

Monitoring statt Evaluation? Gleichstellungspolitik im Bundesdienst

Andrea Leitner

17.9.2015

Inhalt

- **Gleichstellungspolitik im Bundesdienst in Österreich**
- **Monitoring als Instrument der Gleichstellungspolitik**
- **Monitoring im österreichischen Bundesdienst**

Analyse der Gleichstellungspolitik im Bundesdienst in Schweiz, Deutschland und Österreich

- Steuerung von Gleichstellungspolitik im Rahmen des NRP 60 des SNF, ko-finanziert durch FWF
- Vergleichende Analyse betrieblicher Gleichstellungspolitik
 - Case Studies von Ministerien/Ämter für Arbeit und Finanzen
 - unterschiedlichen Gleichstellungsschwerpunkte
 - D, Ö familienpolitische Frauenförderung
 - CH individuelle Antidiskriminierung
- Bewertung von institutioneller und substantieller Politik nach Wirkungsvoraussetzungen
 - Grad der Verbindlichkeit der Maßnahmen
 - Reichweite
 - Ausdifferenziertheit

Steuerung betrieblicher Gleichstellungspolitik im österreichischen Bundesdienst

- Vorbildfunktion des Bundesdienstes
 - Detaillierte rechtliche Regelungen (Bundesgleichbehandlungsgesetz, Personalrecht, dezentale Frauenförderpläne)
 - Starke Institutionalisierung (Gleichbehandlungsbeauftragte, **Berichtspflicht**)
 - Abfederung negativer Wirkungen der Familienpolitik (Integration von Karenzierten und Teilzeitbeschäftigten) und Karriereförderung von Frauen
- Interventionsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft
 - Vereinbarkeitsmaßnahmen ausdifferenzierter und verbindlicher als Karriereförderung – Männer nur partiell einbezogen
 - Segregierte Integration von Frauen mit Glass Ceiling
 - **Monitoring als Steuerungsinstrument nicht genutzt**

Monitoring statt Evaluationen in Gleichstellungspolitik

Trend zu Monitoring bedingt durch

- Komplexität von Querschnittsthemen
 - Beteiligung unterschiedlicher Organisationen
 - Starke Abhängigkeit von Kontext
 - Probleme der Wirkungsmessung
- Steigende Bedeutung von Gleichstellungsindikatoren
 - durch Gender Mainstreaming
 - durch New Public Management (wirkungsorientierte Haushaltsführung)
- Steuerung von Gleichstellungspolitik durch „soft laws“
 - Mangelnde Ausstattung mit Sanktionsmöglichkeiten und wirksamen Anreizmechanismen
 - Steuerung durch Fragen und Argumente – blaming and shaming

Monitoring als effektives Steuerungsinstrument

Kriterien aus Evaluationszielen und spezifischen Steuerungsmechanismen von Gleichstellungspolitik

1. Zentrale Gleichstellungszielsetzungen aufgreifen
2. Relevante Ungleichheitsdimensionen abbilden
3. Implementationsstand von Gleichstellungspolitiken aufzeigen
4. Verbindlichkeit von Maßnahmen erhöhen
5. Reflexionsprozesse in den Organisationen anregen
6. Gleichstellungspolitik optimieren

Monitoring im Bundesdienst in Österreich

Gesetzliche Regelungen

Berichtspflicht

- Frauenförderpläne: Zielsetzungen der Ressorts mit
 - Schwerpunktsetzungen der Gleichstellung und Frauenförderung und
 - quantitativen Zielen für Frauenbeschäftigung
 - Veröffentlichung als Bundesgesetzblätter; alle 6 Jahre
- Gleichbehandlungsberichte: Monitoring durch
 - Indikatoren zum Stand der Verwirklichung von Gleichstellung
 - Bericht der Tätigkeiten der Bundesgleichbehandlungskommission

Zuständigkeit

- Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Auftrag der einzelnen Ressortleitungen

Zielgruppe

- PolitikerInnen – Nationalrat und Öffentlichkeit

Monitoring im Bundesdienst in Österreich

Inhaltliche Ausgestaltung

- Geschlechteranteile der Beschäftigten
 - Horizontale und vertikale Segregation, Teilzeitbeschäftigung
- Einkommensunterschiede
- Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes und Frauenförderung in Personalverfahren und bei Weiterbildung
- Umgesetzte und geplante Schwerpunktsetzungen in Gleichstellungspolitik
- ➔ Schwerpunkt quantitativer Indikatoren bei Geschlechterpartizipation ➔ Vermeidung der Unterrepräsentanz von Frauen
- ➔ Einkommensunterschiede durch Einkommensberichtspflicht neue Aufmerksamkeit
- ➔ Sonstige Indikatoren wenig Aussagekraft

Monitoring im Bundesdienst in Österreich

Praktische Relevanz

- Als Legitimierung der Gleichstellungspolitik für Politik und Öffentlichkeit – Sichtbarkeit von Tätigkeiten und Bedarf
- unterstützt Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten (Informationszugang, Argumentationsmittel)
- Erhöht Akzeptanz von Frauenquoten
- Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen

Aber

- Monitoring erhöht Verbindlichkeit von Gleichstellungspolitik kaum
- Große Unterschiede zwischen Ressorts

Schlussfolgerungen

- Monitoring auf Geschlechterpartizipation fokussiert, Unterziele nicht berücksichtigt
 - Implementationsstand über qualitative Indikatoren – nicht zwischen Ressorts vergleichbar
 - „blaming und shaming“ mangels eindeutiger Ziele wenig wirksam
 - kaum Anreize für interne Diskussion – innerhalb der Ressorts und zwischen Ressorts
 - Unterstützung in engagierten Ressorts, aber keine Angleichung zwischen Ressorts
 - **Monitoring erfüllt Funktionen einer Evaluation nicht**
- ➔ Weiterentwicklung von Indikatoren oder Ergänzung durch Evaluation**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Literatur:

Fuchs, Gesine; Bothfeld, Silke; Leitner, Andrea; Rouault, Sophie (Hrsg.)
Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber. Analysen aus Deutschland,
Österreich und der Schweiz (in print)



Fuchs G., Leitner A., Rauoullt S. (2015, in print), Comparing Governance Regimes for Equal Opportunities: Federal Administrations as Employers in Switzerland, Germany and Austria. In: Liebig B., Gottschall K., Sauer B., (Ed.), Gender Equality: Policies and Practices in Switzerland. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Kontakt: leitnera@ihs.ac.at