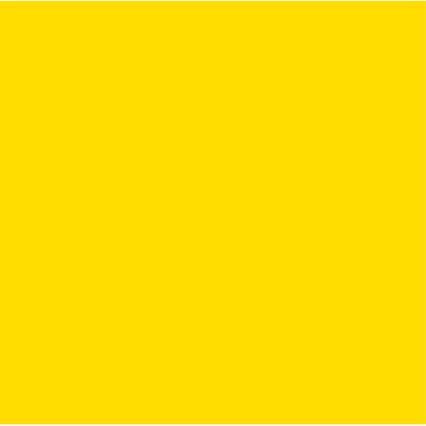


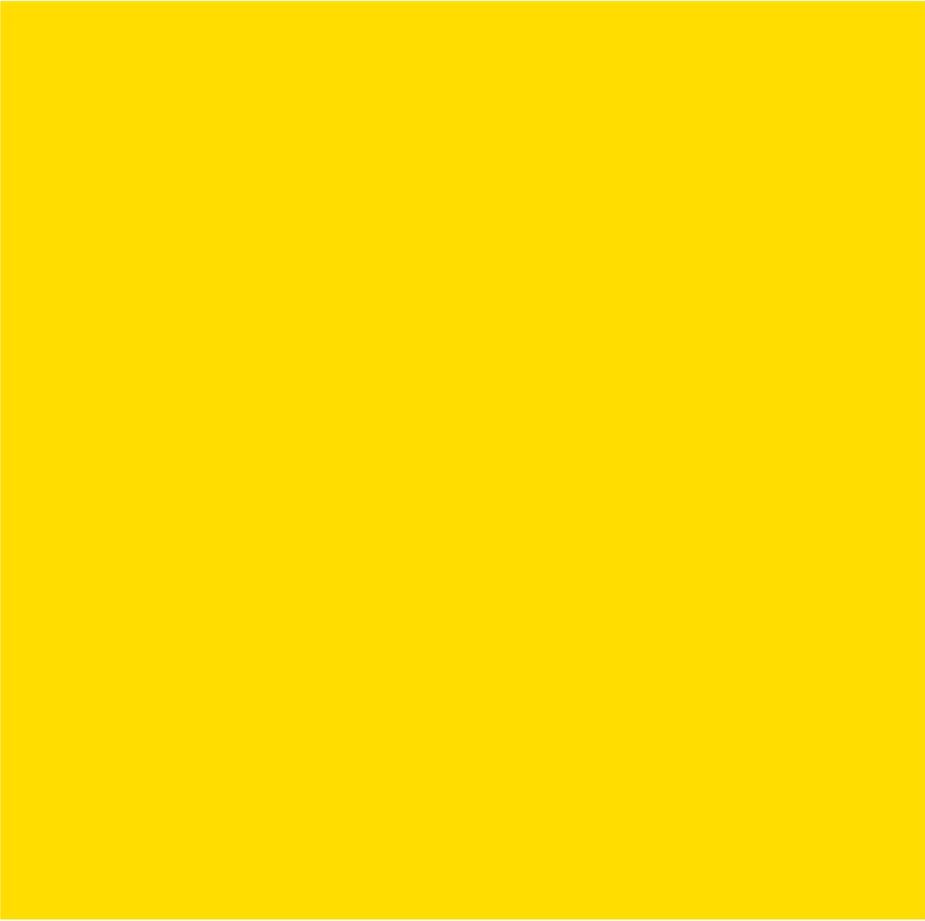
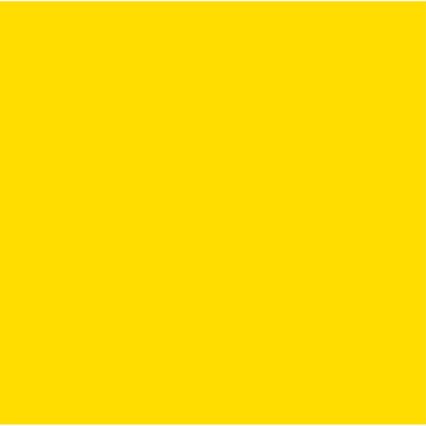
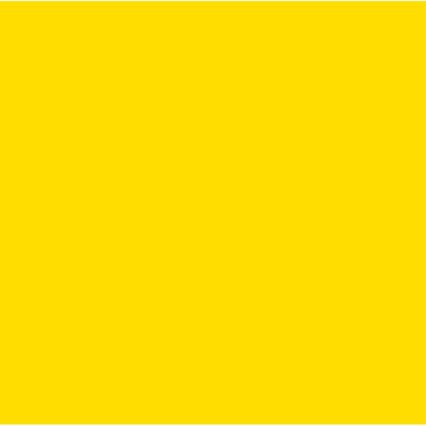
BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Gender Budgeting Fachtagung am 25. April 2005

