

# **Gender Budgeting - Anleitung und Beispiele zur Umsetzung in öffentlichen Institutionen**

## **Autorinnen:**

Prof.<sup>in</sup> Luise Gubitzer

Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Klatzer

MMag.<sup>a</sup> Michaela Neumayr

Die Publikation wird zur Verfügung gestellt von der Bundesministerin für Frauen,  
Medien und Öffentlichen Dienst.

BUNDESKANZLERAMT  FRAUEN

# Gender Budgeting – 6 Schritte zur Umsetzung

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einführung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Umsetzung von Gender Budgeting</b>	<b>8</b>
	Schritt 1: Klärung der Ausgangssituation	9
	Schritt 2: Identifikation von Gender-Themen	11
	Schritt 3: Gendersensitive Analyse	13
	Schritt 3.1 Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenssituation	13
	Schritt 3.2 Analyse der Inanspruchnahme der öffentlichen Leistungen	16
	Schritt 3.3 Analyse der Wirkungen	19
	Schritt 4: Konkretisierung der anzustrebenden Ergebnisse anhand von Indikatoren	21
	Schritt 5: Maßnahmen für eine Geschlechtergerechte Budgetgestaltung	24
	Schritt 6: Erfolgskontrolle und Evaluierung	26
<b>3.</b>	<b>Anhang</b>	<b>27</b>
	Fragenkatalog zu Gender Budgeting	27
	Wie wird Gender Budgeting dokumentiert und veröffentlicht	29
	Gender Budgeting in einzelnen Arbeitsschritten am Beispiel der Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg	32
	Prüfschema: Gender Budgeting in einzelnen Arbeitsschritten	32
<b>4.</b>	<b>Verwendete Literatur und Beispiele</b>	<b>36</b>

# 1. Einführung

Dieser Leitfaden soll die Umsetzung von Gender Budgeting unterstützen. Einzelne Arbeitsschritte werden erklärt und anhand von Beispielen erläutert. Dieser Leitfaden hat sein Ziel erreicht, wenn die AnwenderInnen daraus Anregungen und Unterstützung für die ersten Umsetzungsschritte für Gender Budgeting erhalten.

Der Leitfaden zielt auf die Ausgabenseite des Budgets ab. Er kann auf alle Arten von Ausgaben öffentlicher Einrichtungen wie Förderungen, öffentliche Auftragsvergabe, die Erstellung von Sachleistungen oder auf Geldleistungen, angewandt werden.

Primäre Zielgruppe des Leitfadens sind alle Interessierten, die Gender Budgeting in der Praxis anwenden und umsetzen möchten, aber besonders in öffentlichen Einrichtungen tätige Personen.

Die im Leitfaden vorgestellte Vorgehensweise soll den Einstieg in Gender Budgeting erleichtern. Im Laufe der Umsetzung wird sich die zur Anwendung kommende Methodik im Sinne eines *Learning by Doing* weiterentwickeln. Es wäre empfehlenswert, die laufenden Erfahrungen und Anwendungsbeispiele zu sammeln und anderen Abteilungen oder Einrichtungen zur Verfügung zu stellen. So kann das Lernen voneinander und die kontinuierliche Verbesserung gefördert werden.

## Aufbau des Leitfadens

Der Leitfaden beginnt mit der Klärung wichtiger Begriffe, rechtlicher Grundlagen und des Nutzens von Gender Budgeting. Den Hauptteil bilden die 6 Schritte zur Umsetzung von Gender Budgeting. Jeder der 6 Schritte wird anhand von Orientierungsfragen und Beispielen erläutert.

Im Anhang wird ein ausführlicher Fragenkatalog zu den 6 Schritten als Hilfestellung für die konkrete Arbeit präsentiert. Weiters werden Vorschläge für die Dokumentation und Präsentation der Ergebnisse des Gender Budgeting gemacht. Zur Veranschaulichung werden die 6 Schritte im Anhang nochmals an einem durchgängigen Beispiel angewandt.

## Begriffsklärungen

Gender Budgeting bzw. **Geschlechtergerechte Budgetgestaltung** zielt darauf ab, Gender-Aspekte in die Budgetpolitik zu integrieren um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

### Gender – Was ist das?

Es wird zwischen Sex (dem biologischen Geschlecht) und Gender (dem sozialen Geschlecht) unterschieden. Gender verweist darauf, dass Mann- und Frausein nicht nur auf dem biologischen Geschlecht beruht, sondern von gesellschaftlichen Gegebenheiten mitgeprägt wird.

Beispiel: Aufgrund der biologischen Voraussetzungen können nur Frauen Kinder bekommen (Sex). Kinder betreuen können sowohl Frauen als auch Männer. Dennoch wird diese Arbeit aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der vorherrschenden Normen und Werte immer noch vorrangig Frauen zugeschrieben (Gender).

Die Einbeziehung von Gender-Aspekten in die Analyse und Gestaltung von Politiken bedeutet, die Unterschiede und Benachteiligungen aufgrund gesellschaftlicher Rollenzuschreibungen sowie der wirtschaftlichen und sozialen Stellung von Frauen und Männern sichtbar zu machen und zu verändern.

## Gender Budgeting – Was ist das?

**Gender Budgeting** bedeutet eine Veränderung von budgetpolitischen Inhalten und Prozessen mit dem Ziel, Gleichstellung zu erreichen. Dies geschieht auf Basis einer gendersensiblen Analyse der staatlichen Einnahmen und Ausgaben sowie der Einbeziehung einer Gender Perspektive in alle Phasen des Budgetprozesses.

Mittels Gender Budgeting sollen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sichtbar gemacht und in der Budgetpolitik berücksichtigt werden, um diese Benachteiligungen nicht zu verstärken, sondern auszugleichen.

Die gendersensible Analyse der Budgetpolitik basiert auf zwei grundlegenden Fragestellungen:

1. *Wie wirken Budgeteinnahmen und -ausgaben auf Frauen/Mädchen und Männer/Buben angesichts ihrer unterschiedlichen wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Rollen, Positionen und Aufgaben?*
2. *Werden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abgebaut, bleiben sie unverändert oder werden sie verstärkt?*

Die Gender Budgeting Analyse führt zu Hinweisen, wie die Budgetpolitik in den einzelnen Fachbereichen gestaltet werden soll, um das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter mittels Budget- und Wirtschaftspolitik zu unterstützen. Die Fortschritte in Richtung Gleichstellung im jeweiligen Bereich sind periodisch zu überprüfen.

Gender Budgeting wird oft als Anwendung von Gender Mainstreaming (GM) im Bereich der öffentlichen Finanzen interpretiert. Das ist ein für die Praxis hilfreicher Zugang, es braucht aber über GM hinausgehende Ansätze und Instrumente, um eine wirkungsvolle Umsetzung zu gewährleisten, wie beispielsweise Ansätze um unbezahlte Arbeit in die Analyse einzubeziehen und eine erweiterte Partizipation zu erreichen.

## Rechtliche Grundlagen für Gender Budgeting

### Internationale Verpflichtungen

Österreich hat rechtliche und politische Verpflichtungen, Gleichstellung mittels gendersensiblen Politiken umzusetzen. Auf internationaler Ebene hat sich Österreich mit der Unterzeichnung

- der Pekingener Aktionsplattform bei der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 und
- der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

zur Gleichstellung in allen gesellschaftlichen Bereichen verpflichtet. Gender Mainstreaming und die Einbeziehung eines geschlechtsbezogenen Ansatzes in die Budgetpolitik (Gender Budgeting) wurde bei der Weltfrauenkonferenz in Peking als wichtiger Bestandteil der staatlichen Bemühungen um Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit festgelegt.

### Rechtlicher Rahmen auf EU-Ebene

Gender Mainstreaming ist ein zentraler Pfeiler europäischer Gleichstellungspolitik und Teil des Primärrechts (Artikel 2 und 3 EU-Vertrag). Es beinhaltet die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Budgeting als Konkretisierung von Gender Mainstreaming in der Budgetpolitik.

### Rechtliche Grundlagen in Österreich

In Artikel 7 (Absatz 2) der Österreichischen Bundesverfassung sind die Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und das Diskriminierungsverbot festgeschrieben. Mittels Gender Budgeting kann überprüft werden, inwiefern dies auch eingehalten wird und wie die Ressourcenverteilung dazu beiträgt (oder auch nicht).

Darüber hinaus gibt es einen Ministerratsbeschluss zur Einführung von Gender Budgeting vom 9. März 2004. Damit wurde die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen der Ministerien als Metaziel definiert.

Mit der im Dezember 2007 beschlossenen Reform des Bundeshaushaltsgesetzes in Österreich wurde in das Bundesverfassungsgesetz eine neue Zielbestimmung für die Budgetpolitik aufgenommen (Artikel 13 (3)): Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Damit wird das Ziel von Gender Budgeting in der Verfassung auf gleicher Ebene wie gesamtwirtschaftliches Gleichgewicht und nachhaltig geordnete Haushalte (Art. 13 (2) B-VG) genannt.

Im Rahmen der weitergehenden, im Jahr 2013 in Kraft tretenden, Haushaltsrechtsreform ist Gender Budgeting als Teil der wirkungsorientierten Haushaltsführung verankert.

## Was kann Gender Budgeting leisten?

### ⇒ **Das Ziel der Gleichstellung verwirklichen**

Gender Budgeting ist eine Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Instrumentarium ermöglicht es, gezielte Fortschritte in Richtung wirtschaftlicher und sozialer Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu erreichen.

### ⇒ **Partizipation ausweiten**

Partizipation, die verstärkte Einbeziehung und Mitbestimmung von Frauen und Männern, ist einer der Grundsätze moderner Verwaltungsführung. Bereits die Veröffentlichung und Diskussion der Ergebnisse von Gender Budgeting Analysen schafft die Basis für mehr Informationen und Bewusstsein. Gender Budgeting bietet die Möglichkeit, den Bedürfnissen und Wünschen von Frauen und Männern besser entsprechen zu können, indem sie in Entscheidungsprozesse aktiv eingebunden werden.

### ⇒ **Bessere Entscheidungsgrundlagen und Transparenz liefern**

Die mittels Gender Budgeting gewonnenen Einsichten und Informationen über Wirkungen öffentlicher Budgets liefern neue Grundlagen für politische EntscheidungsträgerInnen. Gender Budgeting verschafft Transparenz über die Wirkungen von budgetpolitischen Maßnahmen auf Frauen/Mädchen und Männer/Buben sowie auch hinsichtlich der Erreichung von Gleichstellung. Diese Informationen tragen zu mehr Klarheit bei und ermöglichen bessere Einblicke in politische Entscheidungen und deren Konsequenzen. Das kann zu einer Verbesserung der Bereitstellung öffentlicher Güter und Dienstleistungen führen.

### ⇒ **Wirkungsorientierung in der Verwaltung vertiefen**

Derzeit gewinnt die Umsetzung von Ansätzen moderner Verwaltungsführung, wie New Public Management (NPM), Wirkungsorientierte Verwaltungsführung und Public Governance zunehmend an Bedeutung. Mittels Gender Budgeting werden detaillierte geschlechtsspezifische Informationen über Wirkungen, Kosten und Leistungen erarbeitet. Insofern liefert Gender Budgeting einen wesentlichen Beitrag zur qualitativen Verbesserung einer wirkungsorientierten Verwaltungsführung.

### ⇒ **Gesamtwirtschaftliche Effizienz erhöhen**

Die Gender-Analyse von Budgets ist für eine effiziente Ressourcennutzung und Mobilisierung neuer Ressourcen wichtig. Mittels Gender Budgeting Analysen wird ein Beitrag zu einer umfassenden Definition und Berechnung von effizienter Ressourcenverwendung geleistet, da sichergestellt wird, dass unbezahlte Arbeit und Betreuungstätigkeiten mitberücksichtigt werden. Effizienz wird traditionell nur in Bezug auf die Geldwirtschaft definiert. Vordergründig effiziente Entscheidungen können unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf die unbezahlte Arbeit und Betreuungstätigkeiten tatsächlich Effizienzminderungen darstellen, wenn die Überlastung von

Frauen in diesen Bereichen mitberücksichtigt wird. Gender Budgeting trägt dazu bei, gesamtwirtschaftliche Fehlplanungen zu vermeiden.

