



Mag^a. Monika Fischer, Mag^a. Marlies Gatterbauer

**Gender Budgeting –
*Ein Leitfaden zur Umsetzung der Haus-
haltsrechtsreform***

Inhalt

1. Einleitung	7
2. Warum ein Leitfaden?	8
3. Performance Budgeting als Basis für die wirkungorientierte Haushaltsführung	9
3.1. Was versteht man unter „Performance Budgeting“?	9
3.2. Wirkungsorientierung als Grundsatz der neuen Haushaltsführung	9
3.3. Das Basismodell staatlicher Intervention	9
3.4. Einige Beispiele aus der Praxis	11
4. Gender Budgeting	12
4.1. Vorfrage: Was ist Gender Mainstreaming?	12
4.2. Was ist Gender Budgeting?	12
4.3. Ziele von Gender Budgeting	12
4.4. Erkenntnisleitende Fragestellungen im Rahmen von Gender Budgeting	12
5. Der Weg zum Wirkungsziel – Zielformulierung und Umsetzung	13
5.1. Allgemeines	13
5.2. Umsetzung eines Gleichstellungsziels in vier Schritten	13
5.2.1. Analyse	14
5.2.2. Ziele	15
5.2.3. Umsetzung	16
5.2.4. Evaluierung	16
6. Darstellung des Gleichstellungsziels in den Budgetunterlagen, die für die mittelfristige und jährliche Haushaltsplanung zu erstellen sind	17
6.1. Strategiebericht	17
6.2. BVA je Untergliederung	17
6.3. BVA je Globalbudget	17
6.4. Teilhefte zum BVA	18
6.5. Zusammenfassende Übersicht über die einzelnen Budgetunterlagen	19
7. Praxisbezogene Beispielsammlung zum Gleichstellungsziel	20
7.1. Gleichstellungsziel gemäß Artikel 13 Abs. 3 B-VG und Gender Budgeting	20
7.2. Bundesministerium für Finanzen: Gender-Aspekte von Steuern	20
7.3. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Genderaspekt des Budgets - Arbeitsmarktpolitik	21
7.4. Präsidentschaftskanzlei: Erhöhung des Frauenanteils bei Akademiker/inne/n	22
7.5. Wien: Gender Budgeting, Beispiele aus dem Budget-Voranschlag 2009	22
7.6. Klosterneuburg: Erhöhung des Frauenanteils im Gemeinderat	23
7.7. Sachsen-Anhalt: Öffentlicher Nahverkehr	23
7.8. Berlin: E-Learning im Strafvollzug	24
7.9. Schweiz: Stipendienvergabe	25
8. Ausblick	27
9. Begriffsbestimmungen	28
10. Literatur- und Quellenverzeichnis	29
11. Anhang	31





Die vorliegende ressortübergreifende Projektarbeit wurde im Rahmen des Managementlehrgangs Potenzialentwicklungsprogramm 2009 der Verwaltungsakademie des Bundes zum aktuellen Thema „Die Haushaltsrechtsreform des Bundes“ verfasst und setzt sich mit dem in der Österreichischen Bundesverfassung verankerten Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. mit dem Thema Gender Budgeting näher auseinander.



Die Working Papers werden von Mitarbeiter/innen des Bundesministeriums für Finanzen oder von Experten/innen, die mit ihnen kooperieren, verfasst. Ziel ist es, Erkenntnisse aus der laufenden Arbeit des Finanzministeriums einer informierten Öffentlichkeit vorzustellen, um die wirtschaftspolitische Diskussion anzuregen und die weitere Arbeit zu bereichern. Die Inhalte stellen nicht notwendigerweise die offizielle Meinung des Bundesministeriums für Finanzen dar, sondern fallen in die Verantwortung der jeweiligen Autorinnen und Autoren.

Ihre Kommentare und Anfragen richten Sie bitte an:
Dr. Alfred Katterl, Abteilung III/1 Allgemeine Wirtschaftspolitik,
Tel.: +43/1/514 33-0
e-mail: alfred.katterl@bmf.gv.at

Kostenlose Bestellung der Publikation:
Bundesministerium für Finanzen, Abteilung V/7
Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation
Hintere Zollamtsstraße 2b, A-1030 Wien
Post.V-7@bmf.gv.at

1. Einleitung

Mit der 2. Etappe der Haushaltsreform wird ab 2013 die wirkungsorientierte Haushaltsführung eingeführt. Ein wesentlicher Aspekt dieser Wirkungsorientierung ist dabei das „Gender Budgeting“. Ziel der Projektarbeit war es, ein Konzept für einen Leitfaden als anwendungsorientierte Hilfestellung für die praktische Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung zu entwickeln. Die Autorinnen versuchen zu illustrieren, wie ein solcher Leitfaden gestaltet werden könnte. Gleichzeitig wurden einige praktische Beispiele zum Gleichstellungsziel in das Konzept aufgenommen, um das oft als zu abstrakt bzw. komplex gehandhabte Thema „Gender Budgeting“ greifbarer zu machen.

Das Ergebnis dieser Arbeit soll ein Vorschlag für einen begleitenden Leitfaden bzw. Arbeitsbehelf für die Implementierung von Gender Budgeting sein und einen Ausblick auf die Umsetzung der zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform bieten.

2. Warum ein Leitfaden?

Im Zuge der Haushaltsrechtsreform wurde mit 1.1.2009 in der Österreichischen Bundesverfassung das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern verankert. Diese Zielbestimmung wird ab 2013 mit Inkraft-Treten der zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform mit der Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung verstärkt: Es wird eine wirkungs- und leistungsorientierte Budgetierung eingeführt, was bedeutet, dass sich der gesamte Budgetprozess – angefangen von der Budgetplanung über den Budgetvollzug bis zum Controlling – an den angestrebten Wirkungen orientiert. Künftig sollen die Auswirkungen des Verwaltungshandelns und der Budgetpolitik insbesondere auch hinsichtlich der Verteilung und Aufbringung öffentlicher Mittel auf Frauen und Männer analysiert und gegebenenfalls korrigierende Maßnahmen ergriffen werden. Dazu ist es erforderlich, dass die Budgetmittel mit Wirkungs- und Leistungszielen verknüpft und insbesondere Genderaspekte im Bundesbudget verstärkt berücksichtigt werden.

Da die Integration von Wirkungen und Leistungen ins Budget einen erheblichen Kulturwandel in Politik und Verwaltung erfordert und für alle Ressorts eine neue Herausforderung darstellt, könnte ein Leitfaden

die Ressorts bei der Umsetzung der Wirkungsorientierung unterstützen. Dieser soll aufzeigen, wie an das Thema Gender Budgeting herangegangen werden kann und wie Wirkungsinformationen zum Gleichstellungsziel in den Budgetunterlagen aufbereitet werden können. Gleichzeitig soll den Ressorts mit den im Leitfaden angeführten Beispielen das Thema Gender Budgeting näher gebracht werden. Der Leitfaden soll eine systematische Anleitung enthalten, die den Ressorts hilft, in einzelnen Schritten ein Gleichstellungsziel zu erarbeiten.

Der Leitfaden richtet sich an alle, die im Rahmen der Umsetzung der Wirkungsorientierung mit der Integration des Gleichstellungsziels befasst sind. Da die Wirkungsinformationen über alle Steuerungsebenen abgestimmt sein sollen¹, werden sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesministerien und Obersten Organe als auch Bedienstete nachgeordneter Organisationseinheiten² betroffen sein. Der Leitfaden könnte sich aber auch für all jene Personen oder Organisationen als nützlich erweisen, die – abgesehen vom Gleichstellungsziel – ganz generell Grundlegendes zur Wirkungsorientierung und deren Herangehensweise in Erfahrung bringen möchten.

¹ Vgl. Bundesministerium für Finanzen, Handbuch Wirkungsorientierte Haushaltsführung, Februar 2010, S. 45

² Im Sinne des Entwurfs des neuen Bundeshaushaltsgesetzes sind dies Mitarbeiter/innen sog. haushaltsleitender Organe sowie Mitarbeiter/innen sog. haushaltsführender Stellen.

3. Performance Budgeting als Basis für die wirkungsorientierte Haushaltsführung

3.1. Was versteht man unter „Performance Budgeting“?

Performance Budgeting beschreibt ein Verfahren, bei dem politische Ziele mit messbaren Ergebnissen verknüpft werden. Darunter ist die Bindung öffentlicher Ausgaben an von der Politik definierte Ergebnisse zu verstehen. Performance Budgeting ist somit eine Art Budgetierung, die Budgets in Beziehung zu messbaren Zielen der Politik setzt. Der (Ausgaben-)Erfolg wird dann in Beziehung zu den erreichten Resultaten der Politik dargestellt. Um die Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns zu steigern, werden die Effizienz, also die Relation von Aufwand (Input) und Ertrag (Output), und die Wirkung (Outcome) von Maßnahmen zum Maßstab des administrativen Handelns.

Zentrale Gestaltungselemente dabei sind die:

- Formulierung übergeordneter Leitziele
- Ableitung konkreter Teilziele für die einzelnen Politikbereiche
- Fixierung von Performance Indikatoren zur Messung der Zielerreichung
- Messung der Zielerreichung und Rückkopplung in den Zielsetzungs- und Planungsprozess³

„Performance budgeting is a form of budgeting that relates funds allocated to measurable results“ (OECD, 2007, „Performance Budgeting in OECD Countries“, S. 20)

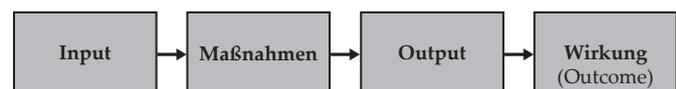
Durch den Einsatz von Performance Budgeting erwartet man sich

- eine größere Transparenz staatlichen Handelns,
- eine verbesserte Verantwortlichkeit für staatliches Handeln und
- eine effizientere Mittelverwendung.

3.2. Wirkungsorientierung als Grundsatz der neuen Haushaltsführung

Die Bundesverfassung sieht die Wirkungsorientierung insbesondere unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundsatz der neuen Haushaltsführung ab 1.1.2013 vor (Artikel 51 Abs. 8 B-VG). War die Budgeterstellung bisher von einer Inputorientierung geprägt, indem die Steuerung nahezu ausschließlich über das Ausmaß eingesetzter Ressourcen erfolgt ist, rückt nun das geplante Ergebnis des Verwaltungshandelns, die Wirkung, in das Zentrum der Betrachtung. Im neuen Steuerungsmodell bilden die Wirkungsziele den Angelpunkt und Ausrichtungsmaßstab des Verwaltungshandelns. Die Erzielung von Wirkungen braucht jedoch Zeit. Sie sind nur langfristig erkennbar und oft schwierig zu messen. Die Steuerung erfolgt deshalb über Programme, Maßnahmen, Produkte und Leistungen, die geeignet sind, die angestrebten Wirkungsziele zu realisieren⁴.

3.3. Das Basismodell staatlicher Intervention



Input

Input bezieht sich auf die eingesetzten Ressourcen (finanziell, personell, sachlich).

Beispiele:

- Personalmittel
- Budgetmittel
- Investitionsmittel
- Mittel für bestimmte Programme

Maßnahmen

Hier sind Maßnahmen der Politik gemeint.

Beispiele:

- Errichten von Spitälern, Bereitstellung von medizinischem Personal
- Errichten von Schulen, Bildungsmaßnahmen

³ Vgl. Seitz, Helmut, Performance Information (PI), Performance Management (PM) & Performance Budgeting (PB) im öffentlichen Sektor. Eine umsetzungsorientierte Darstellung, Vortrag im Rahmen des Workshop „Performance Budgeting and Management“, Juni 2008, S. 2

⁴ Vgl. Wegweiser Wirkungsorientierung, Bundeskanzleramt, Juni 2009

- Bereitstellen von zusätzlichen Polizeikräften
- Ausbildung von Richtern und Staatsanwälten im Wirtschaftsstrafrecht
- Förderprogramme, Informationskampagnen

Output

Unter Output sind Leistungen bzw. Produkte zu verstehen, die der Staat bereitstellt. Outputs beziehen sich auf die Politikinstrumente, die von der Regierung/Verwaltung eingesetzt werden. Im Gegensatz zu Wirkungen können Outputs weitgehend durch die Regierung gesteuert werden.

Beispiele für Output:

- Arbeitslosenunterstützung
- Verstärkte Gesundheitsversorgung durch öffentliche Spitäler
- Ausbau des öffentlichen Verkehrs
- Erhöhung der Polizeipräsenz
- Erhöhung der Anzahl kostenloser Kindergartenplätze
- Raschere Abwicklung von Gerichtsverfahren
- Verstärkte Verkehrskontrollen
- Gratis-Gripeschutzimpfungen

Wirkung (Outcome)

Wirkung meint

- die Wirkung des staatlichen Handelns auf die Gesellschaft bzw. auf eine Zielgruppe;
- die Folgen der Leistungen bzw. des Outputs bei Adressaten, Dritten und/oder in der Gesellschaft.

Eine „Wirkung“ bezieht sich somit auf den beabsichtigten Einfluss von staatlicher Intervention auf die Gesellschaft bzw. eine Zielgruppe.