**“Strategieentwicklung für eine
geschlechtergerechte Budget-
gestaltung”**

Tagungsband



Impressum:

Herausgegeben vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Sektion Frauengleichheiten und Gleichstellung, Abteilung für strategische Kommunikation und Grundsatzpolitik, Franz-Josefs-Kai 51, 1010 Wien

Kontakt:

Dr. Vera Jauk

Tel.: +43-1/71100/3419

E-Mail: vera.jauk@bmgf.gv.at

Mag. Beatrice Höflich

Tel.: +43-1/71100/3422

E-Mail: beatrice.hoeflich@bmgf.gv.at

Druck:

Hausdruckerei des BMGF, Radetzkystraße 2, 1030 Wien

Internet:

<http://www.imag-gendermainstreaming.at>

<http://www.bmgf.gv.at>

Inhalt

	Vorwort	5
1	Gender Budgeting Fachtagung, Programm	6
2	Vorträge	8
	2.1 Gender Budgeting in the EU and in the EU policies	8
	2.2 Geschlechterspezifische Datenerhebung als Voraussetzung für Gender Budgeting	13
	2.3 Gender Budgeting auf Bundesebene	14
3	Präsentation von Gender Budgeting Projekten auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene	15
	3.1 Präsentation der Pilotstudie "Drogenbudget" des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen	15
	3.2 Gender Budgeting-Analyse "Gendergerechtigkeit des Landes- budgets anhand der ausgewählten Budgets Bildung, Gesundheit und Sport", Oberösterreich	17
	3.3 Gender Budgeting-Projekt "Gender Alp", Salzburg	19
	3.4 Ziele und Strategien der Equal-Entwicklungspartnerschaft "Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland" ..	20
	3.5 Gender Mainstreaming Pilotprojekt in Baumgarten, Bgld.	21
	3.6 Gender Budgeting in Wien: Verteilungswirkung von Pionierinnenarbeit sichtbar machen	23
4	Expert/innenrunden	25
	4.1 Expert/innenrunde "Gender Budgeting als Verwaltungs- instrument in Bund, Ländern und Gemeinden"	25
	4.2 Expert/innenrunde "Standardisierung und Qualitätssicherung von Gender Budgeting"	32
	4.3 Expert/innenrunde "EU-Vorgaben zur Umsetzung von Gender Budgeting"	42
5	Zusammenfassung	48
6	Kurzportraits	50
7	Gender Budgeting, Grundlagen	56
	7.1 Gender Budgets als Herzstück effektiver Gender Mainstreaming Strategien.	56
	7.2 Gender Budgeting in Österreich und in der Europäischen Union..	60

8	Gender Aspekte der Ressorts, AUSZUG aus den Erläuterungen zum Bundesvoranschlag 2006.....	67
	8.1 Parlamentsdirektion	67
	8.2 Bundeskanzleramt	67
	8.3 Bundesministerium für Inneres	68
	8.4 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur.....	69
	8.5 Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz	71
	8.6 Bundesministerium für Gesundheit und Frauen.....	73
	8.7 Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	74
	8.8 Bundesministerium für Justiz.....	75
	8.9 Bundesministerium für Landesverteidigung.....	75
	8.10 Bundesministerium für Finanzen	76
	8.11 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft	78
	8.12 Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	78
	8.13 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie ...	79
9	Literatur.....	82
	9.1 Allgemeine Informationen zum Thema	82
	9.2 Vorgehen und Instrumente für Gender Budgeting.....	85
	9.3 Länderbeispiele.....	85
	9.4 Kommunale Beispiele	86
	9.5 Theorie	86
10	Links	87

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Es wichtig, dass Gender Budgeting zur Analyse und Gestaltung öffentlicher Budgets auf allen Ebenen der Verwaltung, auch auf EU-Ebene, umgesetzt wird. Die österreichische Bundesregierung hat sich im Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004 die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming im Bereich der Haushaltspolitik zum Ziel gesetzt.