## **Gleichstellungspolitische Zielsetzungen**

Gender Budgeting ist ein Mittel auf dem Weg zum Abbau von Ungleichheiten und zur Erreichung tatsächlicher Gleichstellung. Dementsprechend ist es wesentlich und unverzichtbar, die gleichstellungspolitischen Ziele in den Mittelpunkt der Durchführung von Gender Budgeting zu stellen.

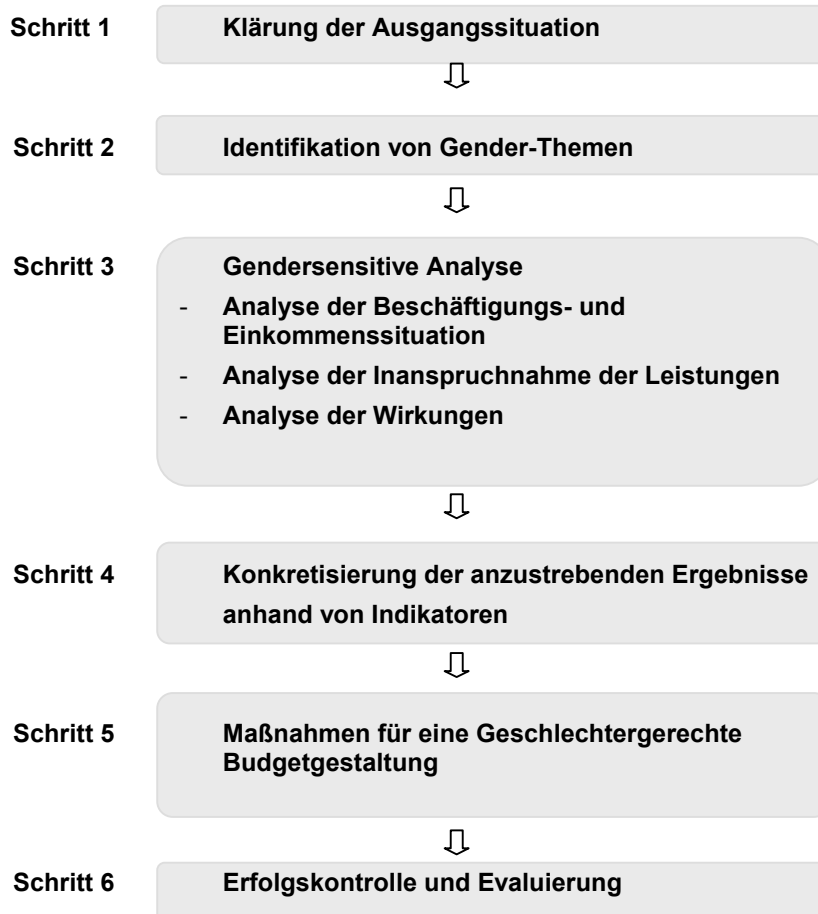
Gleichstellung geht über Gleichberechtigung, die rechtliche Absicherung, dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zustehen, hinaus. Gleichstellung zielt auf die faktisch-materiellen Bedingungen ab. Die Gleichwertigkeit von unterschiedlichen Verhaltensweisen, Zielen und Bedürfnissen wird in den Mittelpunkt gerückt:

Alle Menschen können ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln, freie Entscheidungen treffen, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden. Die unterschiedlichen Verhaltensweisen, Ziele und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert.

Wesentliche Ziele einer Politik der Gleichstellung der Geschlechter sind: gleichberechtigter Zugang für Frauen und Männer zu öffentlichen Leistungen und zur sozialen Sicherung, gleichberechtigte Mitbestimmungsmöglichkeiten, ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und Männern, Autonomie und selbstbestimmte Lebensgestaltung sowie ein Leben frei von jeder Form von Gewalt. Diese Ziele sind in den einzelnen Politikbereichen jeweils zu konkretisieren.

## 2. Umsetzung von Gender Budgeting

Die folgenden sechs Schritte dienen als Hilfestellung, um Gender Budgeting konkret anzuwenden und umzusetzen.



Diese Schritte leiten durch den Arbeitsprozess der Anwendung von Gender Budgeting. Sie können auf verschiedene Ausgabenkategorien bzw. spezifische Maßnahmen (Dienstleistungen, Förderungen, Programme, Transfers, öffentliche Aufträge etc.) angewandt werden.



# Schritt 1

## Klärung der Ausgangssituation

### Orientierungsfragen

- Welche Maßnahme soll untersucht werden?
- Welche Zielsetzungen verfolgt die Maßnahme?
- Welche Zielgruppen sollen mit der Maßnahme erreicht werden?
- Welches Budget steht zur Verfügung und wie viel wird wofür ausgegeben?

Die aus öffentlichen Mitteln finanzierte oder auch teilfinanzierte Maßnahme (z.B. Dienstleistung, Förderung, Programm, Transfer, öffentlicher Auftrag), die Gegenstand des Gender Budgeting sein soll, wird in einem ersten Schritt inhaltlich und finanziell abgegrenzt.

Inhaltlich wird angeführt, welche spezifischen Zielsetzungen mit dieser Maßnahme verfolgt werden und wer als Zielgruppe der Maßnahme gilt. Etwaige Kompetenz-überschneidungen hinsichtlich der Erstellung oder Finanzierung der Maßnahme (Abteilungen, Organisation, Gebietskörperschaften) werden dargelegt.

Präzise Budgetangaben sind eine notwendige Basis für die weitere Arbeit. Es wird angeführt, wie hoch die absoluten Ausgaben für die Maßnahme gegenwärtig sind und wie sie sich im Vergleich zu Vorjahren verändert haben. Es kann hilfreich sein, das Budget in Relation zum Gesamtbudget (der Abteilung, der gesamten Organisation etc.) zu setzen. Wird die Maßnahme von anderen Stellen mitfinanziert, ist auch dies darzustellen.

### Hilfsmittel: Erfassung der Finanzierungsstruktur einer Maßnahme, wenn diese von mehreren Einrichtungen finanziert wird

	Ausgaben 2007		Ausgaben 2006		Ausgaben 2005		Änderung der Ausgaben jeAbteilung, je Körperschaft von 2002 bis 2007 in %-Punkten
	absolut	in % aller Ausgaben f. die Maßnahme	absolut	in % aller Ausgaben f. die Maßnahme	absolut	in % aller Ausgaben f. die Maßnahme	
Abteilungx...							
Abteilung y...							
Einrichtung x							
Einrichtung y							
SUMME		100%		100%		100%	

## Beispiele: Klärung der Ausgangssituation

### GENDER BUDGETING IN DER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG MÜNCHEN

Die Stadt München bietet zur Förderung von Existenz- und Unternehmensgründungen öffentlich finanzierte Beratungsmaßnahmen, Ausbildung und Coaching sowie Unterstützung bei der Kapitalbeschaffung über den sogenannten München-Fonds an. Die Maßnahme zur Unterstützung bei der Kapitalbeschaffung wurde auf ihre geschlechterspezifischen Wirkungen hin untersucht.

#### Maßnahmenbeschreibung

Die Maßnahme umfasst die Gewährung von Darlehen bis zu einer maximalen Höhe von € 50.000,- durch die Sparkasse München zu Normalkonditionen. Die DarlehensnehmerInnen erhalten eine Intensivbetreuung, vor allem durch vierteljährliche betriebswirtschaftliche Prüfungen. Scheitert die Gründung, übernimmt die Stadt München 70% der Haftung für das Darlehen.

#### Zielsetzung der Maßnahme

- die Förderung der Quantität und Qualität der UnternehmerInnentätigkeit in München
- die Mobilisierung von potentiellen GründerInnen
- die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Gründungen

#### Zielgruppe der Maßnahme

Gewerbliche und freiberufliche UnternehmensgründerInnen, wobei das spezielle Förderinteresse auf Kleingründungen im Dienstleistungsbereich liegt

#### Finanzierung der Maßnahme

Die Maßnahme wird zu 100% aus Mitteln des Referats für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München gefördert. In der ersten Phase der Umsetzung standen 2,6 Millionen Euro zur Verfügung, mittlerweile ist das Gesamtvolumen des Förderprogramms auf 4,6 Millionen Euro angestiegen.

### GENDER BUDGETING INNERHALB DES ARBEITSMARKTSERVICE WIEN

#### Maßnahmenbeschreibung

Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik führt das Arbeitsmarktservice Wien Beschäftigungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durch.

#### Zielsetzungen der Maßnahmen

- Erreichung und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung mit existenzsichernden Einkommen
- Weitest mögliche Herstellung von Chancengleichheit
- Die Entwicklung der Humanressourcen zur Unterstützung des Konjunkturaufschwungs
- Insgesamt soll der Aktivierung der Vorzug gegenüber passiver Versorgung bei Arbeitslosigkeit eingeräumt werden.

Zielgruppen der Maßnahmen sind beschäftigungslose Personen

#### Finanzierung der Maßnahmen

Ausgaben des AMS Wien	Ausgaben 2001		Ausgaben 2002		Veränderung 2001-2002
	Absolut (Mio.)	in %	Absolut (Mio.)	in %	
Ausgaben für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	€ 168,60	23%	€ 177,80	20%	+ 5,5%
Leistungen nach ALVG	...	...	...	...	...
.....	...	...	...	...	...
<b>SUMME</b>	<b>€ 4.597,64</b>	<b>100%</b>	<b>€ 4.818,12</b>	<b>100%</b>	<b>+4,8%</b>

## Schritt 2

### Identifikation von Gender-Themen

#### Orientierungsfragen

- Wie sieht die Lebenssituation von Frauen/Mädchen und Männern/Buben im untersuchten Bereich aus?
- Welche Interessen, Bedürfnisse etc. haben die potentiellen Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher?
- Wie werden im untersuchten Bereich Entscheidungen getroffen?
- Welche Ziele zur Verbesserung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden durch die Maßnahme angestrebt?

Mit diesem Schritt werden Informationen über die Lebenssituation der Zielgruppe der Maßnahme gesammelt und geschlechtsspezifische Unterschiede herausgearbeitet. Dazu werden Statistiken, Studien und Berichte, die nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten enthalten, herangezogen. Erforderlich sind quantitative (z.B. bezüglich Alter, Einkommen, Berufstätigkeit, Bildung, verfügbare Zeit) als auch qualitative Daten (z.B. bezüglich Interessen, Problemlagen, Bedürfnissen).

Auf Basis dieser Informationen und der identifizierten Ungleichheiten können gleichstellungsspezifische Zielsetzungen, die mit der untersuchten Maßnahme verfolgt werden sollten, abgeleitet werden.

Bei der Formulierung von Gleichstellungszielen können auch NutzerInnen oder ErbringerInnen der Leistung miteinbezogen werden. Beispielsweise können TrainerInnen von AMS-Schulungen Informationen darüber geben, welche Merkmale Kurse aufweisen sollten, um Frauen und Männer beim Wiedereinstieg optimal zu unterstützen.

#### Hilfsmittel: Allgemeine Gleichstellungsziele, aus denen bereichsspezifische Ziele abgeleitet werden können

- Ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und Männern
- Autonomie von Frauen und Männern bezüglich der eigenen Zeitverwendung
- Selbstbestimmte Lebensgestaltung von Frauen und Männern
- Gleichberechtigte Mitbestimmungsmöglichkeiten (Erwerbsarbeit, gesellschaftliches und politisches Leben)
- Leben frei von jeder Form von Gewalt
- Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Leistungen
- Soziale Sicherung (Arbeitslosigkeit, Pflege, Krankheit, Alter) für Frauen und Männer sowie adäquate Mutterschafts- und Karenzregelungen.