Beispiele:

- Senkung der Arbeitslosigkeit
- Größere Mobilität
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Vermeidung einer Pandemie
- Aufrechterhaltung eines hohen subjektiven Sicherheitsgefühls
- Senkung der Verkehrsunfälle
- Verbesserung der Wohnqualität

3.4. Einige Beispiele aus der Praxis

Input	Maßnahmen	Output	Wirkung
<p>Justiz</p> <p>zur Verfügungstellung ausreichender Personalressourcen, finanzielle Mittel</p>	<p>Richteramtswärter werden gezielter ausgebildet, verstärkter Praxisbezug während der Ausbildung, Ausweitung der Fortbildung, Forcierung des elektronischen Rechtsverkehrs, Einrichtung von Servicestellen in den Oberlandesgerichtssprengeln</p>	<p>angemessene Dauer gerichtlicher Verfahren, Gesetzeskonformität gerichtlicher Entscheidungen, gleichmäßige Auslastung der Entscheidungsorgane, raschere und effizientere Abwicklung von Gerichtsverfahren, klare Formulierungen</p>	<p>Erhöhung der Rechtssicherheit und Rechtszufriedenheit in Österreich, RichterInnen und StaatsanwältInnen werden von der Bevölkerung als freundlich und kompetent angesehen</p>
<p>Arbeitsmarkt</p> <p>finanzielle Mittel (Fördergelder)</p>	<p>Förderprogramm FIT (Frauen in Handwerk und Technik): Mehrjähriges Qualifizierungsprogramm, bei dem Frauen zur Ausbildung in nicht traditionellen Berufen motiviert werden. Neben einer Lehrausbildung wird auch der Besuch von Fachschulen, HTLs oder Fachhochschulen gefördert.</p>	<p>Steigerung der Anzahl von Frauen, die in nicht traditionellen Berufen ausgebildet werden, Verringerung des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften, Abdeckung des Fachkräftebedarfs, Höherqualifizierung von Frauen</p>	<p>Schaffung zusätzlicher Jobchancen für Frauen, jeder Beruf ist für Frauen und Männer gleich zugänglich, Bewusstseinsöffnung von Frauen für die Bereitschaft, nicht traditionelle Berufe zu erlernen und diesen nachzugehen, Bereitschaft der ArbeitgeberInnen zum gesteigerten Einsatz von Frauen in nicht traditionellen Berufen, Vermittlungsmöglichkeiten nach Höherqualifizierung erleichtern, Sicherung eines angemessenen Lebensstandards</p>
<p>Finanzen</p> <p>personelle u. finanzielle Ressourcen</p>	<p>verstärkte Zusammenarbeit und Informationsaustausch zwischen den Steuerbehörden und anderen staatlichen Einrichtungen (auch grenzüberschreitend), Schaffung einer grenzüberschreitenden Datenbank, Schulung des Personals der Steuerbehörden</p>	<p>Anzahl erledigter Straffälle, Summe der verhängten Geldstrafen</p>	<p>Jeder Bürger zahlt seine Steuern, keine Ungerechtigkeiten im Steuerrecht, Steuerbetrug in Österreich ist nicht möglich</p>
<p>Inneres</p> <p>Bereitstellung von Polizeikräften und Kriminaltechnikern, finanzielle Mittel</p>	<p>zusätzliche Ausbildungsplätze für die Polizei, verstärkte Bekämpfung der Auswüchse der Straßekriminalität, effizienter Einsatz der DNA-Analysen, kriminalpolizeiliche Beratungen gegenüber der Bevölkerung</p>	<p>präventive Präsenz, Erhöhung der Polizeidichte, Steigerung der Aufklärungsquote von Tötungsdelikten, von anderen Gewaltdelikten und von Einbruchsdelikten, Abnahme der Straftaten bei Auswüchsen der Straßekriminalität, max. 15 Min. zwischen Alarmierung und Eintreffen der Polizei</p>	<p>Bevölkerung fühlt sich sicher, die Rechtsgüter der einzelnen Personen werden geschützt</p>

4. Gender Budgeting

4.1. Vorfrage: Was ist Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming bedeutet, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle Politikbereiche und Entscheidungsprozesse einzubringen. Ziel dieser Strategie ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen.

Definition des Europarates (Straßburg 1998): Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteurinnen und Akteure einzubeziehen.

4.2. Was ist Gender Budgeting?

Ausgangspunkt:

Das Budget ist die in Zahlen gegossene Politik bzw. wird oft als das "Regierungsprogramm in Zahlen" bezeichnet. Mit dem Budget wird ausgedrückt, welche gesellschaftlichen, wirtschaftlichen oder kulturellen Bereiche der jeweiligen Regierung wichtig sind. Auch wenn Zahlen nicht allein zeigen, welche Ziele angestrebt werden, hat doch die Entscheidung, wofür die Haushaltsgelder des Staates ausgegeben werden, großen Einfluss darauf, wie sich eine Gesellschaft entwickelt. Budgets wirken sich auf das Leben von Frauen und Männern unterschiedlich aus. Die Budgetgestaltung kann dazu beitragen, dass bestehende geschlechtsspezifische Unterschiede verstärkt werden oder dass bestehende geschlechtsspezifische Unterschiede verringert oder abgebaut werden.

Definition:

Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetprozess. Es stellt ein Instrument für geschlechtersensible Budgetpolitik dar. Ziel ist eine gerechte Verteilung der finanziellen Mittel zwischen den Geschlechtern.

Definition des Europarates (Gender budgeting. Final report of the Group of specialists on gender budgeting. Straßburg 2005):

Gender Budgeting ist eine Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es beinhaltet eine geschlechtsbasierte Bestandsaufnahme der Haushalte, die eine Genderperspektive auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses einschließt und die Einnahmen und Ausgaben so umverteilt, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern.

4.3. Ziele von Gender Budgeting⁵

- Geschlechterperspektive in die Budgetpolitik bzw. in den Haushaltsprozess miteinbeziehen
- Ausgaben und Einnahmen umstrukturieren, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (Förderung der Gleichstellung im Wirtschaftsleben)
- Eigenständige Existenz von Frauen und Männern sichern
- Bedürfnisse von Frauen/Mädchen ebenso wie von Männern/Buben berücksichtigen
- Budgets und deren Erstellung transparenter machen
- Mittel zielgerichteter einsetzen (Wirkungsorientierung)
- Erweiterung der ökonomischen Perspektive: unbezahlte Arbeit einbeziehen sowie bezahlte und unbezahlte Arbeit um- bzw. gleich verteilen
- Gleiche Teilhabemöglichkeiten von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen, vor allem an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen

4.4. Erkenntnisleitende Fragestellungen im Rahmen von Gender Budgeting

- Wie verteilen sich öffentliche Einnahmen und Ausgaben auf Frauen und Männer?
- Wie wirken öffentliche Einnahmen und Ausgaben auf die geschlechtsspezifische Ressourcenverteilung?
- Wie wirken öffentliche Einnahmen und Ausgaben auf die geschlechtsspezifische Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit?
- Wie werden Geschlechterrollen von öffentlichen Einnahmen und Ausgaben beeinflusst?

⁵ Vgl. Klatzer, Elisabeth, Gender Budgeting – Geschlechtergerechte Geldverteilung als Weg zur Chancengleichheit?; sowie vgl. Faltin, Ulrike, Netzwerk österreichischer Frauen & Mädchenberatungsstellen, Gender Budgeting – Grundlagen, Beispiele; Vorträge im Rahmen der am 18.3.2009 stattgefundenen Veranstaltung „EU-Strategie Gender Budgeting“, Universität Wien, 2009

5. Der Weg zum Wirkungsziel – Zielformulierung und Umsetzung

5.1. Allgemeines

Ausgangspunkt für die Formulierung eines konkreten Gleichstellungsziels sind international und innerstaatlich festgelegte **allgemeine gleichstellungspolitische Zielsetzungen**⁶ sowie erkenntnisleitende **Fragestellungen zu Gender Budgeting**⁷ (siehe Kapitel 4 „Gender Budgeting“).

Allgemeine gleichstellungspolitische Zielsetzungen:

- Ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und Männern
- Autonomie über eigene Zeitverwendung
- Selbstbestimmte Lebensgestaltung
- Gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten und Einkommenschancen in der Erwerbsarbeit
- Gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten in Politik, Kultur, Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft

- Gleichberechtigte gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Mitgestaltungsmöglichkeiten
- Leben frei von jeder Form von Gewalt
- Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen
- Soziale Sicherung (insbesondere bei Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit, Krankheit, Alter)

Die folgenden Ausführungen beziehen sich nicht nur auf den engeren Begriff des Gender Budgeting, sondern sollen ganz allgemein Hilfestellung bei der Erarbeitung eines Gleichstellungsziels im Sinne von Gender Mainstreaming bieten.

Im Wesentlichen kann der **Prozess** zur Formulierung eines Gleichstellungsziels bzw. der Prozess Gender Budgeting in **zwei Phasen** unterteilt werden:

1. Phase:	Identifizierung bestehender geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und (budget-)politischer Maßnahmen, die Disparitäten aufrechterhalten oder verstärken.	<i>Wie ist der Ist-Zustand?</i>
2. Phase:	Formulierung von (budget-)politischen Maßnahmen, die Ungleichheiten beseitigen/verringern können.	<i>Welcher Soll-Zustand soll angestrebt werden, und wie kommt man zu diesem Soll-Zustand?</i>

WICHTIG: Beide Phasen gehören untrennbar zusammen!

Eine Analyse des Ist-Zustands ohne die anschließende Formulierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist nur „die halbe Miete“, d. h. ohne einer weiteren Zielsetzung und ohne Formulierung sowie Umsetzung entsprechender Maßnahmen kann das in der Bundesverfassung verankerte Wirkungsziel „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ nicht realisiert werden.

5.2. Umsetzung eines Gleichstellungsziels in vier Schritten

Das folgende **Planungs- und Arbeitsschema**⁸ soll als Handlungsanleitung dienen und den Weg zum Wirkungsziel bzw. den Prozess aufzeigen⁹.

⁶ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen - Gender Budgeting Fachtagung am 25. April 2005 „Strategieentwicklung für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung“, Tagungsband, S. 32; sowie vgl. Veranstaltung Forum Finanz, Bundesministerium für Finanzen, 28. Februar 2008, Präsentationsunterlage – WIFO, Gender Budgeting, Schratzenstaller, S. 22

⁷ Vgl. Veranstaltung Forum Finanz, Bundesministerium für Finanzen, 28. Februar 2008, Präsentationsunterlage – WIFO, Gender Budgeting, Schratzenstaller, S. 4

⁸ Für dieses Planungs- und Arbeitsschema wurden folgende Quellen herangezogen:

Vgl. GeM, Chancengleichheit von Frauen und Männern, ToolBox Gender Mainstreaming;

Vgl. Gender-Institut Sachsen-Anhalt (2007/2008): Gleichstellung von Frauen und Männern mit Gender Mainstreaming erfolgreich gestalten;

Vgl. Schratzenstaller, Margit, WIFO (2008): Präsentation „Gender Budgeting“ im Rahmen von Forum Finanz, 28. Februar 2008, Bundesministerium für Finanzen, Wien;

Vgl. Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Mayrhuber, Christine/Schaffer, Nicole/Woitech, Birgit (2008): Gender Budget Analyse. GBA-Leitfaden für bewirtschaftende Stellen der Landesverwaltung Oberösterreich. Linz;

Vgl. Amt der NÖ Landesregierung (2007): Leitfaden Geschlechtergerechtes Verwalten – Strategie Gender Mainstreaming. St. Pölten.

⁹ Bei dem dargestellten Planungs- und Arbeitsschema handelt es sich nur um eine von mehreren Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bzw. Gender Budgeting (zu weiteren Methoden vgl. das Literatur- und Quellenverzeichnis).

1. Schritt:	Analyse	Im ersten Schritt geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten wahrzunehmen und zu analysieren sowie Ursachen aufzuzeigen.
2. Schritt:	Ziele	Im zweiten Schritt werden davon ausgehend möglichst konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele formuliert und festgelegt, Indikatoren entwickelt sowie entsprechende Strategien/ Maßnahmen/Programme/Projekte geplant.
3. Schritt:	Umsetzung	Im dritten Schritt erfolgt die Durchführung (Entwicklung und Umsetzung) der Maßnahmen/Programme/Projekte.
4. Schritt:	Evaluierung	Im vierten Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele betrachtet und dokumentiert. Es erfolgt eine Überprüfung des Grads der Zielerreichung anhand der vorab festgelegten Indikatoren.

Wie die folgende Grafik¹⁰ verdeutlicht, sind die vier Schritte kein abgeschlossener Prozess. Der Evaluierung folgt die neuerliche Analyse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.



5.2.1. Analyse

Um mögliche geschlechtsspezifische Wirkungen einer Entscheidung (Maßnahme, Programm, Projekt) einschätzen zu können, ist es notwendig, die Ausgangssituation genau zu kennen, weshalb sich zu Beginn die jeweiligen Akteurinnen und Akteure mit den konkreten Ausgangsbedingungen in ihrer Organisation oder im fachlichen Kontext auseinandersetzen sollten. Hierbei geht es um eine Gender Analyse im Hinblick auf die Organisation selbst, aber auch in Bezug auf deren Handeln nach außen. Bei den fachpolitischen Themen sollten Schwerpunkte gesetzt werden, da es meist nicht möglich ist, sofort die ganze Breite der Aktivitäten zu betrachten. Am Ende des 1. Schritts sollte der Handlungsbedarf in der Organisation konkretisiert sein. Dieser Handlungsbedarf muss dabei sowohl auf die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Organisation/Verwaltung selbst (intern) als auch auf das Handeln mit Außenwirkung (extern) ermittelt werden.

Methoden und Instrumente zur Durchführung von Analysen¹¹

Es gibt nicht DIE Methode zur Durchführung von geschlechtsspezifischen Analysen. Die Wahl der Methode bzw. der Analyseinstrumente ist abhängig:

- vom zu analysierenden Budgetbereich
- vom Zeithorizont (bestehende Struktur oder längerfristige Entwicklung)

¹⁰ Vgl. Amt der NÖ Landesregierung (2007): Leitfaden Geschlechtergerechtes Verwalten – Strategie Gender Mainstreaming. St. Pölten.

