definierter Systeme (Finanzmarkt, Umwelt, Bildung etc.), oder die Förderung abgrenzbarer Personengruppen ausgehend von einer bestehenden Diskriminierung, die Herstellung von Rahmenbedingungen, welche Anerkennung, Respekt und Würde für Personen und Personengruppen garantieren.“²⁰

Inklusion

Inklusion wird im Bundesdienst im Kontext der Inklusion von Menschen mit Behinderungen definiert. Darüber hinaus kann der Inklusionsbegriff auch weiter gefasst werden. Inklusiv bedeutet demnach, dass alle Menschen unabhängig von unterschiedlichen Fähigkeiten, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sozialer Herkunft und weiteren Diversitätsdimensionen vollständig am gesellschaftlichen und sozialen Leben teilhaben können. Dabei geht es vor allem um eine strukturelle Veränderung, einen Abbau von Barrieren und die Schaffung inklusiver Rahmenbedingungen.²¹

Intersektionalität

Intersektionalität bezieht sich auf das Zusammenwirken unterschiedlicher Diversitätsdimensionen und setzt sie mit bestehenden Machtstrukturen in Verbindung. Diskriminierungen aufgrund z. B. Geschlecht, ethnischer Herkunft und Behinderung werden demnach nicht als einzelne Diskriminierungen eingeordnet, sondern führen in ihrer Überschneidung zu eigenen Diskriminierungsformen. Mit dem Konzept der Intersektionalität wird darauf aufmerksam gemacht, dass Menschen in mehreren Diversitätsdimensionen verortet sind und Diskriminierungserfahrungen durch die Überschneidung mehrerer Merkmale beeinflusst werden.²²

20 Glossar Wirkungsorientierte Verwaltung:
oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/glossar/ (abgerufen am 12.06.2025)

21 Inklusion: pflege.gv.at/de/lexikon/inklusion (abgerufen am 28.05.2025)

22 Intersektionalität in der feministischen Beratung: gewaltinfo.at/themen/gewalt-an-unter-jugendlichen/intersektionalitaet-in-der-feministischen-beratung.html (abgerufen am 28.05.2025)

Quellenverzeichnis

Bundeskanzleramt (2024): Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten. Wien. S. 249. Online: bmfwf.gv.at/dam/jcr:7781a4a4-d0b8-4f79-a333-9cf17c0f1e58/Gleichstellung-in-Oesterreich--Statistisches-Sammelwerk_2024.pdf (abgerufen am 28.05.2025)

Diversitätsdimensionen: personalwesen.univie.ac.at/organisationskultur-gleichstellung/diversitaet/worum-geht-es-bei-diversitaet/diversitaetsdimensionen/ (abgerufen am 28.05.2025)

Diversitätsmanagement: oeffentlicherdienst.gv.at/ueber-den-bundesdienst/diversitaet-und-geschlechtergerechtigkeit/diversity-management-inklusion/ (abgerufen am 28.05.2025);
bmwkms.gv.at/ministerium/gleichstellung-und-diversitaet.html (abgerufen am 28.5.2025)

Frauenförderungspläne im Bundesdienst: bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html (abgerufen am 28.05.2025)

Gender Mainstreaming und Gender Budgeting:
bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting.html (abgerufen am 28.05.2025)

Gleichbehandlung und gleiche Chancen:
oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/chancengleichheit_fuer_maedchen_und_buben/Seite.1820200.html (abgerufen am 28.05.2025)

WFA-Grundsatz-Verordnung: ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008150 (abgerufen am 12.06.2025)

Glossar Wirkungsorientierte Verwaltung:
oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/glossar/ (abgerufen am 12.06.2025)

Glossar Antirassismus-Strategie:
bmwkms.gv.at/dam/jcr:ec8e92ef-f349-44d1-8700-94b5f5293030/ars.pdf (abgerufen am 12.06.2025)

Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Gleichbehandlungsgesetz:

ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858 (abgerufen am 12.06.2025)

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz: [ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?](https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228)

[Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228](https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228) (abgerufen am 12.06.2025)

Behinderteneinstellungsgesetz: [ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=](https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253)

[Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253](https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253) (abgerufen am 12.06.2025)

Glossar Wirkungsorientierte Verwaltung:

oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/glossar/
(abgerufen am 12.06.2025)