Wir stehen, was die Umsetzung von Gender Budgeting betrifft, erst am Anfang eines Prozesses, der das Ziel hat, Gender Budgeting als selbstverständliches Instrument bei der Planung und Erstellung öffentlicher Haushalte einzusetzen, um mehr Transparenz über die tatsächlichen Auswirkungen zu erlangen.

Um bereits gewonnene Erfahrungen für andere nutzbar zu machen und gemeinsame Schnittstellen im Bereich des Gender Budgeting zu erarbeiten, habe ich Vertreter/innen von Bund, Ländern und Gemeinden zu einem aktiven Austausch im Rahmen einer Fachtagung eingeladen.

Über 100 Teilnehmer/innen nutzten diese Tagung, um Erfahrungen, Ideen und Perspektiven zur Umsetzung von Gender Budgeting auszutauschen. Es wurden zahlreiche vielversprechende Projekte auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene vorgestellt und diskutiert. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, Konzepte, Anwendungsmöglichkeiten und Ansichten zur Umsetzung von Gender Budgeting in hochrangig besetzten Expert/innenrunden zu erörtern sowie Informationen über die Vorgaben und Maßnahmen der Europäischen Union zu erhalten.

Das gemeinsame Entwickeln von geeigneten Strategien, Methoden und Instrumenten ist für eine konsequente und rasche Implementierung von Gender Budgeting in den Budgetprozess unentbehrlich. Ich habe daher eine Pilotstudie zum "Drogenbudget" in Auftrag gegeben, die u.a. die Entwicklung eines methodischen Instrumentariums zur Umsetzung von Gender Budgeting in der österreichischen Bundesverwaltung zum Inhalt hat. Die Ergebnisse werden Anfang nächsten Jahres veröffentlicht werden.

Der vorliegende Tagungsband fasst die Vorträge, die Projektdarstellungen und die Statements aller Expert/innen zusammen und gibt einen Überblick über den derzeitigen Stand der Diskussion sowie über die Fülle der gebotenen Informationen. An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Teilnehmer/innen herzlich für ihre Beiträge bedanken und hoffe, damit einen Grundstein für ein erfolgreiches weiteres gemeinsames Tun gelegt zu haben.

A handwritten signature in black ink that reads "Maria Rauch-Kallat". The script is cursive and fluid.

Maria Rauch-Kallat

Bundesministerin für Gesundheit und Frauen

1 Gender Budgeting Fachtagung, Programm

Programm

10.00 Uhr: Politischer Auftakt

Maria Rauch-Kallat

Bundesministerin für Gesundheit und Frauen

Begrüßung

Luisella Pavan-Woolfe

Director, Employment and Social Affairs DG, European Commission

"Gender budgeting in the European Union and in the EU policies"

Dr. Gabriela Petrovic

Generaldirektorin der Statistik Austria

"Geschlechtsspezifische Datenerhebung als Voraussetzung für Gender Budgeting"

Gabriele Tamandl

Abgeordnete zum Nationalrat

"Gender Budgeting auf Bundesebene"

11.00 Uhr: Präsentation der Gender Budgeting Projekte auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene

Dr. Elisabeth Klatzer

Bundeskanzleramt, Mitglied der IMAG Gender Mainstreaming

und MMag. Michaela Neumayr

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Präsentation der "Pilotstudie Drogenbudget" des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen

Mag. Hedwig Lutz

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Oberösterreich: Gender Budgeting-Analyse "Gendergerechtigkeit des Landesbudgets an Hand der ausgewählten Budgets Bildung, Gesundheit und Sport"

Mag. Andrea Lamprechter

Büro für Frauen und Chancengleichheit, Salzburg

Salzburg: Gender Budgeting-Projekt "Gender Alp"

Sonja Kögl

Büro für Frauenfragen, Burgenland

Gender Budgeting im Burgenland

Bürgermeister Kurt Fischer

Gemeinde Baumgarten, Burgenland

Gender Budgeting-Projekt "Baumgarten"

Mag. Andrea Hlavac

Finanzverwaltung, Wien

Gender Budgeting in Wien

12.30 Uhr: PAUSE (Buffet)

13.00 Uhr: "Gender Budgeting als Verwaltungsinstrument in Bund, Ländern und Gemeinden"

Dr. Vera Jauk

BM für Gesundheit und Frauen, Abt. für strategische Kommunikation und Grundsatzpolitik, Geschäftsführung der IMAG Gender Budgeting, Wien