¹¹ Vgl. Schratzenstaller, Margit, WIFO (2008): Präsentation „Gender Budgeting“ im Rahmen von Forum Finanz, 28. Februar 2008, Bundesministerium für Finanzen, Wien;

Vgl. Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Mayrhuber, Christine/Schaffer, Nicole/Woitech, Birgit (2008): Gender Budget Analyse. GBA-Leitfaden für bewirtschaftende Stellen der Landesverwaltung Oberösterreich. Linz;

Vgl. Oberdünhofen, Michael (2004): Grundzüge des Gender Budgeting sowie Umsetzungsmöglichkeiten im öffentlichen Bereich. Wien;

Vgl. Faltin, Ulrike: Gender Budgeting – Grundlagen, Beispiele, Netzwerk österreichischer Frauen & Mädchenberatungsstellen; Vortrag im Rahmen der am 18.3.2009 stattgefundenen Veranstaltung „EU-Strategie Gender Budgeting“, Universität Wien, 2009;

- von den zu analysierenden Wirkungen (direkt, indirekt)
- von den zu analysierenden Instrumenten (Ausgaben, Steuern...)
- von der Fragestellung (Analyse der bestehenden Struktur oder von Veränderungen, z. B. Einsparungen)
- von der Datenlage

⇒ Daher ist ein breiter, pragmatischer Zugang sowie ein Methoden- und Instrumenten-Mix erforderlich!

Beispiele für Methoden und Analyseinstrumente:¹²

- Analyse der Entscheidungsstrukturen
- Nutzer/innenabfrage und -analyse
- Analyse öffentlicher Ausgaben
- Analyse öffentlicher Einnahmen
- Analyse von Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen
- Analyse des Einflusses öffentlicher Haushalte auf Zeitnutzung/verfügbare Zeit
- Analyse politischer Strategien

5.2.2. Ziele

Ausgehend von der im 1. Schritt vorgenommenen Analyse werden nun entsprechende Strategien geplant sowie konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele formuliert, die sich auf Maßnahmen, Programme, Projekte oder auch auf die Organisation beziehen können. Es wird geklärt, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen. Ein Konzept für die Umsetzung ist auszuarbeiten. Wesentlich sind dabei die Erarbeitung geschlechtsspezifischer Zielkriterien und die Entwicklung von Indikatoren.

Arten von Gleichstellungszielen¹³

Strategische und operative Ziele:

Es können Ziele auf zwei Ebenen formuliert werden: auf strategischer Ebene und auf operativer Ebene.

- **Strategische Ebene:**
Der strategische Planungshorizont umfasst in der Regel zwei bis fünf Jahre und gibt die Entwicklungsrichtung vor. Diese Ziele sollen Ordnung in die Vielzahl an Entwicklungsmöglichkeiten, die einer Organisation offen stehen, bringen. Strategische Gleichstellungsziele gelten für die gesamte Organisation und werden von der obersten Führung verabschiedet.
- **Operative Ebene:**
Unter operativer Planung versteht man die Jahresplanung. Bei der Formulierung von Jahreszielen soll sich die Führungskraft fragen, was sie in ihrem Verantwortungsbereich dazu beitragen kann, damit die

übergeordneten strategischen Ziele erreicht werden können.

Inhalte von Zielen:

- **Produktspezifische Ziele:**
Sie fokussieren auf die eigentliche Geschäfts- bzw. Verwaltungstätigkeit einer Organisation. Die hergestellten Produkte oder die angebotenen Dienstleistungen sind genderkritisch unter die Lupe zu nehmen und darauf hin zu überprüfen, ob sie Frauen oder Männer ungewollt benachteiligen.
- **Personalpolitische Ziele:**
Sie fokussieren auf die Personalprozesse und haben zum Ziel, die Organisation für Frauen und Männer attraktiv zu gestalten und bestehende Diskriminierungen zu reduzieren, z. B. durch den Zugang von Frauen zu Führungspositionen, den Abbau von Lohndifferenzen, die Erhöhung der Gleichstellungskompetenzen der Führungskräfte und durch die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Karriere und Privatleben für beide Geschlechter.
- **Organisationsübergreifende Ziele:**
Sie zielen auf die Veränderung der Struktur, der Strategie oder der Kultur einer Organisation ab. Sie können Teil von umfassenden Erneuerungsprozessen sein oder in die kontinuierlichen Verbesserungsprozesse einfließen.

Externe und interne Ziele:

Je nachdem, welche Wirkungen ein Ziel entfalten soll, können die Ziele auch wie folgt unterschieden werden¹⁴:

- auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen ausgerichtete Ziele:
Nutzer/innen bzw. Bezieher/innen öffentlicher Leistungen
- auf interne, unternehmens- bzw. organisationspezifische Wirkungen ausgerichtete Ziele: Beschäftigung, Einkommen, hierarchische Position von Frauen und Männern in einer Organisation

Indikatoren

Um Gleichstellungsziele überprüfen zu können, ist es wichtig, Indikatoren mit entsprechenden Messgrößen zu definieren, die die Zielgrößen mit der erbrachten Leistung in Bezug setzen. Dabei gilt: **So wenig wie möglich und soviel wie nötig!** Das heißt, besser wenige und die wirklich wichtigen Indikatoren, die im Zusammenhang mit den gewählten Zielen von Bedeutung sind, erheben und regelmäßig aktualisieren, als eine Fülle von trivialen und irrelevanten Kennzahlen zu verwenden, die einen großen Aufwand verursachen, um sie aktuell zu halten und wenig oder nichts

¹² Es erfolgt hier lediglich eine Aufzählung der Methoden und Analyseinstrumente, nähere Ausführungen hierzu finden sich im Anhang.

¹³ Vgl. Müller/Sander, Ziele setzen – eine zentrale Herausforderung im Gleichstellungs-Controlling, Gleichstellungs-Controlling, 2009

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Finanzen, Handbuch Wirkungsorientierte Haushaltsführung, Februar 2010, S.43

beitragen. Die Auswahl der Indikatoren sollte über eine längere Zeit hin konstant bleiben. Damit wird eine **Vergleichbarkeit** zwischen Organisationseinheiten, Abteilungen, Prozessen einerseits und eine Beobachtung über mehrere Perioden andererseits möglich.

Zu den **Kriterien der Zielformulierung** sowie zur **Definition von Indikatoren** wird auf den Anhang verwiesen.¹⁵

5.2.3. Umsetzung

Im 3. Schritt erfolgt die **Durchführung** der Maßnahmen/Programme/Projekte. Die Durchführungsphase folgt dem jeweiligen Umsetzungskonzept. Budgetpolitische Maßnahmen zur Realisierung der angestrebten Ziele sind zu formulieren (z. B. Veränderung von angebotenen Leistungen, Einführung von Quoten, Budgetumschichtungen, gesetzliche Maßnahmen, geschlechterdifferenzierte Datenerhebung ...).

Arten von Maßnahmen¹⁶

Auf Ebene der Maßnahmen können drei verschiedene Arten unterschieden werden:

- *Maßnahmen, die zu einem gendergerechten Produkt bzw. einer gendergerechten Dienstleistung beitragen:*
Dazu gehören Maßnahmen, die sich direkt auf das eigentliche Kerngeschäft einer Organisation beziehen. Alle Produkte oder Dienstleistungen von Organisationen und Verwaltungen können unter dem Genderfokus kritisch betrachtet und darauf hin überprüft werden, ob sie Frauen oder Männer ungewollt benachteiligen. Ist dies der Fall, gilt es, genderspezifische Ziele zu definieren und Maßnahmen einzuleiten.
- *Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Personalprozesse:*
Die Maßnahmen zur Umsetzung von personalpolitischen Zielsetzungen sollen gendergerechte Perso-

nalprozesse unterstützen. Diese beinhalten folgende Teilprozesse:

- Personalmarketing, Personalsuche und Personaleinstellung
- Personalbeurteilung und Potenzialerfassung
- Personalentwicklung und Weiterbildung
- Führungs- und Kaderentwicklung
- Auflösung von Arbeitsverhältnissen
- *Maßnahmen zur Gestaltung einer gendergerechten und genderkompetenten Organisation:*
Organisationsübergreifende Maßnahmen betreffen die Ordnungsmomente Struktur, Strategie und Kultur. Sie werden in (kleineren) Optimierungsprozessen und in (größeren) Erneuerungs- oder Reorganisationsprozessen umgesetzt. Als inhaltliche Schwerpunkte kann beispielsweise auf die Familienfreundlichkeit einer Organisationseinheit fokussiert werden, auf die geschlechtergerechte Sprache, auf eine offene Führungskultur, u. a. m.

5.2.4. Evaluierung

Im 4. Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele betrachtet. In periodischen Abständen erfolgen eine **Überprüfung des Umsetzungsstandes** der gleichstellungspolitischen Maßnahme und eine **Überprüfung des Grads der Zielerreichung** anhand der in Schritt 2 festgelegten Indikatoren und Zielgrößen. Die Ergebnisse, Fortschritte und Erkenntnisse werden (über mehrere Jahre hinweg) **dokumentiert**, die Daten und Indikatoren geschlechtsspezifisch ausgewiesen.

Da es sich um einen kontinuierlichen Veränderungsprozess handelt, startet man nach Schritt 4, wie bereits oben erwähnt, nun wieder mit Schritt 1 – mit einer neuen Bestimmung des weiteren Handlungsbedarfs.

¹⁵ Vgl. hierzu auch Janik, Silvia/Schatz, Bernhard (2008): Implementierung von Wirkungsmessung und Evaluierung. Ein praktischer Zugang für die Verwaltung. Working Paper 2/2008. Wien.

¹⁶ Vgl. Müller/Sander, Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungs-Controlling-Prozesses, Gleichstellungs-Controlling, 2009

6. Darstellung des Gleichstellungsziels in den Budgetunterlagen, die für die mittelfristige und jährliche Haushaltsplanung zu erstellen sind

Die Integration des Gleichstellungsziels ins Budget erfolgt auf allen Steuerungsebenen: Gesamthaushalt, Untergliederung, Globalbudget, Detailbudget.

In den Budgetdokumenten, welche künftig sowohl Finanz- als auch Wirkungsinformationen enthalten, ist auch das **Gleichstellungsziel zu berücksichtigen**. Zu den Budgetunterlagen gehören insbesondere: Strategiebericht, BVA je Untergliederung, BVA je Globalbudget, Teilhefte zum BVA.

Die Darstellung in den Budgetunterlagen beruht auf Vorgaben des Bundesministeriums für Finanzen und ist dem Handbuch des Bundesministeriums für Finanzen „Wirkungsorientierte Haushaltsführung“ entnommen, ebenso die angeführten Muster-Tabellen¹⁷.

6.1. Strategiebericht

Der Strategiebericht erläutert den Finanzrahmen. Die Inhalte des Strategieberichts sind dementsprechend auf einer hoch aggregierten Ebene angesiedelt. In den Erläuterungen zu den Obergrenzen der Untergliederung sollen auch **Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern** dargestellt werden.

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

-
-

6.2. BVA je Untergliederung

Zu jedem BVA je Untergliederung (derzeit BFG Anlage I) sind neben einem Leitbild auf Ebene der Untergliederung zumindest ein bis maximal fünf angestrebte **Wirkungsziele** zu formulieren.

In jeder Untergliederung soll **eines der Wirkungsziele direkt aus dem Gleichstellungsziel gemäß Artikel 13 Abs. 3 B-VG abgeleitet werden**. Sollte dies nicht möglich sein, so ist das Gleichstellungsziel in den

Wirkungszielen zumindest ausdrücklich mit zu berücksichtigen.

Jedes Wirkungsziel soll folgende Angaben enthalten:

- Beschreibung des Wirkungsziels
- Warum dieses Wirkungsziel (kurze Begründung)
- Wie wird dieses Wirkungsziel verfolgt (Vorhaben, Tätigkeiten, Maßnahmen)
- Wie sieht Erfolg aus (Kennzahlen, Daten, Meilensteine)

Wirkungsziel 2:

Warum dieses Wirkungsziel:

Wie wird dieses Wirkungsziel verfolgt:

Wie sieht Erfolg aus:

¹⁷ Das vom BMF erstellte Handbuch Wirkungsorientierte Haushaltsführung (Februar 2010) ist abrufbar unter: https://www.bmf.gv.at/Budget/Haushaltsrechtsreform/2EtappederHaushalts_10081/Handbuch_Wirkungsorientierte_Haushaltsfuehrung.pdf

6.3. BVA je Globalbudget

Auf Ebene des Globalbudgets werden hoch aggregierte, operative **Maßnahmen** dargestellt, mit denen die Wirkungsziele auf Untergliederungs-Ebene verfolgt werden. Dabei sind je Globalbudget eine bis maximal

fünf Maßnahmen anzugeben. Davon soll nach Möglichkeit zumindest **eine Maßnahme das Gleichstellungsziel betreffen**. Da dies nicht in jedem Globalbudget möglich sein wird, sollte es in jedem Finanzjahr zumindest eine Maßnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern je Untergliederung geben.

Die Maßnahmen sollen wie folgt dargestellt werden:

Maßnahmen			
Beitrag zu Wirkungsziel	Wie werden die Wirkungsziele verfolgt? Maßnahmen:	Wie sieht Erfolg aus? Meilenstein/Kennzahlen für 2013	Wie sieht Erfolg aus? Meilenstein/Kennzahlen für 2012

6.4. Teilhefte zum BVA

Auf Detailbudgetebene werden sowohl **Ziele** als auch **Maßnahmen** dargestellt.

- Ziele:
 - In der Zielformulierung ist das **Gleichstellungsziel** zu berücksichtigen.
 - Auf Detailbudgetebene sind die angestrebten Ziele nicht auf ein Wirkungsziel beschränkt, sondern es können auch Leistungs-, Qualitäts- oder Prozessziele angeführt werden.

- Maßnahme:
 - Wie auch auf Globalbudgetebene soll zumindest eine der dargestellten Maßnahmen das **Gleichstellungsziel** betreffen.
 - Die Maßnahmen können sich sowohl auf einen bestimmten Zeitraum beschränkte Vorhaben, Aktivitäten und Projekte beziehen, es können auch Routinetätigkeiten und Leistungen dargestellt werden, die in einer Kosten- und Leistungsrechnung abgebildet sind.