## Beispiel: Identifikation von Gender Themen

### **GENDER BUDGETING IN DER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG MÜNCHEN**

#### **Unterschiede in der Lebenssituation von Frauen und Männern im Bereich „Selbstständige Erwerbstätigkeit“**

- Die Selbstständigenquote unter den erwerbstätigen Frauen beträgt 6%, jene der Männer 12%
- Aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen starten Frauen häufiger von der Erwerbslosigkeit in die Selbstständigkeit als Männer und weisen damit eine geringere Kapitalausstattung auf
- Frauen und Männer spezialisieren sich hinsichtlich ihrer Ausbildung nach wie vor auf unterschiedliche Branchen, wodurch der Eintritt in die Selbstständigkeit sowie die Erfolgchancen beeinflusst werden

#### **Unterschiede hinsichtlich der Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern im Bereich „Selbstständige Erwerbstätigkeit“**

- Unternehmensgründerinnen gehen geringere Risiken ein und setzen durchschnittlich weniger Kapital für die Unternehmensgründung ein als Unternehmensgründer
- Die von Frauen gegründeten Unternehmen sind durchschnittlich kleiner als die von Männern gegründeten Unternehmen.
- Da für (Groß-)banken die Vergabe von Krediten für kleine Gründungsvorhaben mit geringen Wachstumsabsichten weniger attraktiv sind (z.B. Dienstleistungsbereich), Frauen aber häufig diese Art der Unternehmensgründung anstreben, erfahren sie strukturelle Barrieren bei der Kapitalbeschaffung.

#### **Entscheidungsfindung im untersuchten Bereich**

Über die Vergabe von Krediten entscheiden Banken/Sparkassen anhand folgender Kriterien:

- Aussagekräftiger und überzeugender Geschäftsplan
- Vielversprechende UnternehmerInnenpersönlichkeit
- Finanzieller Hintergrund der antragstellenden Person

#### **Angestrebte gleichstellungspolitische Zielsetzungen im Bereich Unternehmensgründung**

- Vermeidung eines Gender-Bias bei der Entscheidung über die Kreditwürdigkeit von potentiellen UnternehmensgründerInnen
- Abbau von strukturellen Barrieren bei der Kapitalbeschaffung
- Erhöhung des Anteils der Unternehmensgründerinnen

# Schritt 3

## Gendersensitive Analyse

Die Analyse der Maßnahmen bzw. öffentlichen Ausgaben oder Leistungen bezieht sich auf drei unterschiedliche Ebenen:

- Beschäftigungs- und Einkommenssituation (Input)
- Inanspruchnahme der öffentlichen Leistungen (Output)
- Wirkungen (Outcome)

### Schritt 3.1

## Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenssituation

### Orientierungsfragen

- Wie sieht die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern aus, die im Zusammenhang mit der untersuchten Maßnahme in öffentlichen bzw. in öffentlich finanzierten und teilfinanzierten Institutionen tätig sind?
- Welche Beschäftigungsverhältnisse für Frauen und Männer werden durch die Vergabe von Subventionen, Leistungsverträgen und Förderungen geschaffen?
- Welche geschlechterspezifischen Einkommenseffekte sind damit verbunden?

Untersucht werden die durch die Ausgaben für eine Maßnahme geschaffenen bzw. gesicherten Beschäftigungsverhältnisse für Frauen und Männer. Diese können innerhalb der öffentlichen Verwaltung oder aber in den öffentlich finanzierten Institutionen und Projekten entstehen. Im Zentrum der Analyse steht die Frage, inwiefern die geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse dazu beitragen, gegebene Strukturen (z.B. geschlechtliche Aufteilung des Arbeitsmarktes nach Berufsgruppen, geringere Einkommen für Frauen, geringere Aufstiegschancen für Frauen) aufrecht zu erhalten, zu verstärken oder zu durchbrechen.

Diese Analyse ist auch auf ausgelagerte Leistungen (z.B. auf die Beschäftigung in Firmen, die Reinigungsdienste für den öffentlichen Bereich erbringen), Leiharbeit, ausgegliederte Einrichtungen und öffentliche Betriebe anzuwenden. Gerade im Zuge von Auslagerungen kommt es oft zu Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen für MitarbeiterInnen. Es wäre also von besonderem Interesse, bei bzw. nach Auslagerungen derartige geschlechterdifferenzierte Analysen der Beschäftigungs- und Einkommenssituation durchzuführen, um mögliche Gendereffekte zu erfassen.

### Hilfsmittel: Aspekte der Beschäftigungs- und Einkommenssituation

- Anzahl und Anteil der Frauen und Männer an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Beschäftigungsausmaß (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig Beschäftigte)
- Anzahl und Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsverhältnis (BeamtlInnen, Vertragsbedienstete, freie DienstnehmerInnen, Werkverträge, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, ...)
- Anzahl und Anteil der Frauen und Männer nach Hierarchiestufen
- Anzahl der durchschnittlich bezahlten Überstunden pro Monat nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt

- Bruttojahreseinkommen (inkl. aller Gehaltsbestandteile, Zulagen, Überstunden etc.) von Frauen und Männern nach Bereichen, Hierarchiestufen, Beschäftigungsverhältnis, etc.
- Weitere Aspekte können sein: Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitszeitregelungen entsprechend den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen etc.

## Beispiel: Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenssituation

### GENDER BUDGETING IM OBERÖSTERREICHISCHEN BILDUNGSBEREICH

Für das Bundesland Oberösterreich wurde untersucht, welche Effekte die öffentlichen Ausgaben im Bereich des Pflichtschulwesens auf die geschlechtsspezifische Beschäftigungs- und Einkommenssituation haben. Ebenso wurde die Beschäftigungssituation in anderen Bildungseinrichtungen (Kindergärten, Horten, Fachhochschulen) untersucht, die teilweise aus Mitteln des Landes gefördert werden.

Frauenanteile an Beschäftigten, Leitungspositionen und Gesamteinkommen in %, 2004

Aufgabenbereich	Frauenanteil an Beschäftigten		Frauenanteil an Personen in Leitungspositionen		Frauenanteil am Gesamteinkommen	
Kindergärten	99,5	ff	99,7	Ff	n.v. <sup>3)</sup>	n.v.
Horte	96,7	ff	97,5	Ff	n.v.	n.v.
Volksschule	88,7	ff	62	F	87	ff
Sonderschule	84,4	ff	45	O	82	ff
Hauptschule	68,5	f	17	mm	64	f
Polytechnikum	50,0	o	13	mm	46	o
Berufsschulen	31,6	m	26 <sup>2)</sup>	M	28	m
Fachhochschulen	14,0	mm	12	mm	n.v.	n.v.

1) Kategorien stehen für Frauenanteil: ff: 80% bis 100%; f: 60% bis 79%; o: 41% bis 59%, m: 21-40%, mm: 0-20%.

2) DirektorInnen inklusive StellvertreterInnen. 3) n.v.: nicht verfügbar.

Die Tabelle zeigt, dass durch die Ausgaben vor allem Arbeitsplätze für Frauen geschaffen werden (bes. in Kindergärten, Horten, Volks- und Sonderschulen). Mit zunehmendem Alter der betreuten und unterrichteten Kinder (und zunehmenden Einkommen) steigt der Anteil der männlichen Beschäftigten, was einer traditionellen geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes entspricht. Ab der Volksschule sind Frauen in Leitungspositionen (Direktion) im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Beschäftigten unterrepräsentiert.

Durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der Vollzeit beschäftigten LandeslehrerInnen nach Schultyp, Geschlecht, sozialrechtlichem Beschäftigungsverhältnis und Altersgruppen in Euro, 2004.

Sozialrechtliches Beschäftigungsverhältnis	Alter	Volksschule		Sonderschule		Hauptschule		Polytechnikum	
		Weiblich in €	Männlich in €	Weiblich in €	Männlich in €	Weiblich in €	Männlich in €	Weiblich in €	Männlich in €
Pragmatisierte Lehrende	25-34	29.809	31.379	28.718	29.457	28.902	29.151	33.463	k.A.
Pragmatisierte Lehrende	35-44	33.415	35.265	34.202	35.277	35.499	37.025	34.994	36.017
Pragmatisierte Lehrende	45-54	41.219	45.971	40.376	45.392	42.358	45.206	42.826	45.666
Vertragsbed. Lehrende	25-34	25.027	26.899	23.213	26.991	25.692	27.531	24.665	27.678
Vertragsbed. Lehrende	35-44	26.703	27.238	26.993	27.958	27.557	30.325	27.458	29.410
Vertragsbed. Lehrende	45-54	31.135	32.549	31.078	28.187	29.312	31.999	k.A.	30.694

Hinsichtlich der Einkommen sind – getrennt nach Altersgruppen und Beschäftigungsverhältnissen, selbst wenn nur Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse verglichen werden – die Einkommen der Männer je Kategorie meist höher als jene der Frauen. Die Gesamthöhe der öffentlichen Ausgaben für LehrerInnengehälter im Bereich der Volks-, Sonder- und Hauptschulen und des Polytechnikums im Jahr 2004 lag bei rund 524 Millionen Euro.

## GENDER BUDGETING IN DER SCHWEIZ: BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTE VON BESCHAFFUNGS-AUSGABEN

Für die Schweiz wurde berechnet, welche geschlechtsspezifischen Beschäftigungseffekte die Ausgaben des Bundes für Materialeinkäufe nach sich ziehen, wie zum Beispiel die Ausgaben für Software/EDV, für Polizeiuniformen oder für Abfangjäger.

Von diesen Ausgaben der Bundesverwaltung in Höhe von 6.380 Millionen Franken floss ein Großteil in die Elektronikbranche (35%), in die Fahrzeugbranche (17%) und in den Bereich Maschinen/ Apparate (15%). In diesen Branchen sind zu etwa drei Viertel Männer beschäftigt. In jene Branchen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind (z.B. Wäscherei), flossen nur geringe Summen. Insgesamt wurden durch die Materialausgaben des Bundes 62.700 Arbeitsplätze geschaffen, wovon etwa 27% auf Frauen und 73% auf Männer entfielen.

### Inlandswirksame Beschaffungsausgaben der Schweiz, 1994

Branchen, in die die Beschaffungsausgaben flossen	Beschaffungsausgaben in Mio. Franken	Ausgelöste Beschäftigungseffekte					
		Stelleneinheiten			Beschäftigte		
		Total	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %	Total	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
Nahrungsmittel	20	159	32	78	168	36	64
Elektronik	2.567	24.216	26	74	25.536	28	72
Software/EDV	339	1.380	25	75	1.480	31	29
Wäscherei	16	135	63	37	169	74	26
Bürobedarf	97	954	27	73	984	30	70
Druck/Grafik	127	1248	33	67	1.370	39	61
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>Total</b>	<b>6.380</b>	<b>59.866</b>	<b>24</b>	<b>76</b>	<b>62.722</b>	<b>27</b>	<b>73</b>

Anders als bei der Vergabe von öffentlichen Dienstleistungsaufträgen oder von Förderungen an Institutionen kann hier nicht exakt untersucht werden, wie viele Frauen und Männer in die Produktion der Güter eingebunden sind. Stattdessen werden die Beschäftigungseffekte mit Hilfe der branchenspezifischen Bruttowertschöpfung pro beschäftigter Person berechnet. Werden die Materialeinkäufe des öffentlichen Sektors je Branche durch die Bruttowertschöpfung pro Person geteilt, ergibt sich die Anzahl der geschaffenen Vollzeitstellen je Branche. Anhand branchenspezifischer Beschäftigungsstatistiken kann daraus die Anzahl der Voll- und Teilzeitstellen nach Männern und Frauen berechnet werden. Für diese Berechnung müssen einerseits die im Inland getätigten Beschaffungsausgaben nach Branche vorliegen und andererseits die Bruttowertschöpfung nach Branche bekannt sein.