Dr. Ilse Tantinger

BM für Finanzen, Mitglied der IMAG Gender Budgeting, Wien

Mag. Andrea Hlavac

Finanzverwaltung, Wien, Wien

Mag. Carmen Breitwieser

Büro der Landtagspräsidentin Angela Orthner, Oberösterreich

Mag. Eva Fischlmayr

Arbeitsmarktservice Oberösterreich, Förderabteilung

14.00: "Standardisierung und Qualitätssicherung von Gender Budgeting"

Dr. Elisabeth Klatzer

Bundeskanzleramt, Mitglied der IMAG Gender Mainstreaming, Wien

Mag. Astrid Lamprechter

Unternehmensberaterin, Salzburg

Mag. Christine Mayrhuber

Watchgroup. Gender und Öffentliche Finanzen, Wien

Maria Moser-Simmill

Büro für Gender Consulting und Organisationsberatung, Linz

Dr. Alfred Fellinger

BAB Unternehmensberatung, Wien

15.00 Uhr: "EU Vorgaben zur Umsetzung von Gender Budgeting"

Luisella Pavan-Woolfe

Director, Employment and Social Affairs DG, European Commission, Brüssel

Mag. Ulrike Mandl

BM für Finanzen, Abt. Allgemeine Wirtschaftspolitik, Wien

Mag. Ulrike Rebhandl

BM für Wirtschaft und Arbeit, Abt. für den Europäischen Sozialfonds, Wien

Judith Cerwenka

Frauenstiftung Steyr, Oberösterreich

Mag. Günther Salchner

Regionalentwicklung Außerfern, Tirol

16.00 Uhr: Schlussworte

Moderation: Dr. Margit Schratzenstaller

2 Vorträge

2.1 Gender Budgeting in the European Union and in the EU policies

**Luisella Pavan-Woolfe, Director
Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal
Opportunities, European Commission**

Ladies and gentlemen,

I would like to start by thanking you for inviting me to this conference. I am very happy to be here and look forward to learning about the work you are doing on gender budgeting. This topic is a very important one, and central to the issue of equality between women and men. I am very pleased that Austria wants to broach this complex subject not only at a national level but also at a European level.

In the European Commission, we are committed to promoting equality and eliminating inequality between women and men. This commitment is enshrined in the Treaty of the European Community. The active participation of women in the labour market and the elimination of inequalities in all aspects of life is vital if the Union is to become a truly dynamic and competitive economy.

Effective gender mainstreaming is a challenging task for all organisations and in all countries. Gender budgeting is the application of gender mainstreaming in the budgetary process. It means incorporating a gender perspective at all levels of the budgetary process and restructuring revenues and expenditure in order to promote gender equality. I believe that political commitment at the highest level, adequate resources and visible strategies and initiatives are essential if we want gender mainstreaming to be an effective tool for the realisation of gender equality.

This year is the tenth anniversary of the Beijing Platform of Action. The platform, which was signed in 1995 by countries represented in the United Nations, stresses the need to evaluate how gender issues are taken into account by governments, international organisations, social partners and NGOs. The commitment to gender mainstreaming was reaffirmed in March at the 49th session of the United Nations Commission on the Status of Women to celebrate the 10th Anniversary of the Beijing conference. And the European Commission's President Barroso also confirmed a strong commitment to further mainstreaming equality in all internal and external Community Policies when he met the Commissioners' group on "Fundamental rights, anti-discrimination and Equal opportunities" on 8 March. That same day the Commission proposed the creation of a European Institute for Equality between men and women.

Let me give you a summary of some of the work the EU has been doing in the area of gender budgeting.

In 2001, the Belgian Presidency of the Union hosted an international conference on "Gender responsive budgeting". The conference was sponsored by the OECD in co-operation with UNIFEM and the Nordic Council of Ministers. Following this the European Commission organised a technical seminar aimed at strengthening gender mainstreaming in the work of the ECOFIN Council.

In 2003 the European Parliament held a public hearing and presented a report on gender budgeting. The report called on the Commission, Member States, regional and local governments and the European Parliament to carry out gender budgeting. It also emphasised that the successful implementation of gender budgeting requires a political commitment to achieving equality between women and men.