Maßnahmen inklusive Gleichstellungsmaßnahme/n		
Wesentliche Maßnahmen	Wie sieht Erfolg aus? Meilenstein/Kennzahlen für 2013	Wie sieht Erfolg aus? Meilenstein/Kennzahlen für 2012

6.5. Zusammenfassende Übersicht über die einzelnen Budgetunterlagen

Budgetdokument	Budgetgliederung	Was soll enthalten sein?
Strategiebericht	Gesamtbudget, Obergrenzen je Untergliederung	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen
BVA je Untergliederung	Untergliederung	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkungsziel/Gleichstellungsziel mittel- und langfristige Wirkungen im Vordergrund
BVA je Globalbudget	Globalbudget	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen hoch aggregierte, operative Maßnahme, mit der das Wirkungsziel der UG-Ebene verfolgt wird
Teilhefte zum BVA	Detailbudget	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkungs-/Leistungs-/Qualitäts-/Prozessziele • Maßnahmen

7. Praxisbezogene Beispielsammlung zum Gleichstellungsziel

7.1. Gleichstellungsziel gemäß Artikel 13 Abs. 3 B-VG und Gender Budgeting

Aus den Gesprächen mit den mit der Haushaltsrechtsreform betrauten Expertinnen und Experten ist hervorgegangen, dass im Zuge der Vorbereitungsarbeiten der zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform in einem ersten Schritt in den Ressorts der Schwerpunkt auf die Einführung eines allgemein formulierten Gleichstellungsziels gelegt werden soll (im Verständnis von Gender Mainstreaming). Der Zweck besteht darin, das Bewusstsein der Akteurinnen und Akteure in Bezug auf das Wirkungsziel „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu schulen bzw. zu sensibilisieren, um in weiterer Folge auf die Einführung von Gender Budgeting zu fokussieren.

In diesem Sinne sind die in der Folge angeführten Beispiele nicht immer unter dem engen Begriff des Gender Budgeting, dessen Kern in der Veränderung der Einnahmen und Ausgaben liegt, zu subsumieren.

7.2. Bundesministerium für Finanzen: Gender-Aspekte von Steuern¹⁸

Steuern sind die wichtigste Einnahmequelle des Staates. Die Steuergesetzgebung ist grundsätzlich geschlechtsneutral formuliert, jedoch gehen von ihr – gewollt oder ungewollt – geschlechtsspezifische Wirkungen aus. Dabei kommt der Einkommensbesteuerung nicht nur als Einnahmequelle besondere Bedeutung zu. Zur Abmilderung der nach wie vor bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen leisten Korrekturen im Wege der öffentlichen Haushalte eine subsidiäre Rolle. Mit Verteilungsanalysen und Analysen der Verhaltenswirkungen können genderrelevante Effekte steuerlicher Maßnahmen geprüft werden, wie Anreize bezüglich des individuellen Arbeitsangebotes oder der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen der Steuerreform 2009¹⁹:

Der neue Einkommensteuertarif entlastet die Steuerpflichtigen: Die Effekte der Tarifmaßnahmen ergeben bei weiblichen Erwerbstätigen einen Einkommenszuwachs von ca. 1,9% und bei männlichen Erwerbstätigen von ca. 1,6%.

Vergleicht man die Steuerentlastung bei Medianeinkommen von Frauen und Männern im Bereich der Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellten, zeigt sich folgendes Bild:

Medianeinkommen	Arbeiterin	Arbeiter	Angestellte	Angestellter
Monatsbrutto in €	1.357	2.201	1.909	3.266
Steuer 2008 in €	1.016	4.211	3.095	8.709
Steuer 2009 in €	591	3.637	2.573	8.042
Entlastung absolut	425	574	522	667
Entlastung in % zu Brutto jährlich (14 Gehälter)	2,24%	1,86%	1,95%	1,46%

Steuerpflichtige, die ein **Jahreseinkommen unter 10.000 €** haben, profitieren von der Tarifentlastung nicht. Von dieser Gruppe sind überwiegend Frauen betroffen. Allerdings wurde diese Einkommensgruppe bereits in der vorgezogenen ersten Etappe der Steuerreform durch die Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entlastet, die mit 1. Juli 2008 in Kraft getreten ist. Die Entlastung betrug dort für Einkommen bis 1.000 € monatlich 3% des Bruttogehaltes. Diese Einkommensgruppe wurde damit prozentuell am stärksten von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entlastet, wodurch ein weiterer Beitrag zur Schließung der Einkommensschere geleistet wurde.

Der **Kinderfreibetrag** vermindert die Steuerbemessungsgrundlage, wodurch die Entlastungswirkung umso größer ausfällt, je höher der Grenzsteuersatz ist. Dadurch erfahren im Durchschnitt Männer eine größere Entlastungswirkung als Frauen. Allerdings bewirkt die Struktur des Kinderfreibetrages einen Anreiz zu einer höheren Frauenerwerbstätigkeit, was einen positiven Beitrag für den Weg zu mehr Chancengleichheit leistet. Vom Kinderfreibetrag profitieren aber auch Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher, soweit sie über der Besteuerungsgrenze verdienen.

Die steuerliche Berücksichtigung von **Kinderbetreuungskosten** wird sich positiv auf das Erwerbs-

¹⁸ Vgl. Veranstaltung Forum Finanz, Bundesministerium für Finanzen, 9. Februar 2009, „Frauen Steuern Männer – Gender Aspekte von Steuern“.

¹⁹ Vgl. Regierungsvorlage zur Steuerreform 2009, Erläuterungen

leben von Frauen auswirken, weil damit die Kosten für den Wiedereinstieg gesenkt werden, von denen überwiegend Frauen betroffen sind. Durch die flexible Möglichkeit der Inanspruchnahme können die Betreuungskosten sowohl von einem Elternteil als auch von beiden Eltern anteilig steuerlich geltend gemacht werden. Auch die Zuschüsse des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin werden sich insbesondere für Frauen positiv auswirken, da auch sie die Kosten des Wiedereinstiegs senken und ein höheres Nettogehalt bewirken.

Die Erhöhung des Kinderabsetzbetrages wird vor allem Frauen zu Gute kommen, weil sie die überwiegende Anzahl der Empfänger stellen.

Die Erhöhung des Unterhaltsabsetzbetrages kommt überwiegend Männern zugute, weil sie die überwiegende Anzahl der Unterhaltszahler stellen.

7.3. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Genderaspekt des Budgets - Arbeitsmarktpolitik²⁰

Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAKS) unterstreicht die Ziele der Gleichbehandlung, der Chancengleichheit sowie der gleichberechtigten Beteiligung der Frauen an Entscheidungsstrukturen und in Funktionen. Damit ist das Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – als durchgängiges Prinzip in allen Tätigkeitsbereichen des BMAKS verankert.

Die Gebarung Arbeitsmarktpolitik setzt dies unter dem spezifischen Auftrag des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) um. Ziel ist, zur Erreichung und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung und zur optimalen Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes beizutragen. Maßgeblich ist auch das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), das u.a. der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken soll. Der für Arbeitsmarktpolitik zuständige Bundesminister hat dem Arbeitsmarktservice (AMS) in seinen Zielvorgaben vorgegeben, 50% des Arbeitsmarktförderungsbudgets für Frauen zu verwenden. Die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben fordern explizit einen Beitrag der Arbeitsmarktpolitik zur weiteren Anhebung der Frauenbeschäftigungsquote. Die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik sollen überproportional arbeitslosen Frauen zugute kommen. Gender Main-

streaming ist in allen Bereichen des AMS anzuwenden.

Die Erreichung dieses Ziels stellt eine große Herausforderung dar, da Frauen einen wesentlich niedrigeren Anteil an den Arbeitslosen ausmachen (rund 44% im Jahr 2008). Die angesprochene 50%-Marke wurde nach den vorläufigen Daten für 2008 mit 49,4% nur knapp verfehlt. Ein wesentlicher Grund dürfte in der Forcierung vergleichsweise kostenintensiver und stärker männerdominierter Qualifizierungsprogramme wie der für Metallfachkräfte im Jahr 2008 liegen. Auch 2008 wurde der weitaus überwiegende Teil (69%) der Arbeitsmarktförderung für Qualifizierungsmaßnahmen und -beihilfen von Frauen verwendet. Die beschäftigungsfördernden Maßnahmen folgen mit 23%, auf sonstige Unterstützungsmaßnahmen entfielen 8% der Aufwendungen. Das Budget für Arbeitsmarktförderung des AMS beträgt 2009 rund 1 Mrd. €, die 50% Zielvorgabe des Ausgabeneinsatzes für Frauen gilt auch für 2009.

Das AMS hat alle Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik geschlechtsspezifisch zuzuordnen. Nur in wenigen Ausnahmefällen ist dies nicht möglich (2008 bei rund 2%-Punkte der Förderausgaben des AMS). Diese nicht zuordenbaren Ausgaben beziehen sich u. a. auf die Förderung von Beratungsleistungen für Unternehmen (wie Qualifizierungsberatungen) oder investive Förderungen bei Schulungsträgern.

In Umsetzung dieser Vorgaben durch die jährlichen arbeitsmarktpolitischen Ziele des AMS wird in Verfolgung des Zieles der Chancengleichheit von Frauen und Männern u. a. vereinbart, dass durch „early intervention Strategien“ die Arbeitslosigkeit bei Frauen so kurz als nur möglich gehalten wird. Ferner sollen Wiedereinsteigerinnen sowie Wiedereinsteiger umfassend unterstützt und spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen gesetzt werden.

Generell gilt, dass für alle arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS die Planwerte nach Frauen und Männern getrennt festgelegt werden und damit auch die Zielerreichung nach Geschlecht differenziert ausgewertet wird.

Das AMS setzt damit konsequent den Ansatz der genderrelevanten Bewertung des arbeitsmarktpolitischen Mitteleinsatzes durch Einbringung einer Gender Perspektive in alle Stadien der Budgeterstellung um. Auf allen Ebenen des Mitteleinsatzes werden Interventionsformen und -niveaus nach dem Geschlecht der Maßnahmenteilnehmerinnen und -teilnehmer ausgewiesen. Die Prozesse und Ergebnisse der Mittelverteilung zwischen den Geschlechtern werden dadurch sichtbar gemacht und gegebenenfalls in Richtung Gleichstellung verändert.

²⁰ Vgl. Genderaspekte der Ressorts aus dem Arbeitsbehelf Bundesfinanzgesetz 2009, Erläuterungen zum Bundesvoranschlag, S. 173f.

7.4. Präsidenschaftskanzlei: Erhöhung des Frauenanteils bei Akademiker/inne/n²¹

Im Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2009 bis 2013 wird folgendes Gender-Pilotprojekt der Präsidenschaftskanzlei dargestellt:

Ziel:

Anhebung des Frauenanteils bei den Akademikerinnen und Akademikern auf das durch das Bundesgleichbehandlungsgesetz geforderte Ausmaß von 40%.

Hintergrund:

Der Frauenanteil in der Präsidenschaftskanzlei beträgt 52,7%. Während der Frauenanteil bei den Maturantinnen und Maturanten bereits 76% und im Fachdienst 50% ergibt, beläuft sich der Frauenanteil bei den Akademikerinnen bzw. Akademikern auf 25%. Die Präsidenschaftskanzlei strebt daher an, den Frauenanteil bei den Akademikerinnen und Akademikern auf das durch das Bundesgleichbehandlungsgesetz geforderte Ausmaß von 40% anzuheben.

7.5. Wien: Gender Budgeting, Beispiele aus dem Budget-Voranschlag 2009²²

Genderspezifisches Ziel	Geplante/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikator, Ergebnis
Stärkung von Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in eine erfolgreiche Selbständigkeit	Frauenspezifisches Beratungsangebot im Rahmen des Frauenservice	Erhöhung des Frauenanteils unter den Gründer/inne/n bei gleichzeitiger Berücksichtigung des nachhaltigen Erfolges der Gründung
Erhöhung des Frauenanteils unter den Gründer/inne/n bei gleichzeitiger Berücksichtigung des nachhaltigen Erfolges der Gründung Erhöhung des Frauenanteils in der betrieblichen Forschung und Entwicklung, verstärkte Bedachtnahme auf Genderaspekte bei der Entwicklung von Innovationen	Neue Förderrichtlinie sei 1.1.2008: Maßnahmen: Forschungs- und Entwicklungsprojekte, die von Frauen geleitet werden, erhalten zusätzlich einen Bonus von 10.000 €	Anzahl der von Frauen geleiteten Forschungsprojekten
Höherer Schüleranteil an der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik	Öffentlichkeitsarbeit, verstärkte Werbung	Erhöhung des Schüleranteils durch die neuen Ausbildungsschienen (> 7 %)
Verbesserung der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Ausbau der Tagesbetreuung in öffentlichen Pflichtschulen	Steigende Anzahl von betreuten Schüler/inne/n an ganztägigen Schulformen
Erhöhung des weiblichen Anteils bei der Besetzung höherwertiger Dienstposten	Zentrale Ausschreibungstexte und Anforderungen, Nachbesetzung höherwertiger Dienstposten, Aufruf explizit an Frauen, sich zu bewerben	Besetzte höherwertige Dienstposten an der Gesamtzahl
Arbeitsumfeld mit Familienarbeit vereinbar machen	Arbeitszeitmodelle anbieten und Telearbeit ermöglichen, Teilzeitbeschäftigung flexibel nutzbar machen	Individuelle Angebote in Eigenkompetenz der Dienststelle
Gendergerechte Errichtung von Spielplätzen und Jugendtreffpunkten	Erhöhung der Angebote an Spielgeräten (die u. a. für Mädchen geeigneter sind – z. B. Waldbühne) an bereits vorhandenen wie auch an neu zu errichtenden Spielplätzen und Jugendtreffpunkten	Angebotsannahme von Mädchen anhand durchgeführter Befragungen

²¹ Vgl. Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmen 2009 – 2013

²² Vgl. Stadt Wien (2009): Budget, Voranschlag 2009. Anhang Gender Budgeting, Wien

7.6. Klosterneuburg: Erhöhung des Frauenanteils im Gemeinderat²³

Analyse:

Bei der Analyse der (formellen) Entscheidungsstrukturen wurde festgestellt, dass 21,95% der Gemeinderatsämter von Frauen besetzt sind. Führungspositionen wie Bürgermeister, Vizebürgermeister, sechs Ortsvorsteher sind ausschließlich männlich besetzt. Nur einer von 14 Ausschüssen wird von einer Frau – der einzigen Stadträtin – geleitet, nämlich der für Familien, Frauen, Schulen und Kindergärten zuständige Ausschuss. In drei Ausschüssen sitzt keine einzige Frau (u. a. auch im Finanzausschuss).