## Schritt 3.2

### Analyse der Inanspruchnahme der öffentlichen Leistungen

#### Orientierungsfragen

- Welche Leistungen nehmen Frauen und Männer in welchem Ausmaß in Anspruch?
- Entsprechen die Leistungen den gegebenenfalls unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen von Frauen bzw. Männern?
- Was sind die Ursachen dafür, dass Frauen und Männer bestimmte Leistungen unterschiedlich in Anspruch nehmen (sozioökonomische Ausgangslage, unterschiedliche Arbeitsteilung, Bedürfnisse und Rollen)?
- Werden auch geschlechterdifferenzierte Leistungen angeboten?
- Wie verteilen sich die Ausgaben für die Leistungen auf Frauen und Männer?
- Wer hat Einfluss auf die Gestaltung der Leistung?

Diese Analyse widmet sich den NutzerInnen der erstellten Leistungen. Zunächst wird ermittelt, wer die Leistungen in Anspruch nimmt.

Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, ob die Inanspruchnahme mit dem tatsächlichen Bedarf der Zielgruppe übereinstimmt. Gefragt wird auch nach den Gründen, warum Leistungen nicht bzw. von bestimmten Gruppen nicht in Anspruch genommen werden. Dafür können die in Schritt 2 erarbeiteten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Ausgangssituation herangezogen werden (z.B.: verfügbare Zeit – Öffnungszeiten; Mobilität – öffentliche Erreichbarkeit).

Die geschlechtsspezifische Inanspruchnahme von *individuell zuordenbaren* Sachleistungen (z.B. Kursplatz in einer Weiterbildungsveranstaltung) oder Geldleistungen (z.B. PendlerInnenpauschale) lässt sich meist direkt und einfach ermitteln. Werden *nicht individuell zuordenbare* Leistungen erstellt (z.B. öffentliche Sicherheit, öffentlicher Verkehr), können diese meist annäherungsweise auf Basis statistischer Daten zugerechnet werden (z.B. NutzerInnen von Straßen, von öffentlichen Verkehrsmitteln).

#### Hilfsmittel: Tabelle zur Erfassung der Nutzung und Budgetverteilung von individuell zuordenbaren Geld- und Sachleistungen

Programm/ Maßnahme	Budget Summe	NutzerInnen der Leistung			Budgetverteilung	
		Gesamt	Anteil Männer	Anteil Frauen	Budget x Anteil Männer	Budget x Anteil Frauen

Sofern es für die erstellte Leistung relevant ist, sollten neben dem Geschlecht auch andere Charakteristika der NutzerInnen, wie Alter, Einkommen, Wohnort (Stadt/Land, Bundesland etc.) berücksichtigt werden.

Die quantitative Zuordnung der NutzerInnen bildet den Ausgangspunkt der Analyse der Inanspruchnahme. Diese lässt allerdings nicht immer Schlussfolgerungen darüber zu, wem die Leistungen tatsächlich zu Gute kommen. Inwieweit die Inanspruchnahme in einem Zusammenhang mit den Bedürfnissen steht, ist mit Hilfe weiterer Informationen, z.B. über die Zufriedenheit mit den Leistungen, abzuschätzen.



## Beispiel: Inanspruchnahme öffentlicher Leistungen

### GENDERSPEZIFISCHE INANSPRUCHNAHME DER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG IN MÜNCHEN

Die von der Stadt München angebotenen Unterstützungsmaßnahmen bei der Kapitalbeschaffung für UnternehmensgründerInnen wurden wie folgt in Anspruch genommen:

	Frauen	Männer
Anteil der Finanzierungsansuchen <i>Die Branchen für die Gründung wurden meist geschlechtsspezifisch gewählt.</i>	33-40%	60-66%
Bewilligte Darlehen (insgesamt 102)	39%	61%
Inzwischen wieder aufgegebene Selbständigkeit	29%	12%
Kreditausfall aufgrund der Unternehmensaufgabe (2 Frauen, 13 Männer)	5%	21%
Umsatzrendite im 1. Jahr nach der Gründung	12%	9%
Erwirtschaftung einer ausreichenden Lebensgrundlage nach 1 Jahr	57%	50%
Deckung des Investitionsbedarfes durch das bewilligte Darlehen	82%	71%
Bewilligtes Darlehen (Mittelwert)	€ 29.410	€ 30.780
Durchschnittliche Haftungssumme der Stadt München	€ 1.000	€ 4.520

### GENDERSPEZIFISCHE INANSPRUCHNAHME DER SPORTSTÄTTEN IM BEZIRK LICHTENBERG, BERLIN

Für den Bezirk Lichtenberg wurden die Ausgaben im Bereich Sport einer geschlechterdifferenzierten NutzerInnenanalyse unterzogen. Es zeigte sich, dass das Produktbudget „Bereitstellung von Sportanlagen“ in Höhe von rund 4,1 Millionen Euro zu 38% Frauen und 62% Männern zugute kam. Die Berechnungen basierten auf NutzerInnenstatistiken nach Sportart, auf Basis derer dann die Ausgaben je Sportart auf Frauen und Männer zugeteilt wurden.

Den Ergebnissen zufolge betreiben Frauen eher Hallensportarten, Männer tendenziell im Freien ausgeübte Sportarten. Eine gerechtere Verteilung der Mittel könnte daher erreicht werden, wenn ein größerer Teil des Budgets in Hallensportangebote fließt. Eine Weiterführung der Berliner Ergebnisse zeigt, dass die durchschnittlichen Ausgaben pro NutzerIn im Bereich Tennis und Kraftsport am höchsten sind. Für Aerobic und Seniorensport sind die pro Kopf Ausgaben vergleichsweise sehr gering.

Sportart	Produktbudget in Euro	NutzerInnen pro Woche			Ausgaben f. Frauen	Ausgaben f. Männer	Durchschnittliche Ausgaben pro NutzerIn in Euro
		Absolut	% Anteil Frauen	% Anteil Männer			
Aerobic	60.112	650	87	13	52.297	7.815	92
Basketball	115.599	604	24	76	27.513	88.086	191
Fußball	827.691	5.965	3	97	27.314	800.377	139
Gymnastik	279.750	2.333	80	20	223.800	55.950	120
Kraftsport	100.571	265	13	87	13.477	87.094	380
Seniorensport	1.156	22	100	0	1.156	0	53
Tennis	523.665	1.188	47	53	244.028	279.637	441
Tischtennis	173.399	748	36	64	62.077	111.322	232
Turnen	19.652	159	84	16	16.468	3.184	124
:							
<b>Gesamt</b>	<b>4.131.517</b>	<b>24.735</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>1.582.371</b>	<b>2.549.146</b>	<b>167</b>

Zusätzliche Erhebungen zu den Ursachen, warum Frauen Sportanlagen nur zu 38% nutzen (zu wenig Freizeit, andere Interessen, schlechte Erreichbarkeit der Anlagen etc.), beispielsweise über NutzerInnenbefragungen, wurden in Berlin nicht durchgeführt, könnten die Analyse aber vertiefen. Es ist auch nicht bekannt, ob geschlechtsspezifische Angebote (Seniorensport für Herren, Mädchenfußball) bestehen.

**GESCHLECHTSSPEZIFISCHE INANSPRUCHNAHME DER AUSGESCHÜTTETEN PRÄMIEN IM BETRIEBLICHEN VORSCHLAGSWESEN, STADT WIEN**

Das Beispiel entstammt dem Wiener Voranschlag 2007, worin geschlechterdifferenzierte Analysen quer durch alle Geschäftsgruppen enthalten sind. Das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) zählt zu den Managementinstrumenten der Wiener Stadtverwaltung. Ziel ist es, die Verwaltungsabläufe einfacher, wirtschaftlicher und kundInnenfreundlicher zu gestalten und die Verwaltung den sich ständig ändernden Verhältnissen anzupassen. Bedienstete können Vorschläge für Verbesserungen und Einsparungen einreichen. Umgesetzte Vorschläge werden prämiert.

Dienststelle	Bezeichnung	Ansatz	Aspekt	NutzerInnen		Anmerkung
				Anteile Frauen	Anteile Männer	
MD-OS	Betriebliches Vorschlagswesen	0260	<p>Ausgeschüttete Prämien 2005 2006</p> <p>Gestaffelt nach Höhe: Bis 120,- 121-500 501-800 801-1300 1301-1900 ab 1901</p> <p>Anteil der Prämierten an den Einreichenden des jeweiligen Geschlechts</p>	<p>14% 29%</p> <p>18% 15% 1% 1% 1% 0%</p> <p>29%</p>	<p>86% 71%</p> <p>32% 18% 8% 1% 3% 3%</p> <p>21%</p>	<p>Diese Angaben ergeben sich vor dem Hintergrund zweier sehr großer Prämien (je &gt; 10.000,- €) an Mitarbeiter des technischen Bereichs. Dort sind Mitarbeiterinnen derzeit strukturell und traditionell bedingt äußerst unterrepräsentiert.</p> <p>Diese Zahlen lassen darauf schließen, dass die Chance für Frauen, prämiert zu werden, höher ist als die der Männer.</p>

### Schritt 3.3 Analyse der Wirkungen

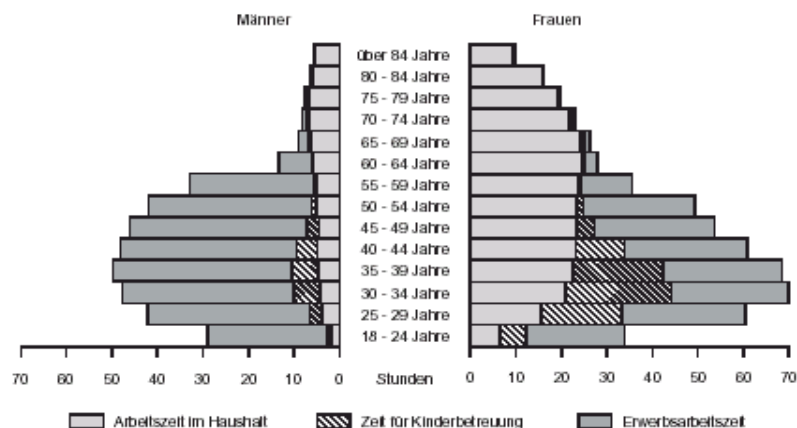
#### Orientierungsfragen

- Inwiefern werden die kurz- und langfristigen inhaltlichen Zielsetzungen der Maßnahme erreicht?
- Welche Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse ergeben sich durch die Maßnahme bzw. können vermutet werden?
  - Welche Auswirkungen auf die Verteilung der unbezahlten Arbeit von Frauen und Männern sind zu erwarten?
  - Löst die Maßnahme eine Veränderung der derzeitigen Geschlechterrollen und -normen aus?
  - Werden Anreize gesetzt, die das Verhalten von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktteilnahme, der Inanspruchnahme von Bildungsangeboten und ihrer Einkommenserzielung beeinflussen?
  - Ergeben sich Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer?
  - Wird eine Verlagerung von Tätigkeiten zwischen dem Öffentlichen Sektor, dem Gewinnorientierten Sektor, dem Nonprofit Sektor, dem Haushaltssektor und dem illegalen Sektor hervorgerufen?
  - Werden durch die Maßnahmen die politischen Partizipationsmöglichkeiten von Frauen und Männern verändert?

Mit der von einer Maßnahme beabsichtigten Zielsetzung (z.B. die Verbesserung der Schulleistungen von Kindern durch Deutschkurse im Vorschulalter) gehen meist auch andere Effekte einher (z.B. Entlastung der Eltern/Mütter von späterer Hilfe bei den Hausaufgaben).