Inklusion: pflege.gv.at/de/lexikon/inklusion (abgerufen am 28.05.2025)

Intersektionalität in der feministischen Beratung: gewaltinfo.at/themen/gewalt-an-unter-jugendlichen/intersektionalitaet-in-der-feministischen-beratung.html

(abgerufen am 28.05.2025)

Rechtsgrundlagen Gender Budgeting:

imag-gmb.at/gender-budgeting/rechtsgrundlagen-zu-gb.html
(abgerufen am 28.05.2025)

Rechtsvorschrift für Frauenförderungsplan BMK: ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012128

(abgerufen am 28.05.2025)

Was ist das Wirkungsmonitoring?

wirkungsmonitoring.gv.at/was-ist-das-wirkungsmonitoring/
(abgerufen am 28.05.2025)

Wirkungsorientierte Folgenabschätzungen: wirkungsmonitoring.gv.at/was-ist-das-wirkungsmonitoring/#section_wirkungsorientierte_folgenabschaetzungen

(abgerufen am 28.05.2025)

Wirkungsziel: Steigerung der Beschäftigung und Gleichstellung im FTI-Sektor:

wirkungsmonitoring.gv.at/wirkungsziel-detail/2023-bmk-ug-34-w0003/
(abgerufen am 28.05.2025)

Zeitschrift für Inklusion:

inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/277
(abgerufen am 13.06.2025)

Weiterführende Literatur

Bergmann, Nadja und Irene Pimminger (2004a): GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten. Hg. v. L&R Sozialforschung und GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Wien.

Bergmann, Nadja und Irene Pimminger (2004b): GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen. Hg. v. L&R Sozialforschung und GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Wien.

Bergmann, Nadja und Tosca Wendt (2006): Leitfaden für die Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen. Hg. v. L&R Sozialforschung. Im Auftrag der Magistratsabteilung 27, Stadt Wien. Wien.

Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend, Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (2018): Erfolgsfaktor Gleichstellung. Ein Leitfaden für die geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit in der Praxis. Wien.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2004): Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds. Leitfaden. SPI Consult GmbH, COMPASS GmbH. Berlin.

En, Boka et al. (2023): Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe. Leitfaden. Hg. v. Gleichbehandlungsanwaltschaft. Wien.

Europäische Kommission (Hg.) (2004): EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming. Luxemburg.

European Institute for Gender Equality, EIGE (2019): Toolkit on Gender-sensitive Communication. A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive. Lithuania.

European Institute for Gender Equality, EIGE (2020): Gender Budgeting: Step-by-step toolkit. Guidance for mainstreaming gender into the EU Funds. Lithuania.

FEMtech (Hg.) (2004): FEMTECH – Leitfaden. Leitfaden zur gendersensiblen Durchführung von Veranstaltungen und Workshops in den FTE-Programmen des bmvit. Im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie. Wien.

Förster, Kerstin et al. (2019): Gender Mainstreaming – leicht gemacht. Praxistipps. Hg. v. MD-OS Dezernat Gender Mainstreaming. Wien.

Francisco Carcelén et al. (2024): Handbook for Equality Mainstreaming at DG MOVE. Training materials for equality mainstreaming in mobility and transport. Europäische Kommission. Luxemburg.

Hilbert, Sabine et al. (2007, aktualisiert 2018): Geschlechtergerechtes Verwalten. Strategie Gender Mainstreaming. Leitfaden. Hg. v. Amt der NÖ Landesregierung. Gender Mainstreaming Arbeitskreis. St. Pölten.

Margaras, Vasilis und Balázs Széchy (2023): Leitfaden für EU-Förderungen 2023. Hg. v. Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments, EPRS. Brüssel.

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming (Hg.) (2017): 5 Gender Mainstreaming-Grundsätze. Gemeinsam setzen wir Zeichen für die Gleichstellung. Wien.

Rademacher, Laura Thanee (2017): Indikatoren zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Hg. v. Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen. Münster.

Schrattenecker, Inge et al. (2016): Hintergrundinformationen zu Gender Mainstreaming als argumentative Unterstützung. Hg. v. Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) im Rahmen von FEMtech. Wien.

Traunsteiner, Bärbel (2021): Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch. Hg. v. FH Campus Wien.