Die Beteiligung von Frauen und Männern an politischen Entscheidungen ist somit nicht ausgewogen. Daher sind Initiativen für mehr Frauen in die (Gemeinde-)Politik zu setzen.

Maßnahmen:

- Beispiele von politisch aktiven Frauen an Frauen verbreiten, Mentoring-Programme
- Anwerbung von Mädchen und Frauen durch Seminare „Wie werde ich Gemeinderätin“
- Beschickung der Ausschüsse thematisieren, Dienstpostenplan nach Geschlecht aufschlüsseln
- Konkrete mittel- und langfristige Zielvorgaben setzen und kontrollieren
- weibliche Führungskräfte fördern (Personalentwicklung) und bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugen, bis Führungspositionen paritätisch von Männern und Frauen eingenommen werden

7.7. Sachsen-Anhalt: Öffentlicher Nahverkehr²⁴

Analyse:

Es gibt geschlechtsspezifische Unterschiede in der Mobilität. Männer zwischen 30 und 60 Jahren erleben Mobilität ganz überwiegend aus der Sicht ihres Autos im Berufsverkehr. Nur 23,7% der Fahrzeughalter/innen in Sachsen-Anhalt sind weiblich. Frauen nutzen überwiegend öffentliche Verkehrsmittel. Frauen unternehmen eher Fahrten mit mehreren Zielen und reisen häufiger mit Kindern. Von daher sind es auch meist Frauen, die ihre Sicherheit bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel gefährdet sehen, aber zugleich auch bei der Nutzung der allgemeinen Verkehrswege. Sie gehen nämlich auch häufiger als Männer zu Fuß oder nutzen das Rad. Deshalb sind sie

auf eine Verkehrsplanung angewiesen, die „autofreie“ Mobilität berücksichtigt (z.B. Radwegkonzepte, mehr Mittelinseln und Kreuzungsstellen für den Fußverkehr etc.), während Männer insoweit gegenteilige Interessen haben. Andererseits würde eine Verminderung des Autoverkehrs jedenfalls statistisch direkt zur Erhöhung der Lebenserwartung von Männern beitragen: In Sachsen-Anhalt sterben dreimal so viele Männer bei Verkehrsunfällen wie Frauen.

Maßnahme:

Mit der Novelle des „Gesetzes zur Gestaltung des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV)“ hat Sachsen-Anhalt gesetzlich verankert, dass die Bedürfnisse bestimmter auf den ÖPNV besonders angewiesener Zielgruppen und die Tatsache, dass der ÖPNV überwiegend durch Frauen genutzt wird, bei der Planung und Gestaltung der Verkehrsinfrastruktur, der Fahrzeuge und des konkreten Angebots (Routen, Fahrpläne etc.) zu berücksichtigen sind.

Umsetzung:

Für die Umsetzung dieses Gesetzes durch Kommunen oder Verkehrsgesellschaften des ÖPNV, also bei der konkreten Planung und Gestaltung der Verkehrsinfrastruktur, der Fahrzeuge und des Angebots beginnt der Gender-Mainstreaming-Check nun von Neuem auf konkreterer Ebene mit zielgruppenspezifischer Datenerhebung und -auswertung (z. B. Siedlungs- und Bewohner/innenstruktur, Lage von Erwerbs- und Versorgungseinrichtungen, Schulen und Kindergärten, soziale Infrastruktur, öffentliche und sonstige Nahverkehrsangebote (Haltestellennetz, Sammeltaxis, Zubringernetze zu Fuß oder per Rad), Erstellung einer Mängelliste und Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs). Es gilt als hilfreich, die Zielgruppen in den Planungsprozess einzubeziehen. Städtische oder regionale Verkehrsplanung ist jedoch schon im Ansatz verzerrt, wenn sie nur aus der Perspektive und unter ausschließlicher Beteiligung von überwiegend Autofahrenden Männern betrieben wird.

²³ Vgl. Faltin Ulrike, Netzwerk österr. Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Vortrag Gender Budgeting – Grundlagen, Beispiele

²⁴ Vgl. Nelles, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Gender Mainstreaming, 2001, S.17 ff.

7.8. Berlin: E-Learning im Strafvollzug²⁵

Handlungsbedarf: Männlich orientierter Strafvollzug benachteiligt Frauen

Analyse:

In Berlin leben zurzeit etwa 5.100 Menschen in Justizvollzugsanstalten. Lediglich ca. 220 von ihnen sind Frauen. Der Anteil weiblicher Häftlinge liegt europaweit bei einem Durchschnitt von 4,5% bis 5%. Obwohl sich Haftgründe, Haftdauer und Verhalten von straffällig gewordenen Frauen während des Gefängnisaufenthalts zum Teil erheblich von denen der Männer unterscheiden, werden die Angebote vor allem im Bildungs- und Berufsbildungsbereich dem Bedarf dieser „Minderheit“ oftmals nicht gerecht. Während in Männergefängnissen der Einsatz von Computern und IT-Trainings schon länger üblich ist, ist das Bildungsangebot für Frauen im Strafvollzug in Bezug auf Umfang und Bildungsinhalte stark eingeschränkt. Traditionelle Berufsbilder oder wenig zeitgemäße Qualifikationen wie Köchin, Textileinigerin, Schneiderin, Gärtnerin oder Friseurin sind bundesweit im Bildungsbereich von Frauenhaftanstalten vorzufinden, haben aber relativ wenig Nutzen für eine (Re-)Integration in das Berufsleben nach der Haftentlassung. Effektive (berufliche) Bildung während der Haftzeit ist aber erfahrungsgemäß entscheidend dafür, ob und wie Haftentlassene einen Weg zurück in die Gesellschaft finden. Frauen sind bei einer Inhaftierung in vielfacher Hinsicht benachteiligt. Im Bildungsbereich sowohl inhaltlich als auch strukturell.

Ziel:

Inhaftierte Frauen durch multimediales Lernen, Medienkompetenzvermittlung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit auf veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Informationsgesellschaft vorzubereiten.

Maßnahmen:

Im Projekt „E-Learning im Strafvollzug“ wurde ein Bündel innovativer Maßnahmen entwickelt, welches die besonderen Bedingungen weiblicher Gefangener berücksichtigt und nachhaltige Veränderungen in Art und Organisation (beruflicher) Bildungsangebote für Frauen in den Justizvollzugsanstalten zu etablieren versucht.

Das Trainingskonzept beinhaltet die Durchführung von drei dreimonatigen, aufeinander folgenden Modulen pro Jahr mit unterschiedlichen Inhalten und Lernanforderungsniveaus. Zunächst geht es um die An-

eignung von IT-Grundlagenkenntnissen, danach folgt ein Schwerpunkt Gestaltung und Präsentation und im dritten Modul steht die Vorbereitung und Durchführung der Prüfung zum Erwerb des Europäischen Computerführerscheins (ECDL) im Mittelpunkt.

Der modulare Aufbau der Bildungsangebote wurde gewählt, um auch Frauen mit kurzen Haftzeiten zu ermöglichen, an den Maßnahmen teilzunehmen. Die Inhalte werden an drei Tagen pro Woche in Vor-Ort-Trainings vermittelt. Die teilnehmenden Frauen kommen aus verschiedenen Gefängnisstandorten der Berliner Frauenhaftanstalt nach Lichtenberg und kehren nach dem Unterricht in „ihre“ Unterbringungsbereiche zurück. Hier arbeiten sie an den zwei übrigen Selbstlertagen an Übungsaufgaben oder erarbeiten auf der Grundlage von Lern-CDs selbstorganisiert neue Inhalte.

Erfahrungen und Fazit:

Die meisten der bislang 45 Teilnehmerinnen verfügen weder über eine abgeschlossene Berufsausbildung noch über PC-Vorkenntnisse. Oftmals mangelt es den Frauen schon an den erforderlichen Grundvoraussetzungen und Schlüsselkompetenzen, um sich Medienkompetenzen und berufsrelevante technische Kenntnisse anzueignen.

Bislang erhielten 45 straffällige Frauen in dem Projekt die Chance, mit Hilfe neuer Technologien positive Lernerfahrungen zu machen, Medienkompetenzen zu erwerben und den Computer als Instrument der Wissensaneignung für die eigene Fortbildung zu nutzen. In dem Projekt sollen inhaftierte Frauen angemessen auf Alltags- und Arbeitsanforderungen für ein Leben nach der Haft in der Wissensgesellschaft vorbereitet werden. Gleichzeitig geht es auch um strukturelle Veränderungen der Organisation als solche; modellhaft werden Strategien entwickelt, um Defizite und Benachteiligungen von Inhaftierten bei den Bildungsangeboten im bundesdeutschen Frauenstrafvollzug nachhaltig entgegenzuwirken. Das Projekt wird von allen Beteiligten als großer Erfolg gewertet. „Das Lernen stärkt das Selbstbewusstsein“, ist das Fazit der Teilnehmerinnen, und mit dem Selbstbewusstsein wächst die Motivation, nach der Haftentlassung einen Platz in der Arbeitswelt zu finden. Einige von ihnen haben dann sogar den Europäischen Computerführerschein als handfesten Qualifizierungsnachweis in der Tasche.

²⁵ Vgl. e-LiS – E-Learning im Strafvollzug, FCZB, FrauenComputerZentrumBerlin, Duscha Rosen (Öffentlichkeitsarbeit), Artikel für den Punkt-Magazin für den EU-Arbeitsmarkt und die Förderung durch des ESF, Nr. 67

7.9. Schweiz: Stipendienvergabe²⁶

Ausgangslage:

Der Bund vergibt jährlich Stipendien für Auslandsaufenthalte an junge Kunstschaffende. Die Auslandstipendien sollen Künstlerinnen und Künstlern in ihrer künstlerischen Entwicklung fördern und ihre Einkommenschancen verbessern. Zuständig für die Koordination und Umsetzung der Maßnahmen ist die Dienststelle Stipendien im Bundesamt A. Die Dienststelle betreut die Stipendienkommission, die die jeweiligen Förderungsgesuche als Jury beurteilt.

Feststellung:

Die Dienststelle hat in den letzten Jahren Auslandstipendien mehrheitlich an Männer vergeben, obwohl bei den künstlerischen Ausbildungen Frauen in der Mehrzahl sind.

Allgemeine Situationsanalyse:

Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit oft wegen Familienpflichten. Darum sind ihre Laufbahnen häufig weniger geradlinig als die der Männer. Frauen mit Partnern bzw. Familie sind weniger mobil als Männer in der gleichen Situation. An den höheren Fachschulen und Fachhochschulen für Kunst und Gestaltung stellen Frauen die Mehrheit (zwischen 54% und 59%, je nach Schule). Auch sind Frauen und Männer in den verschiedenen Kunstsparten unterschiedlich vertreten. In den vergangenen Jahren hat jedoch eine gewisse Angleichung stattgefunden. Für die Stipendienvergabe besteht ein Alterslimit von 30 Jahren, was Frauen indirekt benachteiligt, weil ihre Laufbahnen oft Unterbrechungen aufweisen.

Projektbezogene Situationsanalyse:

1. Der Frauenanteil an den höheren Fachschulen und an den Fachhochschulen liegt bei knapp 60%, bei den Antragstellenden beträgt er bloß 43%.

Mögliche Ursachen:

- Antragsteller sind besser über das Angebot informiert als Antragstellerinnen.
- Frauen haben – im Zeitpunkt, in dem ein Stipendium aktuell wird – das Alterslimit oft bereits erreicht.
- Frauen in Partnerschaften beziehungsweise in Familien haben größere Schwierigkeiten, einen Auslandsaufenthalt zu planen, als Männer in derselben Situation.

2. Der Frauenanteil bei den bisherigen Bezieher/innen von Stipendien liegt nochmals tiefer, nämlich bei 35%.

Mögliche Ursachen:

- Die Qualifikationen der Frauen werden anders beziehungsweise strenger beurteilt.
- Die Anforderungen an die Antragstellenden sind von Frauen auf Grund ihrer Lebenssituation schwerer zu erfüllen (Leistungsausweis, Mobilität).
- In den von Frauen bevorzugten Kunstsparten werden weniger Auslandstipendien vergeben (zur Überprüfung müssen spartenspezifische Zahlen eingeholt werden).

Ziele:

- Der Frauen- und Männeranteil bei den Antragstellenden ist etwa gleich groß wie bei den Ausbildungsabschlüssen.
- Für Vertreter/innen aller Kunstsparten bestehen gleich gute Möglichkeiten, ein Stipendium zu erhalten.
- Der Frauen- und Männeranteil bei den Stipendienvergaben entspricht der Geschlechterverteilung bei den Anträgen.

Maßnahmen:

- Die Information über das Angebot wird differenzierter auf Frauen und Männer ausgerichtet.
- Die Anforderungen an Bezieher/innen von Stipendien werden auf mögliche Diskriminierungen analysiert.
- Die Ausgestaltung der Stipendien und die Rahmenbedingungen wie Alterslimit, Dauer, Höhe usw. werden überprüft und besser auf die Bedürfnisse beider Geschlechter angepasst.
- Die Gesamtzahl der jährlich vergebenen Stipendien wird entsprechend der Spartengröße verteilt.