In diesem Schritt werden die beabsichtigten sowie die nicht beabsichtigten Wirkungen einer Maßnahme auf die Lebenssituation von Frauen und Männern und auf das Geschlechterverhältnis analysiert. Besonderes Augenmerk liegt bei den Auswirkungen auf die Verteilung der bezahlten sowie der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern, die gegenwärtig in Österreich sehr ungleich ist – wie die Grafik verdeutlicht. Vielfach wird es nicht möglich sein, die Wirkungen in ihrer Quantität zu messen. Jedoch sind Schätzungen und Aussagen über Tendenzen von Wirkungen oft ausreichend, um eine Maßnahme bewerten zu können.

#### Hilfsmittel: Sichtbarmachung der durchschnittlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit von Frauen und Männern nach Alter, Österreich 2002.



## Hilfsmittel – Raster zur Abschätzung der Wirkungen von Maßnahmen auf unbezahlte Arbeit

Mit Hilfe des Rasters kann bewusst gemacht werden, ob durch eine Maßnahme die von Frauen und Männern unbezahlt verrichteten Arbeiten zu- oder abnehmen. Beispielweise wäre von Nachmittagsbetreuungsmaßnahmen für Kinder zu erwarten, dass weniger Zeit für Kinderbetreuung zu Hause, für Unterstützung bei Hausaufgaben, für Einkäufe (da Kinder außer Haus essen würden) und für Hausarbeit aufgewendet werden müsste, was vor allem Frauen entlasten würde.

Die Angaben f, o und m geben an, ob die angeführten Tätigkeiten statistisch betrachtet eher von Frauen (f), von Männern (m) oder von beiden (o) zu etwa gleichen Teilen erledigt werden. Die Tabelle wäre jeweils für einzelne Maßnahmen auszufüllen.

	Wer verrichtet diese Arbeit?	Wie wirken sich die politischen Maßnahmen auf die unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern aus?		
		vermehrter Zeitaufwand ist zu erwarten für	Zeiteinsparungen sind zu erwarten für	es sind keine Auswirkungen zu erwarten
Hausarbeit (Mahlzeiten bereiten, Abwaschen, Tisch decken, Wäsche bügeln)	f			
Einkaufen gehen	o			
Arbeitswege, Erledigungen	o			
Administrative Arbeiten	o			
Kinderbetreuung zu Hause	f			
Kinder waschen und füttern	f			
Unterstützung bei Hausaufgaben etc.	f			
Kinder zu Schule, Kinderbetreuung, Freizeitaktivitäten etc. bringen	f			
Begleitung zu Arztbesuchen	f			
Betreuung/Pflege Erwachsener im Haushalt	f			
Wohnung aufräumen, putzen	f			
Handwerkliche Arbeit (Reparaturen, Stricken)	o			
Informelle unbezahlte Arbeit (Nachbarschaftshilfe)	f			
Ehrenamtliche Arbeit in Schule, Kindergarten etc.	f			
Ehrenamtliche Arbeit in Vereinen	m			
...				
Summierung				

### Beispiel: Wirkungen von Maßnahmen auf das Geschlechterverhältnis

#### GENDERSPEZIFISCHE WIRKUNGEN VON SPARMAßNAHMEN IN BASEL-STADT

*Für die Stadt Basel in der Schweiz wurden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Einsparungsmaßnahmen im Gesundheitswesen für Spitäler untersucht.*

*Die Ergebnisse zeigen, dass...*

- *im untersuchten Zeitraum die Personalausgaben in den Spitälern zurückgingen.*
- *die Anzahl der Akutbetten um ein Drittel reduziert wurde, wodurch sich die Auslastung der Spitalsbetten verbesserte.*
- *sich die durchschnittliche Pflegedauer pro PatientIn von 19 auf 13 Tage verkürzte.*
- *nicht verheiratete Personen im Durchschnitt länger im Krankenhaus blieben als verheiratete.*

*Die Ergebnisse lassen vermuten, dass die Einsparungen zum Teil zulasten von privater und ambulanter Betreuungsarbeit, die meist von Frauen verrichtet wird, getätigt wurden.*

## Schritt 4

### Konkretisierung der anzustrebenden Ergebnisse anhand von Indikatoren

#### Orientierungsfragen

- Welche gleichstellungspolitischen Ziele sollen durch diese Maßnahme erreicht werden?
- Mit welchen quantitativen und qualitativen Indikatoren lassen sich Fortschritte im Hinblick auf die Zielerreichung messen?
- Kann die geschlechtergerechte Planung durch erweiterte Partizipationsmöglichkeiten/Mitgestaltungsmöglichkeiten von Frauen und Männern verbessert werden?

Aufbauend auf die vorangegangene gendersensitive Analyse ist in diesem Schritt zu überlegen, welche gleichstellungspolitischen Verbesserungen angestrebt werden sollen. Dieser Schritt schließt somit sowohl an die Analyse in Schritt 3 als auch an die im 2. Schritt formulierten Gleichstellungsziele an. Nun geht es darum, die angestrebte Situation zu konkretisieren und Zielindikatoren, anhand derer sich die Zielerreichung messen lässt, festzulegen bzw. zu entwickeln.

Indikatoren, die sich auf Inputgrößen (Miteinsatz) beziehen (wie Budget- oder Personaleinsatz) oder Outputgrößen (unmittelbare Ergebnisse) (z.B. Anzahl der TeilnehmerInnen, die einen bestimmten AMS-Kurs besuchen) sind meist leicht zu formulieren. Schwieriger ist es, Indikatoren zur Abbildung des kurz- aber auch langfristigen Outcomes (Wirkungen) zu finden (z.B. Anteil der Frauen und Männer, die zwei Jahre nach Besuch eines AMS-Kurses einen dauerhaften Arbeitsplatz haben). Solche Wirkungsindikatoren sind aber wichtig für die Messung von Gleichstellungseffekten.

Zusätzlich zu quantitativen Indikatoren sollten auch aussagekräftige qualitative Indikatoren verwendet werden, da quantitative Messungen oftmals die wesentlichen Details nicht abbilden können (z.B. Zufriedenheit mit einer bestimmten Leistung).

Werden Indikatoren mit konkreten Zielgrößen verbunden, können anhand dieser Benchmarks die Fortschritte hinsichtlich der Zielerreichung gemessen werden.

#### Hilfsmittel: Beispiele für unterschiedliche Arten von Indikatoren

**Inputindikatoren** zur Erfassung der eingesetzten Ressourcen wie Personal, Budget etc.

Indikator: Veränderung des Budgets für die Förderung von Unternehmensgründerinnen im Vergleich zum Vorjahr

Zielgröße: Steigerung des Budgets um 20% im Vergleich zum Vorjahr

Indikator: Anteil von Frauen in Führungspositionen

Zielgröße: Anteil von mindestens 40% Frauen in Führungspositionen

### **Outputindikatoren** zur Erfassung der Leistungen und deren Inanspruchnahme

Indikator: Zufriedenheit der Unternehmensgründerinnen und Unternehmensgründer mit den angebotenen Beratungsangeboten

Zielgröße: Erhöhung der Zufriedenheit von Frauen und Männern

Indikator: Anteile von Frauen und Männern an den geförderten UnternehmensgründerInnen

Zielgröße: Erhöhung des Anteils von Frauen, bis er 50% erreicht

### **Outcomeindikatoren** zur Erfassung der Ergebnisse und Wirkungen der Maßnahmen

Indikator: Anzahl der Kreditausfälle von (männlichen) Unternehmensgründern

Zielgröße: Senkung der Anzahl der Kreditausfälle von Männern um 20%

Indikator: Anteile der weiter bestehenden Unternehmen von Frauen und Männern nach drei Jahren

Zielgröße: Hebung des Anteils der weiter bestehenden Unternehmen von Frauen und Männern um 20%

### **Prozessindikatoren** zur Erfassung der Programmgestaltung und Umsetzung

Indikator: Gender Kompetenz der Personen, die über die Kreditwürdigkeit der Vorhaben von Unternehmensgründerinnen und Unternehmensgründern entscheiden

Indikator: Systematische Berücksichtigung der Gender Perspektive im Förderprogramm

## **Beispiel: Konkretisierung der anzustrebenden Ergebnisse anhand von Indikatoren**

### **ANZUSTREBENDE ERGEBNISSE DER FORSCHUNGSFÖRDERUNG DES BMWF**

**Ziel auf der Inputebene:** *Durch die durch das BMWF geförderten Forschungsprojekte sollen junge Wissenschaftler und WissenschaftlerInnen gleichermaßen gefördert werden.*

- **Indikator:** *Der Anteil der weiblichen und männlichen WissenschaftlerInnen in Vollzeitäquivalenten, die an einem geförderten Projekt mitarbeiten.*
- **Zielgröße:** *Der Anteil der weiblichen und männlichen WissenschaftlerInnen die an einem Projekt mitarbeiten, soll dem Anteil der Absolventen und AbsolventInnen in der jeweiligen Wissenschaftsdisziplin entsprechen (z.B. wenn im Bereich Veterinärmedizin 40% Frauen und 60% Männer abschließen, soll sich in Projekten im veterinärmedizinischen Bereich auch diese Verteilung in der Personalstruktur wiederfinden).*
- **Partizipation:** *Einbeziehung von WissenschaftlerInnen (Beachtung des Alters und der Geschlechterstruktur) in die Planung der weiteren Forschungsförderprogramme.*

## **ANZUSTREBENDE ERGEBNISSE DER LEHRLINGSFÖRDERUNG IN SALZBURG**

**Ziel auf der Outputebene:** *Der geschlechterspezifischen Segregation (Ausbildung von Buben in traditionellen Männerberufen und von Mädchen in traditionellen Frauenberufen) soll entgegengesteuert werden.*

- **Indikator:** *Der Anteil der weiblichen Lehrlinge, die in traditionell männlichen Lehrberufen eine Ausbildung machen, sowie der Anteil der männlichen Lehrlinge, die in traditionell weiblichen Lehrberufen eine Ausbildung machen, soll im Lehrstellenförderprogramm erhöht werden.*
- **Zielgröße:** *Der Anteil der geförderten weiblichen und männlichen Lehrlinge in „nicht traditionellen“ Lehrberufen soll pro Jahr um xx% gesteigert werden.*

## Schritt 5

### Maßnahmen für eine Geschlechtergerechte Budgetgestaltung

#### Orientierungsfragen

- Welche budgetpolitischen Maßnahmen sind zur Erreichung der Gleichstellungsziele notwendig?
- Wer ist für die Umsetzung dieser Maßnahmen zuständig? In welchen Bereichen benötigen diese Personen Unterstützung, um sicherzustellen, dass die Ziele erreicht werden können?

Um eine geschlechtergerechte Gestaltung des Budgets zu erreichen, werden Empfehlungen für Maßnahmen erarbeitet (z.B. Veränderung eines Angebotes, Budgetumschichtung, etc.). Diese sollen dazu dienen, die angestrebten gleichstellungspolitischen Ergebnisse zu erreichen. Auch Empfehlungen hinsichtlich geschlechtsspezifischer Datenerhebung oder Forschung können erforderlich sein.

Wichtig ist, immer im Auge zu behalten, dass die Schritte 1-4 zwar sehr wichtig sind, aber ohne die Umsetzung von Maßnahmen im Schritt 5 Gender Budgeting unvollständig bleibt. Die Umsetzung von Maßnahmen für eine Geschlechtergerechte Budgetgestaltung ist integraler Bestandteil von Gender Budgeting. Hier zeigt sich besonders deutlich, dass Gender Budgeting kontinuierliches Lobbying für Veränderungen erfordert.