Indikatoren:

Leistung: Anfang eines Jahres wird der Auftrag für eine Analyse vergeben, die die Anforderungen und Rahmenbedingungen untersucht. Die mit der Analyse Beauftragten weisen Gender-Fachkompetenz aus. Nach sechs Monaten liegt die Analyse einschließlich Empfehlungen für Reglementsänderungen vor.

Resultat:

- Bis in zwei Jahren sind die Stipendien nach Sparten gerecht verteilt.
- Die Anträge von Frauen steigen bis in vier Jahren von 43% auf 50%.
- Bis in vier Jahren werden 50% der Stipendien an Frauen vergeben.

Evaluierung:

Die Fortschritte und die Erreichung der Ziele werden

²⁶ Vgl. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2004): Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung. Leitfaden für den Einbezug der Gleichstellung von Frau und Mann in die tägliche Arbeit der Bundesangestellten. Bern. S. 13-27

jährlich geprüft. Im ersten Jahr wurde der Auftrag zur Überprüfung der Rahmenbedingungen wie vorgesehen vergeben, die Ergebnisse lagen jedoch erst im zweiten Jahr vor. Die Stipendienkommission lehnte eine Quotierung nach Sparten ab und brauchte für die Diskussion der Analyse mehr Zeit als vorgesehen, so dass das revidierte Reglement erst auf Anfang des vierten Jahres in Kraft gesetzt werden konnte. Im vierten Jahr wurde der angestrebte Frauenanteil von 50% bei den Anträgen mit 48% knapp erreicht, bei den Stipendienvergaben lag er jedoch erst bei 44%. Durch die Anwendung des neuen Reglements rechnet die Dienststelle in den kommenden Jahren mit einer Steigerung des Frauenanteils.

8. Ausblick

Im Zuge der Recherchearbeiten stellten die Autorinnen fest, dass eine Unmenge an Informationen sowie wissenschaftliche Expertisen zum Thema Gender Budgeting zur Verfügung steht. Die Fülle von Unterlagen erschwert es, sich einen schnellen Überblick über die Materie zu verschaffen. Da das Thema oftmals zu theoretisch und ohne Praxisbezug abgehandelt wird, ergeben sich viele offene Fragestellungen. Weiters hat sich bei der Bearbeitung des vorliegenden Projekts gezeigt, dass – wie auch von vielen Genderexpertinnen und -experten festgestellt – der Genderprozess in den meisten Fällen mit der 1. Phase (= Analyse) endet.

Für ein Gelingen von Gender Budgeting ist der Prozess der Bewusstseinsbildung und der Sensibilisierung auf das Thema sowie eine entsprechende Aufbereitung der Daten von großer Bedeutung. Die Sensibilisierung und Bewusstseinschaffung kann durch Diskussionen,

Informationsaustausch sowie durch das Heranziehen internationaler Erfahrungswerte unterstützt werden.

Es steht jedenfalls fest, dass mit einer erfolgreichen Umsetzung des Gleichstellungsziels ein langer und intensiver Prozess verbunden ist.

Mit vorliegender Projektarbeit wurde versucht, die wesentlichen Elemente zur Umsetzung des Gleichstellungsziels strukturiert darzustellen und durch Aufzeigen von Beispielen einen praktischen Zugang zum Thema Gleichstellung und Gender Budgeting zu initiieren. Das ausgearbeitete Konzept für einen Leitfaden könnte somit ein Beitrag für die erfolgreiche Implementierung des Gleichstellungsziels im Rahmen der 2. Etappe der Haushaltsrechtsreform sein. Die Wirkungsorientierung inkl. Gender Budgeting wird in den nächsten Jahren jedenfalls eine wesentliche Herausforderung für Politik und Verwaltung sein.

9. Begriffsbestimmungen

Gender:

Im Unterschied zum biologischen Geschlecht bezeichnet der Begriff Gender das „soziale“ oder „psychologische“ Geschlecht einer Person, also die Summe aller geschlechtsspezifischen Zuschreibungen, Rollen, Selbstbilder und personalen wie sozialen Identitäten.

Gender Mainstreaming:

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

(Definition des Europarates, Straßburg 1998)

Gender Budgeting:

Gender Budgeting ist eine Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es beinhaltet eine geschlechtsbasierte Bestandsaufnahme der Haus-

halte, die eine Genderperspektive auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses einschließt und die Einnahmen und Ausgaben so umverteilt, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern.

(Definition des Europarates, Straßburg 2005)

Gleichbehandlung:

Gleichbehandlung definiert, dass Frauen und Männer auf Grund ihres Geschlechtes weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden dürfen.

Gleichstellung:

Die Europäische Kommission definiert den Begriff der Gleichstellung wie folgt: „Alle Menschen können ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden. Die geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen, Ziele und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert.“

10. Literatur- und Quellenverzeichnis

Literatur und Unterlagen aus dem Internet:

- Amt der Kärntner Landesregierung: Gender Mainstreaming – was ist das?
<http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/0/8/9/CH0137/CMS1058952863845/wasistdas.pdf>
- Amt der NÖ Landesregierung (2007): Leitfaden Geschlechtergerechtes Verwalten – Strategie Gender Mainstreaming. St. Pölten.
http://www.noel.gv.at/bilder/d21/leitfaden_GM07_091007screen.pdf
- Appiano-Kugler, Iris/Kogoj, Traude (2008): Going Gender and Diversity. Facultas WUV. Wien.
- Bergmann, Nadja/Gubitzer, Luise/Klatzer, Elisabeth/Klawatsch-Treitl, Eva/Neumayr, Michaela (2004): Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung. Wien.
- Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004): Praxis-Handbuch Gender Mainstreaming. Konzept, Umsetzung Erfahrung. Wien.
- Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Mayrhuber, Christine/Schaffer, Nicole/Woitech, Birgit (2008): Gender Budget Analyse. GBA-Leitfaden für bewirtschaftende Stellen der Landesverwaltung Oberösterreich. Linz.
- Buchinger, Birgit, Solution (2008): Präsentation „Input zu GBA Prozessen“ im Rahmen von Forum Finanz, 28. Februar 2008, Bundesministerium für Finanzen, Wien.
<https://www.bmf.gv.at/Finanzministerium/Gender-Mainstreaming/GenderBudgeting/ff-buchinger.pdf>
- Bundeskanzleramt (2004): Leistungsbericht der österreichischen Bundesverwaltung. Wien.
- Bundeskanzleramt (2007): Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung. Wien.
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2005): Gender Budgeting Fachtagung am 25. April 2005. Strategieentwicklung für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung. Wien.
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Bierbaumer (2007): Gender Mainstreaming im Rahmen der Aus- und Weiterbildung.
<http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH0114/CMS1224161144288/skriptumletztfassung%5B1%5D.pdf>
- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2004): Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung. Leitfaden für den Einbezug der Gleichstellung von Frau und Mann in die tägliche Arbeit der Bundesangestellten. Bern.
<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00199/index.html?lang=de>
- EU-Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen
<http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=139>
- GeM, Chancengleichheit von Frauen und Männern, ToolBox Gender Mainstreaming.
<http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=144>
- Gender-Institut Sachsen-Anhalt (2007/2008): Gleichstellung von Frauen und Männern mit Gender Mainstreaming erfolgreich gestalten.
<http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=716>
- Faltin Ulrike, Netzwerk österr. Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Vortrag Gender Budgeting – Grundlagen, Beispiele.
http://www.frauenberatung.eu/genderbudgeting/dokumente/GENDER%20Budgeting_Grundlagen%20Beispiele.pdf
- Faltin Ulrike, Netzwerk österr. Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Vortrag Gender Budgeting – Umsetzung in Österreich.
http://www.frauenberatung.eu/genderbudgeting/dokumente/GENDER%20Budgeting_Umsetzung%20Österreich.pdf
- GenderKompetenzZentrum an der Humboldt Universität zu Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/>
- Gubitzer, Luise/Klatzer, Elisabeth/Neumayr Michaela (2008): Gender Budgeting – Anleitung und Beispiele zur Umsetzung in öffentlichen Institutionen. Wien.
- Janik, Silvia/Schatz, Bernhard (2008): Implementierung von Wirkungsmessung und Evaluierung. Ein praktischer Zugang für die Verwaltung. Working Paper 2/2008. Wien.
- Klatzer, Elisabeth (2009): Gender Budgeting – Geschlechtergerechte Geldverteilung als Weg zur Chancengleichheit. Seminar Universität Wien.
http://www.frauenberatung.eu/genderbudgeting/dokumente/klatzer_gb_uni_wien_03_2009.pdf
- Oberdünhofen, Michael (2004): Grundzüge des Gender Budgeting sowie Umsetzungsmöglichkeiten im öffentlichen Bereich. Wien.
- OECD (2007): Performance Budgeting in OECD Countries. Paris.
- Schratzstaller, Margit, WIFO (2008): Präsentation „Gender Budgeting“ im Rahmen von Forum Finanz, 28. Februar 2008, Bundesministerium für Finanzen, Wien.
<https://www.bmf.gv.at/Finanzministerium/Gender-Mainstreaming/GenderBudgeting/ff-schratzstaller.pdf>

Stadt Wien (2009): Budget, Voranschlag 2009. Anhang Gender Budgeting. Wien.
<http://www.wien.gv.at/finanzen/budget/va09/pdf/32.pdf>

Literatur zur Haushaltsrechtsreform:

Bundesministerium für Finanzen, Handbuch Wirkungsorientierte Haushaltsführung, Februar 2010

Bundesministerium für Finanzen, Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2009-2013

Steger, Gerhard/Pichler, Alfred (2008): Das neue Haushaltsrechts des Bundes, Verlag Österreich, Wien.

Bundesministeriums für Finanzen, Haushaltsrechtsreform
https://www.bmf.gv.at/Budget/Haushaltsrechtsreform/_start.htm

Bundeskanzleramt, Wegweiser Wirkungsorientierung, Juni 2009

Links:

Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB), Österreich
<http://www.imag-gmb.at/cms/imag/>

Bundesministerium für Finanzen, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting
https://www.bmf.gv.at/Finanzministerium/Gender-Mainstreaming/_start.htm

https://www.bmf.gv.at/Finanzministerium/Gender-Mainstreaming/GenderBudgeting/_start.htm

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Gender Mainstreaming
<http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0114>

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)
<http://www.ams.at/>

Heinrich Böll Stiftung, Fit für Gender Mainstreaming
<http://www.gendertoolbox.org/>

Gender Budgeting - Initiativen für eine geschlechtergerechte Haushaltsführung, Berlin
<http://www.gender.de/budgets/>

Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Gender Mainstreaming
<http://www.gender-mainstreaming.net/>

Ministerium für Gesundheit und Soziales, Sachsen-Anhalt, Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt
<http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=1655>

G/I/S/A, Gender-Institut Sachsen-Anhalt GbR
<http://www.g-i-s-a.de/content/rubrik/146.html>

Verein Gleichstellungs-Controlling, St. Gallen
<http://www.gleichstellungs-controlling.org/de/praxis/fachpersonen.php>

11. Anhang

Fragenkatalog zum Planungs- und Arbeitsschema²⁷

Analyse

- Sind Frauen und Männer betroffen?
- Sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen?
- Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten gibt es im Themenbereich?
- Gibt es geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Problemlagen? Welche?
- Welche Ziele verfolgen der Themenbereich bzw. die angebotene Leistung?
- Welche Zielgruppen sollen mit der Maßnahme erreicht werden?
- Welche Leistungen nehmen Frauen und Männer in welchem Ausmaß in Anspruch?
- Sind die Leistungsempfänger/innen bzw. Nutznießer/innen nach Geschlecht identifizierbar?
- Entstehen direkte oder indirekte Wirkungen des Vorhabens auf Frauen und Männer?
- Gibt es geschlechtsspezifische Teilnahmebarrieren? Welche?
- Was sind Ursachen und mögliche Einflussfaktoren?
- Welches Budget steht zur Verfügung und wie viel wird wofür ausgegeben?
- Wie lässt sich die künftige Entwicklung einschätzen?
- Haben Frauen und Männer in der Zielgruppe andere Ausgangslagen und Probleme?
- Ist es für Mädchen aus anderen Gründen schwieriger als für Buben, einen Ausbildungsplatz zu bekommen? Was sind mögliche Gründe?
- Haben Frauen und Männer unterschiedliche Ausbildungs- und Qualifikationsabschlüsse mit unterschiedlicher Verwertbarkeit?

Ziele

- Was bedeutet „Gleichstellung der Geschlechter“ im betreffenden Themen-/ Entscheidungsbereich?
- Welche der in der Analyse aufgezeigten geschlechterdifferenzierten Bedürfnisse, Problemlagen, Ungleichheiten, Benachteiligungen sollen/müssen verfolgt, beachtet, beseitigt werden?
- Welchen Beitrag leistet die Maßnahme/das Programm/das Projekt zur Veränderung der Ausgangssituation?

- Welche gleichstellungspolitischen Ziele sollen durch die Maßnahme/das Programm/das Projekt erreicht werden?
- Welche konkreten Gleichstellungsziele werden gesetzt?
- Ist es Ziel, dass Frauen und Männer gleichermaßen profitieren und wie soll dies ggf. überprüft werden?
- Wurde eine geschlechterdifferenzierte Formulierung verwendet?
- Sind die Gleichstellungsziele konkret und überprüfbar formuliert?
- Mit welchen Indikatoren (quantitativ bzw. qualitativ) lässt sich der Grad Zielerreichung messen?

Umsetzung

- Womit und wodurch sollen geschlechtsspezifische Wirkungen erzielt werden?
- Wie muss die Maßnahme/das Programm/das Projekt gestaltet sein, um die Erreichung der definierten Ziele sicherzustellen?
- Welche geschlechtsspezifischen Wirkungen könnten die geplanten Maßnahmen haben?
- Welche Maßnahmen sind notwendig oder müssen angepasst werden, um das Gleichstellungsziel zu erreichen?
- Tragen die geplanten Maßnahmen zu den Gleichstellungszielen bei?
- Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen von der Entscheidung profitieren? (wenn dies beabsichtigt ist)
- Wie wird vermieden, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden?
- Werden durch das Vorhaben geschlechtsspezifische Strukturen fortgesetzt oder abgebaut?
- Welche Maßnahmen werden in das Programm aufgenommen, damit die Gleichstellungsziele erreicht werden können?
- Wie leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten?
- Welche Kriterien sollen die Entscheidung bei der Auswahl von konkreten Projekten leiten?
- Wer steuert wie?
- Wie wird der Prozessverlauf kommuniziert?
- Wer sind die Akteur/inn/e/n und über welche Kompetenzen sollten sie verfügen?
- Wer soll beteiligt werden?

²⁷ Vgl. Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Mayrhuber, Christine/Schaffer, Nicole/Woitech, Birgit (2008): Gender Budget Analyse. GBA-Leitfaden für bewirtschaftende Stellen der Landesverwaltung Oberösterreich. Linz;

Vgl. Gender-Institut Sachsen-Anhalt (2007/2008): Gleichstellung von Frauen und Männern mit Gender Mainstreaming erfolgreich gestalten;

Vgl. Gender-Institut Sachsen-Anhalt, Leitfaden zur Überprüfung geschlechtsspezifischer Wirkungen von Entscheidungen;

Vgl. Gubitzer, Luise/Klatzer, Elisabeth/Neumayr Michaela (2008): Gender Budgeting – Anleitung und Beispiele zur Umsetzung in öffentlichen Institutionen.

Wien;

Vgl. GeM, Chancengleichheit von Frauen und Männern, ToolBox Gender Mainstreaming;

- Welche Ressourcen (Personal, Zeit, Geld ...) werden benötigt?
- Welche budgetpolitischen Maßnahmen sind zur Erreichung der Gleichstellungsziele notwendig?
- Wer ist für die Umsetzung dieser Maßnahmen zuständig?
- In welchen Bereichen bedarf es welcher (internen oder externen) Unterstützung, um zu gewährleisten, dass die definierten Ziele auch tatsächlich erreicht werden können?

Evaluierung

- Werden alle Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert?
- Wie wird die Erreichung der Gleichstellungsziele des Projekts überprüft?
- Welche der vorgeschlagenen Maßnahmen wurden umgesetzt, welche nicht? Warum nicht?
- Wurden die gleichstellungspolitischen Ziele erreicht? Wie? Wenn nicht, warum nicht?
- In welchem Ausmaß konnten geschlechtsspezifische Unterschiede ausgeglichen werden?
- Wer ist gegebenenfalls für die gelungene/mangelnde Umsetzung zuständig bzw. verantwortlich (innerhalb und außerhalb der öffentlichen Institutionen)?
- Wie finden die Evaluierungsergebnisse Eingang in die Organisationsstrukturen, in die weitere fachpolitische Arbeit, in die weitere Umsetzung?
- Werden (neue) Zielsetzungen abgeleitet?

Methoden und Analyseinstrumente²⁸

Analyse der Entscheidungsstrukturen

Hier wird vor allem untersucht, wer Entscheidungen trifft und wie Leitungsfunktionen nach Geschlecht besetzt sind.

Schlüsselfragen:

- Wer trifft Entscheidungen?
- Wie sieht die Geschlechterverteilung in gesetzgebenden Körperschaften, in der Verwaltung, in Aufsichtsgremien aus?
- Wie viele Frauen sind in Führungspositionen?
- Inwieweit sind Frauen in die budgetpolitischen Entscheidungsprozesse eingebunden?

Nutzer/innenabfrage und –analyse

Frauen und Männer können auf Grund der zumeist

unterschiedlichen Interessenslagen durchaus einen unterschiedlichen Nutzen aus öffentlichen Leistungen ziehen. Mit Hilfe von Umfragen und Erhebungen soll ermittelt werden, in welchem Ausmaß Frauen und Männer staatliche Leistungen/Mittel in Anspruch nehmen, welche Prioritäten unterschiedliche Bevölkerungsgruppen bezüglich öffentlicher Leistungen haben und wie zufrieden sie mit den aktuell angebotenen Leistungen sind. Weiters 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. Die Ergebnisse müssen dabei nach bevölkerungsstrukturellen Merkmalen geschlechtsspezifisch aufbereitet werden.

Schlüsselfragen:

- Wer nutzt öffentliche Einrichtungen?
- Welche öffentlichen Leistungen nehmen Frauen und Männer in welchem Ausmaß in Anspruch?
- Entsprechen die Leistungen den (möglichen) unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen von Frauen und Männern?
- Nehmen Frauen und Männer bestimmte Leistungen unterschiedlich in Anspruch?
- Was sind die Ursachen dafür, dass Frauen und Männer bestimmte Leistungen unterschiedlich in Anspruch nehmen?
- Werden geschlechtsspezifische Leistungen angeboten?
- Welche Bevölkerungsgruppe wäre von Einsparungen besonders betroffen?
- Welche Bevölkerungsgruppe würde von potenziellen staatlichen Ausgaben/Einnahmen in welcher Weise Nutzen ziehen?

Analyse öffentlicher Ausgaben

Hier wird untersucht, welcher Anteil der staatlichen Ausgaben Frauen und Männern zugute kommt. Zu diesem Zwecke müssen genaue Daten über die Nutzung von öffentlichen Mitteln durch Haushalte und Individuen sowie über die Mittelverwendung vorliegen. In der Praxis empfiehlt sich, in zwei Schritten vorzugehen: Zunächst werden die Kosten pro Einheit für einen bestimmten staatlichen Service berechnet oder geschätzt. In weiterer Folge werden die ermittelten Kosten mit der Anzahl der potenziellen Nutzerinnen bzw. Nutzern hochgerechnet. Aus den gewonnenen Ergebnissen lässt sich ableiten, wie viel von den öffentlichen Ausgaben den unterschiedlichen Gruppen zugute kommt.

²⁸ Vgl. Schratzenstaller, Margit, WIFO (2008): Präsentation „Gender Budgeting“ im Rahmen von Forum Finanz, 28. Februar 2008, Bundesministerium für Finanzen, Wien;

Vgl. Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Mayrhuber, Christine/Schaffer, Nicole/Woitech, Birgit (2008): Gender Budget Analyse. GBA-Leitfaden für bewirtschaftende Stellen der Landesverwaltung Oberösterreich. Linz;

Vgl. Oberdünhofen, Michael (2004): Grundzüge des Gender Budgeting sowie Umsetzungsmöglichkeiten im öffentlichen Bereich. Wien;

Vgl. Faltin, Ulrike: Gender Budgeting – Grundlagen, Beispiele, Netzwerk österreichischer Frauen & Mädchenberatungsstellen; Vortrag im Rahmen der am 18.3.2009 stattgefundenen Veranstaltung „EU-Strategie Gender Budgeting“, Universität Wien, 2009;

Schlüsselfragen:

- Welche Mittel gibt die öffentliche Hand für welche Gruppen aus?
- Wie verteilen sich die Ausgaben für die Leistungen auf Frauen und Männer?
- Wem fließen die öffentlichen Gelder konkret zu?
- In welchem Ausmaß kommen Ausgaben Frauen und Männern zugute?
- Inwieweit werden Subventionen und Förderungen geschlechtergerecht eingesetzt?
- Welche Bevölkerungsgruppe wäre von Einsparungen besonders betroffen?

Analyse öffentlicher Einnahmen

Gegenstand der Analyse ist die Belastung der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen durch direkte und indirekte Steuern, Abgaben und Gebühren. Da Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer, zahlen sie in der Regel zwar weniger direkte Einkommenssteuer als Männer; bei den indirekten Steuerleistungen kann sich diese Relation jedoch leicht umkehren. Indirekte Steuern – wie z. B. die Umsatzsteuer – belasten arme Bevölkerungsgruppen relativ gesehen stärker als reiche, da sie einen höheren Anteil ihres Einkommens für den lebensnotwendigen Konsum aufwenden. Ähnliches gilt im Falle einer Einführung von Abgaben bzw. Gebühren für bislang unentgeltliche öffentliche Leistungen.

Schlüsselfragen:

- Wer ist in welchem Ausmaß von direkten oder indirekten Steuern, von Abgaben und Gebühren betroffen?
- Wie wirken sich steuerpolitische Veränderungen auf die Geschlechter und ihr Verhältnis zueinander aus?

Analyse von Beschäftigungs- und Einkommenswirkungen

Im Mittelpunkt 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.

Schlüsselfragen:

- Wie sieht die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Frauen u. Männern aus, die in öffentlichen Institutionen, in geförderten Betrieben usw. tätig sind?
- Welche Beschäftigungsverhältnisse werden durch die Leistungen (Pflichtleistungen, Förderungen, Subventionen) geschaffen?
- Welche geschlechterspezifischen Einkommenseffekte sind damit verbunden?

Analyse des Einflusses öffentlicher Haushalte auf Zeitznutzung/verfügbare Zeit

Hier wird untersucht, wie sich die jeweilige öffentliche Einnahmen- und Ausgabenpolitik auf das Zeitbudget von Frauen und Männern auswirkt. Es sollen Wechselwirkungen zwischen der Ausgabentätigkeit der öffentlichen Hand und der unbezahlten, überwiegend innerfamiliären Arbeit sichtbar gemacht werden. Vor allem soll dabei berechnet werden, bis zu welchem Grad öffentliche Haushalte auf unbezahlte Arbeit zurückgreifen. Es ist davon auszugehen, dass die unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit vorwiegend von Frauen erbracht wird. Solange diese Aufgaben als unbezahlte Arbeit verrichtet werden, bleiben sie unsichtbar, d. h. sie scheinen im Budget nicht auf. Diese Arbeit betrifft das Budget erst dann, wenn die öffentliche Hand die entsprechenden Dienstleistungen bereitstellt oder Budgetveränderungen vornimmt. Die Anwendung dieses Analyseinstruments setzt die Verfügbarkeit von Zeitbudgetstudien auf Haushaltsebene voraus.

Schlüsselfragen:

- Wie verteilt sich die für jede Gesellschaft lebensnotwendige, aber dennoch unbezahlte Arbeit zwischen Frauen und Männern?
- Wer macht was?
- Wie viel Zeit wird jeweils mit verschiedenen unbezahlten (auch ehrenamtlichen) Tätigkeiten verbracht?
- Wie hoch ist der volkswirtschaftliche Nutzen von unbezahlter Arbeit?
- Wie wirken sich einzelne Maßnahmen auf unbezahlte Arbeit aus?
- Nehmen die von Frauen und Männern unbezahlt verrichteten Arbeiten durch eine bestimmte Maßnahme zu- oder ab?
- Was würde es kosten, wenn bestimmte unbezahlte Arbeiten von Frauen oder Männern nicht mehr übernommen werden würden?

Analyse politischer Strategien

Hier steht die Analyse von einzelnen Politikbereichen im Vordergrund. Untersucht werden die geschlechterspezifischen Wirkungen von Politikmaßnahmen und Programmen, welche aus öffentlichen Mitteln gefördert werden. Hinterfragt wird dabei unter anderem, ob die finanzierten Maßnahmen Geschlechterdisparitäten verringern, unverändert lassen oder sogar verstärken.

Schlüsselfragen:

- Inwiefern vergrößern oder verkleinern Politikstrategien und entsprechende Ressourcenverteilung Geschlechterdisparitäten?
- Welche zu erwartenden direkten und indirekten Wirkungen hat eine bestimmte Strategie?
- Werden inhaltliche Zielsetzungen mit Hilfe der gesetzten Maßnahmen erreicht?
- Führen Maßnahmen zu Veränderungen traditioneller Geschlechterrollen?

Formulierung von Wirkungs- und Outputzielen

Kriterien der Zielformulierung

Ein Ziel ist spezifisch, wenn es hinreichend genau formuliert ist. Es ist **messbar**, wenn der Umsetzungsfortschritt beobachtbar ist. Ziele sollten einerseits **anspruchsvoll** (ein Ziel soll motivieren!), aber auch realistisch, d. h. unter den gegebenen Bedingungen erreichbar sein. Letztlich hat ein Ziel immer einen Zeitbezug, einen genauen **Termin**, an dem das Ziel erreicht sein sollte.

Ziele sollten somit nach dem **SMART-Prinzip** formuliert werden.

Spezifisch	Ziele müssen eindeutig definiert sein (nicht vage, sondern so präzise wie möglich).
Messbar	Ziele müssen messbar sein (Meßbarkeitskriterien).
Anspruchsvoll	Ziele müssen relativ zum Aufwand verhältnismäßig sein (auch: akzeptiert, attraktiv).
Realistisch	Ziele müssen erreichbar sein.
Terminiert	Ziele müssen eine klare Terminvorgabe haben.

Das SMART-Prinzip dient als Eselsbrücke für die wichtigsten Kriterien zur Zielformulierung:

S spezifisch

Ziele müssen eindeutig definiert sein (so präzise/konkret wie möglich).

Ein Ziel muss *spezifisch und konkret* sein, einen sinnvollen Handlungsrahmen bieten. Allgemeine Formulierungen wie z. B. Umsatzsteigerungen, Qualitätsverbesserungen reichen nicht aus. Das Ziel sollte so formuliert sein, dass Handlungsanweisungen daraus ableitbar sind. Sie sollen *eindeutig formuliert* sein und keine unterschiedlichen Interpretationen zulassen.

M messbar

Ziele müssen messbar sein (Messbarkeitskriterien: Messgröße, Zielwert).

Ein Ziel muss *messbar und damit kontrollierbar* sein. Liegen keine direkten Kennzahlen vor, so wählt man Kennzahlen, die mittelbar mit dem Ziel in Verbindung stehen.

A anspruchsvoll, attraktiv

Ziele sollen ambitioniert gesetzt werden.

Ziele sollten möglichst *positiv und motivierend* formuliert sein und eine *Herausforderung* bieten. Die *Notwendigkeit und Nützlichkeit*, dieses Ziel zu erreichen, sollte gegeben sein. Niemand engagiert sich gerne für Unnötiges.