#### Beispiel: Maßnahmen für eine Geschlechtergerechte Budgetgestaltung

##### **MAßNAHMEN FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE FORSCHUNGSFÖRDERUNG DES BMWF**

*Aus den Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Forschungsförderung bezüglich „Transparenz und Verbindlichkeit qualitativer und quantitativer Gleichstellungsanforderungen“ könnte abgeleitet werden:*

*Um das Ziel zu erreichen, dass der Anteil der weiblichen und männlichen WissenschaftlerInnen, die an einem Projekt mitarbeiten, dem Anteil der Absolventen und Absolventinnen in der jeweiligen Wissenschaftsdisziplin entspricht, wird diese Klausel in den Fördervertrag aufgenommen. Falls das für die Projektdurchführung rekrutierte Personal dieser Klausel nicht gerecht wird, werden Teile der Fördermittel einbehalten, d.h. die Nichterfüllung wird sanktioniert.*

*Für die Umsetzung dieser Klausel sind die jeweiligen Forschungsprogrammverantwortlichen zuständig (z.B. auf die Anforderungen bereits in der Ausschreibung des Programms hinweisen, Verantwortung für die tatsächliche Überprüfung und Sanktionierung der Erfüllung bzw. Nicht-Erfüllung übernehmen).*



## **MAßNAHMEN FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE FACHHOCHSCHULFÖRDERUNG IN WIEN**

*Anfang 2005 wurde die Wiener Fachhochschulförderung auf ein Call-System umgestellt. Es können Projekte zu bestimmten Themen eingereicht werden, die von einer Jury, bestehend aus ExpertInnen aus dem Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsbereich, beurteilt werden. Dabei ist Gender Mainstreaming ein explizites Knock-out-Bewertungskriterium.*

- *Fachhochschulförderung – Gender Mainstreaming im Fachhochschulbereich (Recherche, Expert/innen-befragungen, Soll-Ist-Analyse, Workshops)*
- *Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie (7. Call)*
- *Gender Mainstreaming als explizites Knock-out Bewertungskriterium in der Bewertung von eingereichten Projekten*
- *Erstellung von Gender Mainstreaming Leitfaden und Gender Mainstreaming Ratgeber*
- *Maßnahmen, um mit den Studiengängen auch das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht anzusprechen.*
- *Maßnahmen, um den Lehrkörper mit Personen der jeweils unterrepräsentierten Gruppe zu komplettieren.*
- *Projekte, welche die Kompetenzen des Lehrkörpers, des wissenschaftlichen und des administrativen Personals in Gender-Sensibilität und Gender-Kompetenz mit dem Ziel einer Qualitätssicherung fachlich verstärken u.a.m.*

## **MAßNAHMEN FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE LEHRSTELLENFÖRDERUNG IN SALZBURG**

*Um der geschlechterspezifischen Segregation in der Lehrlingsausbildung entgegenzuwirken, können folgende Maßnahmen abgeleitet werden:*

- *Betriebe sollen bei Einstellung eines Lehrlings jenes Geschlechts, das im betreffenden Beruf unterrepräsentiert ist, die Lehrstellenförderung beanspruchen können, ohne einen Investitionsnachweis erbringen zu müssen (der sonst ein Kriterium für den Erhalt der Förderung ist). Eine Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn weniger als 40% eines Geschlechts in einem Beruf vertreten sind (Datengrundlage dafür sind die Statistiken der Wirtschaftskammer Salzburg).*
- *Die Teilnahme am Girls Day sollte gefördert werden, wenn der Betrieb Ausgaben für die Durchführung des Girls Day nachweisen kann.*

# Schritt 6

## Erfolgskontrolle und Evaluierung

### Orientierungsfragen

- Welche der vorgeschlagenen Maßnahmen wurden umgesetzt, welche nicht? Wie wird das aus gleichstellungspolitischer Perspektive begründet?
- Wer ist gegebenenfalls für die gelungene/mangelnde Umsetzung zuständig bzw. verantwortlich (innerhalb und außerhalb der öffentlichen Institutionen)?
- Wer ist für Maßnahmen zur Verbesserung der Mitbestimmung zuständig? Welche Maßnahmen wurden diesbezüglich gesetzt? Wie wurden diese angenommen?
- Wurden die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen erreicht bzw. Fortschritte in diese Richtung gemacht?

In periodischen Abständen ist zu prüfen, inwiefern die aus der Gender Budgeting Analyse abgeleiteten Maßnahmen umgesetzt werden. Dabei sind Fortschritte hinsichtlich der Gleichstellungsziele – gemessen an den entwickelten quantitativen und qualitativen Indikatoren – zu beobachten. Dafür sollten die in Schritt 4 entwickelten Indikatoren und Zielgrößen herangezogen werden und die Fortschritte über mehrere Jahre hinweg dokumentiert werden.

Die Partizipation von MitarbeiterInnen, NutzerInnen der Maßnahmen etc. im Evaluierungsprozess sollte gewährleistet sein.

## 3. Anhang

### Fragenkatalog zu Gender Budgeting

#### Schritt 1: Klärung der Ausgangssituation

- Welche Maßnahme soll untersucht werden?
- Welche Zielsetzungen verfolgt die Maßnahme?
- Welche Zielgruppen sollen mit der Maßnahme erreicht werden?
- Welches Budget steht zur Verfügung und wie viel wird wofür ausgegeben?

#### Schritt 2: Identifikation von Gender-Themen

- Wie sieht die Lebenssituation von Frauen/Mädchen und Männern/Buben im untersuchten Bereich aus?
- Welche Interessen, Bedürfnisse etc. haben die potentiellen Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher?
- Wie werden im untersuchten Bereich Entscheidungen getroffen?
- Welche Ziele zur Verbesserung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden durch die Maßnahme angestrebt?

#### Schritt 3: Gendersensitive Analyse der Maßnahme

- Was bewirkt die gegenwärtige Budgetmittelverwendung: Werden geschlechtsspezifische Unterschiede verstärkt, verringert oder bleiben sie unverändert?

#### Schritt 3.1 Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenssituation

- Wie sieht die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern aus, die im Zusammenhang mit der untersuchten Maßnahme in der öffentlichen Verwaltung bzw. in öffentlich finanzierten und teilfinanzierten Institutionen tätig sind?
- Welche Beschäftigungsverhältnisse für Frauen und Männer werden durch die Vergabe von Subventionen, Leistungsverträgen und Förderungen geschaffen?
- Welche geschlechterspezifischen Einkommenseffekte sind damit verbunden?

#### Schritt 3.2. Analyse der Inanspruchnahme der Leistungen

- Welche Leistungen nehmen Frauen und Männer in welchem Ausmaß in Anspruch?
- Entsprechen die Leistungen den gegebenenfalls unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen von Frauen bzw. Männern?
- Was sind die Ursachen dafür, dass Frauen und Männer bestimmte Leistungen unterschiedlich in Anspruch nehmen (sozioökonomische Ausgangslage, unterschiedliche Arbeitsteilung, Bedürfnisse und Rollen)?
- Werden auch geschlechterdifferenzierte Leistungen angeboten?
- Wie verteilen sich die Ausgaben für die Leistungen auf Frauen und Männer?
- Wer hat Einfluss auf die Gestaltung der Leistung?

### **Schritt 3.3 Analyse der Wirkungen**

- Inwiefern werden die kurz- und langfristigen inhaltlichen Zielsetzungen der Maßnahme erreicht?
- Welche Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse ergeben sich durch die Maßnahme bzw. können vermutet werden?
  - Welche Auswirkungen auf die Verteilung der unbezahlten Arbeit von Frauen und Männern sind zu erwarten?
  - Löst die Maßnahme eine Veränderung der derzeitigen Geschlechterrollen und -normen aus?
  - Werden Anreize gesetzt, die das Verhalten von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktbeteiligung, der Inanspruchnahme von Bildungsangeboten und ihrer Einkommenserzielung beeinflussen?
  - Ergeben sich Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer?
  - Wird eine Verlagerung von Tätigkeiten zwischen dem Öffentlichen Sektor, dem Gewinnorientierten Sektor, dem Nonprofit Sektor, dem Haushaltssektor und dem illegalen Sektor hervorgerufen?
  - Werden durch die Maßnahmen die politischen Partizipationsmöglichkeiten von Frauen und Männern verändert?

### **Schritt 4: Konkretisierung der anzustrebenden Ergebnisse anhand von Indikatoren**

- Welche gleichstellungspolitischen Ziele sollen durch diese Maßnahme erreicht werden?
- Mit welchen quantitativen und qualitativen Indikatoren lassen sich Fortschritte im Hinblick auf die Zielerreichung messen?
- Kann die geschlechtergerechte Planung durch erweiterte Partizipationsmöglichkeiten/Mitgestaltungsmöglichkeiten von Frauen und Männern verbessert werden?

### **Schritt 5: Maßnahmen für eine Geschlechtergerechte Budgetgestaltung**

- Welche budgetpolitischen Maßnahmen sind zur Erreichung der Gleichstellungsziele notwendig?
- Wer ist für die Umsetzung dieser Maßnahmen zuständig? In welchen Bereichen benötigen diese Personen Unterstützung, um sicherzustellen, dass die Ziele erreicht werden können?

### **Schritt 6: Erfolgskontrolle und Evaluierung**

- Welche der vorgeschlagenen Maßnahmen wurden umgesetzt, welche nicht? Wie wird das aus gleichstellungspolitischer Perspektive begründet?
- Wer ist gegebenenfalls für die gelungene/mangelnde Umsetzung zuständig bzw. verantwortlich (innerhalb und außerhalb der öffentlichen Institutionen)?
- Wer ist für Maßnahmen zur Verbesserung der Mitbestimmung zuständig? Welche Maßnahmen wurden diesbezüglich gesetzt? Wie wurden diese angenommen?
- Wurden die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen erreicht bzw. Fortschritte in diese Richtung gemacht?

## Wie wird Gender Budgeting dokumentiert und veröffentlicht

Eine aussagekräftige Darstellung und Veröffentlichung der Ergebnisse ist aus zweierlei Gründen unverzichtbar: Die Ergebnisse der Gender Budgeting Arbeiten sind wichtige Steuerungsinformationen für die EntscheidungsträgerInnen in Politik und Verwaltung. Darüber hinaus stellt Gender Budgeting für die interessierte Öffentlichkeit eine wesentliche Grundlage für eine informierte Diskussion über budgetpolitische Prioritäten dar.

### Vorschläge für Publikationsmöglichkeiten

Die wesentlichen Erkenntnisse aus den Gender Budgeting Arbeiten können jährlich in den begleitenden Materialien zum Voranschlag veröffentlicht werden. Dafür wären gemeinsame Qualitätsstandards zu entwickeln. Folgende Aspekte wären durchgängig zu berücksichtigen:

- Analyse des Personals nach Geschlecht, Einkommen, Einstufung und Arbeitsverhältnissen,
- Darstellung der Verwendung und Entwicklung des Budgets in den einzelnen Politikbereichen,
- Analyse des Budgets und der Leistungen,
- Einbeziehung der vorhandenen Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt,
- Vorschläge für Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung,
- Entwicklung und Verwendung von Indikatoren.

Darüber hinaus kann gemeinsam mit den Budgetmaterialien ein jährlicher gendersensibler Budgetbericht „Geschlechtergerechtigkeit in Österreich. Bestandsaufnahme und Ausblick“ veröffentlicht werden. Darin werden die wesentlichen Grundzüge der Budgetpolitik und ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern dargestellt. Mittels einer Reihe von Indikatoren sollen Entwicklungen anschaulich abgebildet und Veränderungen leicht nachvollziehbar gemacht werden. In diesem Bericht sind auch die jeweils getroffenen gleichstellungspolitischen Maßnahmen, die sich aus den Gender Budgeting Analysen ergeben, darzustellen.

Eine Gesamtdokumentation der Gender Budgeting Arbeiten mit den Detailanalysen sollte über das Internet veröffentlicht werden. Dies dient sowohl dem Erfahrungsaustausch innerhalb der Verwaltung sowie auch als Basis für die Weiterentwicklung des Instrumentariums. Zusätzlich wird damit die Transparenz erhöht.

### Hilfsmittel: Aufbau einer Geschlechtersensiblen Budgetberichterstattung

Eine überblicksmäßige und auf Kernaussagen fokussierte Darstellung der Gender Budgeting Arbeiten kann den Blick auf das Wesentliche schärfen und somit insbesondere die Transparenz erhöhen und zur Partizipation anregen. Hier ein einfaches Schema dafür:

<b>Rubriken</b>	<b>Erläuterungen zu den einzelnen Rubriken</b>
<b>Politikbereich/Leistung</b>	Kurzbezeichnung
<b>Budgetmittel</b>	Höhe des Budgets, ggf. Aufschlüsselung
<b>Gender Themen</b>	Kurze Auflistung der Ungleichheiten in der Ausgangslage von Frauen und Männern sowie bei der bisherigen Inanspruchnahme der Leistungen
<b>Gleichstellungspolitische Zielsetzungen</b>	Was soll erreicht werden?
<b>Konkrete geplante Maßnahmen</b>	Welche Maßnahmen zur Verringerung der Geschlechterungleichheiten werden gesetzt?
<b>Angestrebte Ergebnisse und Wirkungen der Maßnahmen</b>	Welche Ergebnisse sollen mit den Maßnahmen erreicht werden? Welche Wirkungen werden angestrebt?
<b>Indikatoren</b>	Eine Reihe von Kennzahlen zur Messung der Zielerreichung
<b>Zeitraumen</b>	Bis wann sollen die Maßnahmen umgesetzt werden?

## Beispiel: Geschlechtersensible Budgeterklärung

### GENDER BUDGETING STATEMENT, PROVINZ GAUTENG, SÜDAFRIKA

In der Provinz Gauteng, Südafrika, wird jährlich ein Gender Budgeting Statement, eine geschlechterdifferenzierte Budgeterklärung, veröffentlicht.

<b>Politikbereich/Programm</b>	Kunst- und Kulturförderung und -entwicklung, Bereich Theater
<b>Zielsetzung</b>	Förderung von Theater in Gauteng
<b>Gender Themen</b>	Nach 1994 kam es zu einem Niedergang des volksnahen populären Theaters und einem Verschwinden von Aufführungen vor Ort. Viele kreative Frauen haben daher das Theater verlassen, das männlich dominiert bleibt. Die Schwierigkeiten reichen vom Fehlen geeigneter Ausbildungen bis hin zum Fehlen finanzieller Mittel.
<b>Angestrebte Ergebnisse</b>	6 regionale Anhörungen zur Talentsuche, Aufführungen im September während des Alive Heritage Month and Ausbildung für 90 Schauspielerinnen.
<b>Indikatoren</b>	Zahl der Aufführungen pro Jahr pro Region Anteil der Stücke über Frauenthemen Zahl der Teilnehmerinnen im Programm pro Jahr Zahl der zusätzlich ausgebildeten Schauspielerinnen pro Jahr
<b>Budget</b>	250.000,- Rand
<b>Konkrete Maßnahmen</b>	Es werden zwei Stücke über Frauen und Frauenthemen während des Arts Alive Heritage Month und während dem Women's Month zur Aufführung gebracht. Aktive Talentesuche auf lokaler Ebene. Bereitstellung von Ressourcen für die Ausbildung von 90 Schauspielerinnen (zusätzlich). Erarbeitung eines Förderprogramms für Frauen.
<b>Zeitraumen</b>	1 Jahr

### BEISPIEL: STADT WIEN: INTEGRATION VON GENDER BUDGETING IM RECHNUNGSABSCHLUSS

Seit dem Jahr 2006 hat die Stadt Wien sowohl in den Budgetvoranschlägen als auch in den Rechnungsabschlüssen ein eigenes Kapitel für Gender Budgeting. Darin werden die Gender Budgeting Arbeiten und Maßnahmen dokumentiert. Wien verfolgt den Ansatz, nicht nur Teilbereiche des Budgets, sondern alle Budgetansätze auf ihre Genderrelevanz hin zu überprüfen. Neben untenstehenden Detailanalysen werden jeweils statistische Daten zur Situation von Frauen und Männer präsentiert.

#### Auszüge aus Rechnungsabschluss 2006

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifische(s) Ziel(e)	=> Umgesetzte Projekt(e) und Maßnahmen	Erfolgsfaktoren
MA 15 - Ref. I/1: Medizinische Gesundheitsberufe, Pflege und Betreuung, allgem. Sanitätsangelegenh	5001	Mind. 1 männliche Pflegeperson im Team (6 Pflegepersonen) bei den Pflegesachverständigen/Heimaufsicht	Berücksichtigung dieses Kriteriums bei der Personalauswahl; Zielerreichung 9/06	Verbesserung der Teamdynamik; positives Feedback von Klient/innen = Imagegewinn

<b>Dienststelle</b>	<b>Ansatz</b>	<b>Genderspezifische(s) Ziel(e)</b>	<b>=&gt; Umgesetzte Projekt(e) und Maßnahmen</b>	<b>Erfolgsfaktoren</b>
MA 5 – Finanzwirtschaft, Haushaltswesen und Statistik	7822	WAFF: Förderung von Innovation und Unternehmensentwicklung geschlechtergerecht gestalten, den Anteil an Unternehmensgründungen von Frauen erhöhen	- Frauenservice - Call „Wettbewerb für Innovation“: Erstmals durchgeführt und Gleichstellung als Förderungs- bewertungskriterium eingeführt: Von 109 positiv entschiedenen Fällen bekamen 42 Projekte Zusatzpunkte aufgrund der Erhöhung der Frauenbeschäftigung, davon 29 zusätzlich aufgrund von Frauen in leitenden Positionen	Erhöhung des Anteils an Fördererinnen  Erhöhung des Anteils der Frauen in Forschung und Technologie  Anteil an Förderungszuschlägen in gerechter Relation zum Anteil an Fördererinnen  Anreiz zur Erhöhung des Frauenanteils in geförderten Projekten durch Zusatzpunkte
	9000	WAFF und Territorialer Beschäftigungspakt: Geschlechtsspezifischen Benachteiligungen in betrieblicher Weiterbildung gegensteuern, Bildungsdefizite ausgleichen, Einkommensbenachteiligungen und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit entgegenwirken	- 60% der Teilnehmer/innen an allen waff Programmen sind Frauen - Besondere Maßnahmen zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses: Wiedereinsteiger/innen-Programm NOVA, FRECH: Erhöhtes Bildungskonto für Frauen, etc.	Nutzer/innenanteil an Betroffenheit von Benachteiligungen annähern  Bewertung durch GM-Syndex: Derzeitiger Faktor 28,1 - Erfolg wäre eine Senkung; Behaupten der Position im Benchmarking (führend im Bundesländervergleich)  Programmbewertung GEMINI: Interne Gleichstellungsmessung bei allen waff-Projekten, über alle Projekte erreicht der Index (Skala von -100 bis +100) 2006 den hohen Wert von +23.  Erfolgsfaktor daher stabilisieren des hohen Niveaus

Wo nötig und sinnvoll, wird oben stehende Tabelle noch durch verbale Erläuterungen ergänzt.

# Gender Budgeting in einzelnen Arbeitsschritten – am Beispiel der Lehrstellenförderungen der Stadt Salzburg

## Schritt 1

### Klärung der Ausgangssituation

#### **Beschreibung der Maßnahme:**

Die durch das Wirtschaftsservice der Stadt Salzburg vergebenen Lehrstellenförderungen stellen Investitionsförderungen für Betriebe zur Errichtung neuer Lehrstellen in „neuen Lehrberufen“ dar. Voraussetzung für den Erhalt der Förderung ist, dass der Betrieb erstmals einen Lehrling ausbildet und die Zweckmäßigkeit der Investitionen für die Errichtung des neuen Lehrplatzes von der Wirtschaftskammer bestätigt wird. Die Förderung pro Lehrling im ersten Lehrjahr beträgt max. € 1.100,-, diese Förderung wird erst nach der Probezeit ausbezahlt und ist aliquot zurückzuzahlen, wenn das Lehrverhältnis vorzeitig aufgelöst wird. Ab dem Jahr 2002 wurden nicht nur „neue Lehrstellen“, sondern auch administrative Lehrberufe gefördert.

#### **Zielsetzung:**

Ziele der Lehrstellenförderung sind einerseits die Schaffung neuer Lehrstellen in der Stadt Salzburg sowie die Anregung von Unternehmen, in die Ausstattung von Lehrstellen zu investieren.

#### **Zielgruppe:**

Unternehmen, die neue Lehrstellen schaffen; indirekt junge Frauen und Männer, die eine Lehrstelle suchen bzw. einen Lehrberuf anstreben.

#### **Finanzierung:**

Finanzierung aus dem Budget der Stadt Salzburg

Angaben zur Höhe des Budgets laut Voranschlag; tatsächliche Ausgaben (ca. 141.000 Euro?)



## Schritt 2

### Identifikation von Gender-Themen

2004 gab es in der Stadt Salzburg insgesamt 2.699 Lehrlinge, davon 58,1% junge Männer und 41,9% junge Frauen. Der Frauenanteil ist in der Stadt Salzburg höher als im Bundesland (36,1%). Von 2003 auf 2004 gab es im Land Salzburg einen Lehrstellen-Rückgang, der in der Stadt Salzburg am stärksten war (-2,8%), wobei der Rückgang bei Frauen (-4,3%) stärker ausfiel als bei Männern (-1,8%).

Damit zeigt sich, dass Frauen deutlich stärker vom Lehrstellenmarkt verdrängt werden bzw. sich zurückziehen als Männer.

Die Konzentration von jungen Frauen auf wenige Lehrberufe in eher schlecht bezahlten Sparten ist sehr hoch. Während 26,6% der männlichen Lehrlinge in der Stadt Salzburg in den drei Berufen Kraftfahrzeugtechniker, Elektroinstallationstechniker und Koch arbeiten sind 40,4% der weiblichen Lehrlinge auf die drei Lehrberufe Bürokauffrau, Friseurin und Einzelhandelskauffrau konzentriert.

Zudem sind unter 265 angebotenen Lehrberufen in 137 keine Frauen zu finden, während Männer nur in 30 Berufen nicht zu finden sind. Dieser Trend zeigt sich auch bei den Lehrstellensuchenden. Während die Berufswünsche von suchenden Frauen sich auf 17 verschiedene Lehrberufe verteilen (66% der Frauen auf nur 3 Berufe), zielen die Wünsche der Männer auf 33 verschiedene Lehrberufe ab (64% der Männer auf 9 Berufe).

Die Höhe der Lehrlingsentschädigung zeigt erhebliche Unterschiede, die im Verlauf der Berufskarriere eine rasante Fortsetzung finden.





### Schritt 3

### Gendersensitive Analyse

#### 3.1 Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenssituation

Die Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenssituation würde sich in diesem Beispiel auf die im Wirtschaftsservice der Stadt Salzburg beschäftigten Frauen und Männer beziehen, die mit der Abwicklung der Lehrstellenförderung betraut sind. Im Rahmen des vorliegenden Beispiels wurde eine solche nicht durchgeführt da der Fokus ausschließlich auf der Untersuchung der NutzerInnen der Förderungen lag.

#### 3.2 Analyse der Inanspruchnahme der Leistungen

In der folgenden Tabelle sind die Anzahl sowie der Anteil der weiblichen und männlichen Lehrlinge angeführt, die aufgrund der Lehrstellenförderungen einen Lehrstellenplatz erhielten. Die Übersicht zeigt, dass in den Jahren 2000 bis 2003 weitaus mehr geförderte Lehrstellen mit jungen Männern besetzt wurden, erst ab 2004 nimmt der Anteil der durch junge Frauen besetzten Stellen zu. Fast durchgehend für alle Jahre ist die durchschnittlichen Fördersumme pro Frau geringer als jene der Männer.