R realistisch

Ziele müssen erreichbar sein.

Ein Ziel soll *realistisch und erreichbar* sein, trotzdem herausfordernd formuliert. Die Ziele sollten nicht dauerhaft über die Belastungsgrenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen. Die Ressourcen zur Zielerreichung müssen gesichert sein. Ziele, die zu hoch oder zu niedrig gesteckt werden, wirken eher demotivierend.

T terminiert

Zu jedem Ziel gehört eine klare Terminvorgabe.

Ein Ziel muss *terminiert* sein. Zu dem angegebenen Zeitpunkt wird es kontrolliert.

Definition von Indikatoren

Wenn Ziele festgelegt wurden, stellt sich die Frage, wie deren Erreichung gemessen bzw. überprüft werden kann. Daher ist es wichtig, Indikatoren mit entsprechenden Messgrößen zu definieren. Diese Indikatoren setzen Zielgrößen mit der erbrachten Leistung in Beziehung. Für die Messung können sowohl qualitative als auch quantitative Indikatoren verwendet werden.

Indikatoren sollen **charakteristische** Aussagen treffen können. **Leistbare** Indikatoren stellen immer einen Kompromiss aus Aufwand und Nutzen dar (lieber weniger, aber die richtigen Indikatoren). Indikatoren sollen in ein Gesamtkonzept **eingeorordnet** sein und über mehrjährige Gültigkeit verfügen, um **Vergleiche** anstellen und Veränderungen über die Zeit hinweg erkennen zu können. Gute Indikatoren sind **ergiebig** in ihrer Aussagekraft und **richtungsweisend**.

C	harakteristisch
L	eistbar
E	ingeordnet
V	ergleichbar
E	ergiebig
R	ichtungsweisend

Die Autorinnen

Mag.^a Marlies Gatterbauer ist im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in der Sektion Arbeitsmarkt, in der Abteilung 6 Gebarung Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsmarktanalyse und -beobachtung sowie als geschäftsführende stellvertretende Referatsleiterin des Referates 5a im Bereich der EGF- und EFRE-Finanzkontrolle tätig. Sie hat Handelswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien mit Schwerpunkt Unternehmensrechnung und Revision studiert und war vor ihrem Eintritt ins Sozialministerium als Revisionsassistentin in einer Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft tätig.

Mag.^a Monika Fischer ist im Bundesministerium für Finanzen als Mitarbeiterin der Abteilung II/7 in der Budgetsektion tätig. Sie studierte Rechtswissenschaften an der Universität Wien. Schwerpunkt ihres Aufgabenbereichs ist primär das österreichische Justizbudget in Erstellung, Vollzug und Controlling.

In der Reihe Working Papers erschienen:

- Dr. Iris Leixner, LL.M. (2010)* Komitologie und Lammfassungungsverfahren im Finanzdienstleistungsbereich im Lichte der jüngsten Reformen.
Working Paper 1/2010
- Caroline Haberfellner, Peter Part (2009)*. Die Verbesserung der Qualität öffentlicher Finanzen als Teil der Recovery-Strategie nach der Krise
Working Paper 3/2009
- Peter Brandner, Harald Grech (2009)*. Unifying EU Representation at the IMF – A Voting Power Analysis
Working Paper 2/2009
- Caroline Haberfellner, Peter Part (ed.) (2009)*
Austrian pension projections for 2007-2060
Working Paper 1/2009
- Veronika Meszarits, Johann Seiwald (2008)*. Budgetary Reform in Austria: Towards tighter coupling within the financial and management system.
Working Paper 3/2008.
- Silvia Janik, Bernhard Schatz (2008)*. Implementierung von Wirkungsmessung und Evaluierung ein praktischer Zugang für die Verwaltung.
Working Paper 2/2008.
- Manfred Claus Lödl (2008)*. Stufen im neuen Haushalts(verfassungs)recht.
Working Paper 1/2008.
- Peter Brandner, Harald Grech, Kamran Kazemzadeh (2007)*. Yield Differences in Euro Area Government Bond Markets – A View from the Market.
Working Paper 7/2007.
- Verena Farré Capdevila, Ulrike Mandl (2007)*. Europäische Wirtschaftspolitik: Die Integrierten Leitlinien 2008-2011. Working Paper 6/2007.
- Wolfgang Nitsche (2007)*. Die Europäische Investitionsbank in der EU und in Drittstaaten: Wirtschaftspolitische Einschätzung und Strategieoptionen.
Working Paper 5/2007.
- Philip Schweizer (2007)*. Koordinierung der Unternehmensbesteuerung in der EU.
Working Paper 4/2007.
- Wolfgang P.E. Müller (2007)*. Rolle der Regionalbanken am Beispiel der Afrikanischen Entwicklungsbank.
Working Paper 3/2007.
- Kurt Bayer (2007)*. How to Run the Global Economy. A Framework for More Effective, Representative and Equitable Global Economic Governance.
Working Paper 2/2007.
- Thomas Micholitsch (2007)*. Facing the Challenge of a Low Carbon Economy in Austria.
Working Paper 1/2007.
- Veronika Meszarits, Florian Wukovitsch (2006)*. A new budget for the EU. The negotiations on the financial framework 2007-2013 from a member state and presidency perspective. Working Paper 9/2006.
- Franz Rabitsch (2006)*. Die IWF Quotendiskussion – Ein Überblick. Working Paper 8/2006.
- Manuel Schuster (2006)*. Lateinamerika: ein Exportmarkt für die EU? Ein Vergleich mit den USA.
Working Paper 7/2006.
- Wolfgang Nitsche (2006)*. Die Zusammenarbeit der Europäischen Gemeinschaft mit Drittstaaten: Rahmenbedingungen, Abläufe und Reformvorschläge. Working Paper 6/2006.
- Peter Part (2006)*. AUSTRIA: Pension Projects 2004 – 2050, Austrian Contribution to the EU Ageing Report by the Economic Policy Committee and the European Commission. Working Paper 5/2006.
- Harald Stieber (2006)*. Exogenous determinants of Austrian economic growth. Working Paper 4/2006.
- Kurt Bayer (2006)*. Europe and Asia in the Macroeconomics of Globalisation. Working Paper 3/2006.
- Arnd Einhaus, Edith Kitzmantel, Anton Rainer (2006)*. Ist die Einkommensbesteuerung geschlechtsneutral?
Working Paper 2/2006.
- Kurt Bayer (2006)*. Growth and Employment through Innovation. Working Paper 1/2006.
- Ulrike Mandl (2005)*. Stand und Entwicklung ausgewählter Bereiche der wissensbasierten Wirtschaft in Österreich. Working Paper 5/2005.
- Nikolaus Fink, Alfred Katterl, Manuel Schuster (2005)*. Wirtschaftspolitik und Dynamik der Wirtschaftssektoren in Österreich 1995 – 2003.
Working Paper 4/2005.
- Ulrike Mandl, Karin Schönpflug (2005)*. Steigerung des Wirtschaftswachstums durch F&E und Humankapital. Working Paper 3/2005.
- Peter Part, Karin Schönpflug (2005)*. Wirtschaftswachstum und Arbeitsmarktreformen.
Working Paper 2/2005.
- Brandner Peter, Frisch Helmut, Grossmann Bernhard, Hauth Eva (2005)*. Eine Schuldenbremse für Österreich. Working Paper 1/2005.
- Ertl Birgit (2004)*. Der Kampf gegen Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung. Working Paper 4/2004.
- Vitzthum Elisabeth (2004)*. Reformvorschläge für eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Welthandelsorganisation und Internationalen Finanzinstitutionen. Working Paper 3/2004.
- Burgstaller Markus, Stieber Harald (2004)*. Ausgabenquoten im internationalen Vergleich: Behindern hohe Quoten die Wettbewerbsfähigkeit eines Staates?
Working Paper 2/2004.
- Vondra Klaus, Weiser Harald (2004)*. Basel II: Was wirklich hinter der Asset Return Correlation und ihren Auswirkungen auf die Prozyklizität steckt.
Working Paper 1/2004.
- Katterl Alfred, Part Peter, Stieber Harald (2003)*. Die neuen Haushaltsregeln der EU für die Überprüfung der Stabilitätsziele. Working Paper 5/2003.

- Mandl Ulrike* (2003). European policy making. Die offene Methode der Koordinierung als Alternative zur Gemeinschaftsmethode? Working Paper 4/2003.
- Corrales-Diez Natalia* (2003). Die EU Außenvertretung im Internationalen Währungsfonds (Deutsch/Englisch). Working Paper 3/2003.
- Bayer Kurt* (2003). Entwicklungspolitik im 21. Jahrhundert – Die Rolle der Weltbank. Working Paper 2/2003.
- Part Peter* (2003). Real exchange rate developments in the accession countries. Working Paper 1/2003.
- Part Peter* (2002). Finanzielle Auswirkungen der Bevölkerungsalterung. Working Paper 8/2002.
- Bauer Bernhard* (2002). Kleine und mittlere Unternehmen: Übersicht über Bedeutung, bereits getroffene und mögliche weitere Maßnahmen auf EU-Ebene und in Österreich (Materialiensammlung). Working Paper 7/2002.
- Tzanoukakis Kira* (2002). Die Verfahren zur Sicherung der Konvergenz in der Europäischen Union. Working Paper 6/2002.
- Rabitsch Franz* (2002). Die österreichischen Wachstumsprognosen 1978 bis 1999. Working Paper 5/2002.
- Karlinger Liliane* (2002). An Equilibrium Analysis of International Fiscal Transfers as Insurance against Asymmetric Shocks. Working Paper 4/2002.
- Morawek Roman* (2002). Reale Konvergenz im Euroraum mit besonderer Berücksichtigung der EU-Osterweiterung. Working Paper 3/2002.
- Hauner David* (2002). The Euro, the Dollar, and the International Monetary System. Working Paper 2/2002.
- Traxler Christian* (2002). Verteilungspolitische Aspekte von Kapitalsteuerwettbewerb. Working Paper 1/2002.
- Kutos Paul* (2001). Euro exchange rate policy: Institutions and procedures. Working Paper 8/2001.
- Part Peter, Stefanits Hans* (2001). Austria: Public Pension Projections 2000 - 2050. Working Paper 7/2001.
- Katterl Alfred* (2001). Renditen der Universitätsausbildung. Working Paper 6/2001.
- Burger Christina* (2001). Strukturindikatoren. Working Paper 5/2001.
- Moser Erhard* (2001). Das Europäische Wirtschafts- und Sozialmodell. Stand der Umsetzung ein Jahr nach Lissabon. Working Paper 4/2001.
- Nitsche Wolfgang* (2001). EU-Erweiterung: Budgetäre Auswirkungen wirtschaftlicher Anpassungsszenarien. Working Paper 3/2001.
- Nitsche Wolfgang* (2001). Österreich im neuen Europa. Überblick über die Argumente zur EU-Erweiterung. Working Paper 2/2001.
- Part Sigrid* (2001). Der Vertrag von Nizza: Ein Wegweiser für die Europäische Integration. Working Paper 1/2001.
- Part Peter* (2000). Entwicklung der Definition für das mittelfristige Budgetziel in den Stabilitäts- und Konvergenzprogrammen. Working Paper 8/2000.
- Pregesbauer Andreas* (2000). Österreichischer Finanz- und Kapitalmarkt in der WWU. Working Paper 7/2000.
- Wieser Robert* (2000). Österreichische Strukturpolitik in der WWU. Working Paper 6/2000.
- Part Peter* (2000). Österreichische Budgetpolitik in der WWU. Working Paper 5/2000.
- Bayer Kurt, Katterl Alfred, Kutos Paul, Part Peter, Pregesbauer Andreas, Wieser Robert* (2000). Aktuelle Herausforderungen für die österreichische Wirtschaftspolitik in der WWU. Working Paper 4/2000.
- Rainer Anton* (2000). Indexprobleme der realen Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und Verzerrungen bei Prognosen und Analysen. Working Paper 3/2000. out of print
- Wieser Robert* (2000). Regulatoren in Netzwerkindustrien. Eine polit-ökonomische Synthese. Working Paper 2/2000. out of print
- Katterl Alfred, Part Peter* (2000). Koordination der Wirtschaftspolitik in der EU. Working Paper 1/2000. out of print
- Felbermayr Gabriel J.* (1999). The Political Economy of Financial Crises. Working Paper 6/1999.
- Saghy Hannes M., Fürstaller Katharina, Fuchs Franz* (1999). Die neue Bedeutung der Einkommenspolitik als nationales Politikfeld im Rahmen der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion. Working Paper 5/1999.
- Pregesbauer Andreas* (1999). Transmissionsmechanismen der Geldpolitik. Working Paper 4/1999.
- Nitsche Wolfgang* (1999). Kosovo-Krise und Wiederaufbau. Working Paper 3/1999.
- Herbeck Gabriele* (1999). Kostennutzenanalyse in der EU. Working Paper 2/1999. out of print
- Bayer Kurt* (1999). Der OECD-Wirtschaftsbericht über Österreich 1999. Working Paper 1/1999.
- Part Peter* (1998). Öffentliche Finanzen in der Europäischen Union. Working Paper 3/1998.
- Schuh Andreas-Ulrich* (1998). Beschäftigung und Arbeitslosigkeit aus österreichischer und europäischer Sicht. Working Paper 2/1998.
- Bayer Kurt, Katterl Alfred, Wieser Thomas* (1998). Economic policy in EMU. National Necessities and Coordination Requirements. Working Paper 1/1998. out of print





Impressum:

Herausgeber, Eigentümer und Verleger:
Bundesministerium für Finanzen, Abteilung V/7
Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation,
Hintere Zollamtsstraße 2b, A-1030 Wien
Grafische Gestaltung und Druck:
Druckerei des Bundesministeriums für Finanzen
Wien, Mai 2010
www.bmf.gv.at