Jahr	Geförderte Lehrlinge	Davon Frauen	Fördersumme pro Frau	Davon Männer	Fördersumme pro Mann	Fördersumme insgesamt
2000	39	6 (= 15%)	1.090,-	33 (= 85%)	1.090,-	42.519,-
2001	25	6 (= 24%)	1.030,-	19 (= 76%)	1.027,-	25.707,-
2002	27	7 (= 26%)	926,-	20 (= 74%)	993,-	26.340,-
2003	18	6 (= 33%)	988,-	12 (= 66%)	1.028,-	18.270,-
2004	15	7 (= 47%)	781,-	8 (= 53%)	988,-	13.396,-
2005	18	11 (= 61%)	657,-	7 (= 39%)	941,-	13.815,-
<b>Summe</b>	<b>142</b>	<b>43 Mädchen</b>	<b>Ø 879,-</b>	<b>99 Buben</b>	<b>Ø 1.042,-</b>	

Einer der Gründe für die Zunahme des Anteils der Frauen ab 2002 – und die gleichzeitige Abnahme der durchschnittlichen Fördersummen – liegt darin, dass sich ab 2002 die Förderkriterien änderten. So wurden im Jahr 2000 Förderungen nur für „neue Lehrberufe“ gewährt, wobei die durch die Wirtschaftskammer festgelegte Liste der neuen Lehrberufe hauptsächlich Berufe im technischen Bereich (z.B. MechatronikerIn, AnlagentechnikerIn, ProduktionstechnikerIn, MikrotechnikerIn) umfasst – die traditionell von Männern mehr nachgefragt wurden. Frauen wählten von den „neuen Lehrberufen“ – ebenso traditionell – meist nur zwischen Medienfachfrau und KommunikationstechnikerIn. Ab dem Jahr 2001 wurden auch neue Lehrstellen im produzierenden Gewerbe gefördert, ab dem Jahr 2002 zusätzlich administrative Berufe. Letztere umfassen z.B. Buchhalterin, Bürokauffrau, Immobilienkauffrau, Mediendesign und Großhandelskauffrau, die fast ausschließlich von Frauen gewählt wurden.

#### Analyse der Wirkungen

Durch die Förderpraxis der Jahre 2001 bis 2006 wurde die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung verfestigt, da Lehrstellen in traditionellen Männerberufen von Burschen und jene in traditionellen Frauenberufen von Mädchen besetzt wurden. Langfristig wird dadurch die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes fortgeschrieben. Damit einher gehen auch geringere Einkommensmöglichkeiten für Frauen, da in traditionellen Frauenberufe die Einkommenshöhe meist geringer ist als in traditionellen Männerberufen.



#### Schritt 4

#### Konkretisierung der anzustrebenden Ergebnisse anhand von Indikatoren

**Ziel auf der Outputebene:** Der geschlechterspezifischen Segregation (Ausbildung von Buben in traditionellen Männerberufen und von Mädchen in traditionellen Frauenberufen) soll entgegengesteuert werden.

**Indikator:** Der Anteil der weiblichen Lehrlinge, die in traditionell männlichen Lehrberufen eine Ausbildung machen, sowie der Anteil der männlichen Lehrlinge, die in traditionell weiblichen Lehrberufen eine Ausbildung machen, soll im Lehrstellenförderprogramm erhöht werden.

**Zielgröße:** Der Anteil der geförderten weiblichen und männlichen Lehrlinge in „nicht traditionellen“ Lehrberufen soll pro Jahr um xx% gesteigert werden.



#### Schritt 5

#### Maßnahmen für eine Geschlechtergerechte Budgetgestaltung

Um der geschlechterspezifischen Segregation in der Lehrlingsausbildung entgegenzuwirken, können folgende Maßnahmen abgeleitet werden:

- Betriebe sollen bei Einstellung eines Lehrlings jenes Geschlechts, das im betreffenden Beruf unterrepräsentiert ist, die Lehrstellenförderung beanspruchen können, ohne einen Investitionsnachweis erbringen zu müssen (der sonst ein Kriterium für den Erhalt der Förderung ist). Eine Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn weniger als 40% eines Geschlechts in einem Beruf vertreten sind (lt. Statistiken der Wirtschaftskammer Salzburg).
- Die Teilnahme am Girls Day sollte gefördert werden, wenn der Betrieb Ausgaben für die Durchführung des Girls Day nachweisen kann.



#### Schritt 6

#### Erfolgskontrolle und Evaluierung

Mit Hilfe von Indikatoren und anderen Informationen wird jährlich die Zielerreichung und Evaluierung der Fortschritte aus gleichstellungspolitischer Sicht zu prüfen sein.

## Prüfschema: Gender Budgeting in einzelnen Arbeitsschritten

Arbeitsschritt	Fragestellungen
<b>1 Klärung der Ausgangssituation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welche Maßnahme soll untersucht werden?</li> <li>▪ Welche Zielsetzungen verfolgt die Maßnahme und welche Zielgruppen sollen damit erreicht werden?</li> <li>▪ Welches Budget steht zur Verfügung und wie viel wird wofür ausgegeben?</li> </ul>
<b>2 Identifikation von Gender-Themen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wie sieht die Lebenssituation von Frauen/Mädchen und Männern/Buben im untersuchten Bereich aus?</li> <li>▪ Welche Interessen, Bedürfnisse etc. haben die potentiellen Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher?</li> <li>▪ Wie werden im untersuchten Bereich Entscheidungen getroffen?</li> </ul>
<b>3 Gendersensitive Analyse</b>  <b>3.1 Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenssituation</b>          <b>3.2 Analyse der Inanspruchnahme der Leistungen</b>          <b>3.3 Analyse der Wirkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Was bewirkt die gegenwärtige Budgetmittelverwendung: Werden geschlechtsspezifische Unterschiede verstärkt, verringert oder bleiben sie unverändert?</li> <li>▪ Wie sieht die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern aus, die im Zusammenhang mit der untersuchten Maßnahme in der öffentlichen Verwaltung bzw. in öffentlich finanzierten und teilfinanzierten Institutionen tätig sind?</li> <li>▪ Welche Beschäftigungsverhältnisse für Frauen und Männer werden durch die Vergabe von Subventionen, Leistungsverträgen und Förderungen geschaffen?</li> <li>▪ Welche geschlechterspezifischen Einkommenseffekte sind damit verbunden?</li> <li>▪ Welche Leistungen nehmen Frauen und Männer in welchem Ausmaß in Anspruch?</li> <li>▪ Entsprechen die Leistungen den gegebenenfalls unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen von Frauen bzw. Männern?</li> <li>▪ Was sind die Ursachen dafür, dass Frauen und Männer bestimmte Leistungen unterschiedlich in Anspruch nehmen?</li> <li>▪ Wer hat Einfluss auf die Gestaltung der Leistung?</li> <li>▪ Inwiefern werden die kurz- und langfristigen inhaltlichen Zielsetzungen der Maßnahme erreicht?</li> <li>▪ Welche Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse ergeben sich durch die Maßnahme bzw. können vermutet werden?</li> </ul>
<b>4. Konkretisierung der anzustrebenden Ergebnisse anhand von Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welche gleichstellungspolitischen Ziele sollen durch diese Maßnahme erreicht werden?</li> <li>▪ Mit welchen quantitativen und qualitativen Indikatoren lassen sich Fortschritte im Hinblick auf die Zielerreichung messen?</li> <li>▪ Kann die geschlechtergerechte Planung durch erweiterte Partizipationsmöglichkeiten/Mitgestaltungsmöglichkeiten von Frauen und Männern verbessert werden?</li> </ul>
<b>5. Maßnahmen für eine Geschlechtergerechte Budgetgestaltung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welche budgetpolitischen Maßnahmen sind zur Erreichung der Gleichstellungsziele notwendig?</li> <li>▪ Wer ist für die Umsetzung dieser Maßnahmen zuständig?</li> </ul>
<b>6. Erfolgskontrolle und Evaluierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welche der vorgeschlagenen Maßnahmen wurden umgesetzt, welche nicht und wer ist dafür verantwortlich?</li> <li>▪ Wer ist für Maßnahmen zur Verbesserung der Mitbestimmung zuständig? Welche Maßnahmen wurden diesbezüglich gesetzt? Wie wurden diese angenommen?</li> <li>▪ Wurden die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen erreicht bzw. Fortschritte in diese Richtung gemacht?</li> </ul>

## 4. Verwendete Literatur und Beispiele

- Baumann, Beat/Bauer, Tobias (1996): An den Frauen Sparen. Eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Sparpolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden auf die Frauen. Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern.
- Bergmann, Nadja/Gubitzer, Luise/Klatzer, Elisabeth/Klawatsch-Treitl, Eva/Neumayr, Michaela (2004): Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung. Wien, Eigenverlag.
- Bezirksamt Lichtenberg von Berlin (2004), Zwischenbericht über die Einführung von Gender Mainstreaming (einschließlich Gender Budgeting) im Bezirksamt Lichtenberg von Berlin, Stand 30. April 2004.  
[http://www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/senwaf/gm/gender\\_budgeting\\_01\\_60\\_v2mercedesdruck\\_inhalt\\_endversion.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/senwaf/gm/gender_budgeting_01_60_v2mercedesdruck_inhalt_endversion.pdf) und  
<http://www.berlin.de/sen/waf/gm/beispiele/index.html>
- Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Mayrhuber, Christine/Neumayr, Michaela/Schatzenstaller, Margit (2006): Gender-Budget-Analyse in Oberösterreich. Endbericht. Projekt im Rahmen des Interreg IIIB Programms Gender Alp!.  
[http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-A3034B37/ooe/Gender\\_Budget\\_Final\\_Langfassung.pdf](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-A3034B37/ooe/Gender_Budget_Final_Langfassung.pdf)
- Frey, Regina/Spangenberg, Ulrike (2007): Gender Budgeting in fünf Forschungsprogrammen. Studie im Auftrag des BM für Wissenschaft und Forschung und des BM für Unterricht, Kunst und Kultur, Präsentation am 25. Mai 2007, Wien.
- Gleichstellungsbüro Basel-Stadt/Statistisches Amt/Frauenrat des Kantons Basel Stadt (2003) (Hg), Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen. Geschlechterdifferenzierte Rechnungsanalysen im Kanton Basel-Stadt, Basel.
- Klatzer, Elisabeth/Neumayr, Michaela (2006), Das geschlechtergerechte Gemeindebudget. Ein Leitfaden zur Einführung des Gender Budgeting auf kommunaler Ebene, edition zuDritt, Attnang-Puchheim.  
[http://noe.gbw.at/uploads/media/genderbudget\\_web\\_01.pdf](http://noe.gbw.at/uploads/media/genderbudget_web_01.pdf)
- Neumayr, Michaela (2001): Geschlechterdifferenzierte Budgetanalyse – Analyse der Ausgaben des AMS Wien. Diplomarbeit. Wien.
- Schmidt, Alexandra (2006): Geschlechtergerechte Lehrstellenförderung. Die Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting am Beispiel der Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg. Analyse, Bericht, Maßnahmen. Herausgegeben von der Stadt Salzburg, Frauenbüro. Projekt im Rahmen des Interreg IIIB Programms Gender Alp!.  
[www.stadt-salzburg.at/pdf/berichtgeschlechtergerechtelehrstellenfo.pdf](http://www.stadt-salzburg.at/pdf/berichtgeschlechtergerechtelehrstellenfo.pdf)
- Stadt Wien (2006 und 2007): Budgetvoranschlag 2006 und Budgetvoranschlag 2007: Voranschläge und Rechnungsabschlüsse: <http://www.wien.gv.at/finanzen/budget/> Informationen zur Herangehensweise und Beispiele:  
<http://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/stelle/budgeting.html>
- Zebisch, Johanna/Fröhlich, Werner (2006): Gender Budgeting in der Wirtschaftsförderung München. Endbericht. Herausgegeben von der Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft. Projekt im Rahmen des Interreg IIIB Programms Gender Alp!.  
[http://www.wirtschaft-muenchen.de/publikationen/pdfs/Gender%20Budgeting\\_lang.pdf](http://www.wirtschaft-muenchen.de/publikationen/pdfs/Gender%20Budgeting_lang.pdf)