Following this, Commissioner Schreyer, responsible for the EU budget in the Prodi Commission, asked for an internal study in order to see if the Community budget might be analysed from a gender perspective. The analysis does not cover the entire budget but focuses on a number of specific fields: Structural Funds, in particular the European Social Fund, External Relations and Research. It is a quantitative analysis carried out ex-post. It represents a small but important step forward from the political point of view towards gender budgeting at European level.

The report is not finalised but preliminary findings show that many Commission departments fund specific activities to promote gender equality both within the Union and outside. More and more departments are developing ex-ante gender analysis as part of their policy mainstreaming. I hope this approach will gradually filter through the budgeting process and lead to real ex-ante gender budgeting in the years to come.

Last autumn, the hearings in the European Parliament with the Commissioners confirmed the interest and dedication at Commissioners level.

Surfing the internet for recent activities in gender budgeting, it is evident that there are many initiatives at a global level, in African countries, in India, Australia and New Zealand, in the United States, Canada and Mexico. The Council of Europe and the Commonwealth Secretariat have produced interesting methodological work. There are also numerous projects in most EU Member States and at various levels of government. There are initiatives both at the level of central government and at regional and local level. The approaches vary. Some countries present data visibly and separately. Others integrate gender analysis in all the proposals coming from the different line ministries. Some initiatives focus on expenditure targeting women specifically and equal opportunities expenditure in the public sector. Other projects carry out a gender impact assessment of mainstream budget expenditure and revenues.

The European Social Fund has supported projects on gender budgeting and gender auditing. Gender auditing is a broader concept. It aims to provide a gender analysis of the whole policy process, including the financial part. In the region of Emilia Romagna in Italy gender auditing has been applied with positive results. Although gender budgeting has been met with a good deal of enthusiasm, it has also encountered a certain amount of resistance. Some people have said that the budget process is a technical exercise for the benefit of all citizens, and therefore the gender issue is not relevant. But there is no average, gender neutral citizen. And no policy initiative is really neutral when it comes to gender, not even when it appears to have nothing to do with the differences between women and men! This is quite obvious when we deal with policies which are directly addressed towards people: education, employment, social security, health. But all policies have an impact on the lives of both men and women - although not always the same impact. Take for instance transport: women use public transport more than men. So deciding whether to build a motorway rather than expanding the metro system will have different consequences for men and women.

So why is gender budgeting important? For the same reasons for which gender mainstreaming is essential. Gender mainstreaming creates better policies because it gives policy makers more comprehensive analysis on which to base their judgement and decisions. Similarly, our common resources are spent more efficiently when the gender-related aspects of living conditions, needs and preferences are taken into account. Incorporating gender analysis at all stages and levels of the budgetary process is also good for transparency and accountability.

When we say that something is gender neutral, what we really mean is that statistical information is lacking, analysis is deficient and decisions gender blind. The aim of gender budgeting is to transform the political decisions of an administration, and to bring them into line with the objectives of equality between women and men. It is obvious that we find ourselves in a wide field of action. If you pass from a legislative position - of taking decisions and making laws - to their financing, and to their application in every day life, the gender analysis should be part and parcel of every one of these phases.

The experience of gender budgeting at European level has demonstrated some critical factors that represent important challenges for the future:

- There is a lack of knowledge about gender issues and a lack of skills - particularly in complex fields such as gender auditing and gender budgeting. So the first thing we need to do both in the public and private sectors is to strengthen these skills;
- Secondly, data and statistics are not sufficiently developed, although there has been progress during the last few years. I refer here not only to the necessity of having disaggregated statistics by sex, but also to the need to develop statistics and indicators capable of identifying gender issues. These problems are particularly acute at the local level, where detailed statistics are not available and the national statistical offices can offer very little help;
- Thirdly, we need strong political commitment and efficient cooperation between departments, ministries and administrations;
- And finally gender budgeting should go hand in hand with the integration of a gender dimension in all public policies - education, employment and urban planning, to name but a few.

These are some of the challenges that we will have to face in the future.

As I mentioned earlier, the Commission has adopted a proposal to establish an Institute for Equality between women and men. Once the Council of Ministers gives it the green light, the Institute will be an independent centre of excellence at European level. It will gather, analyse and disseminate reliable and comparable data and information needed by policy-makers in Brussels and in the Member States. The Institute, which we hope will be up and running by 2007, will stimulate research and an exchange of experience between policy-makers, experts and stakeholders. It should also help to raise people's awareness of gender equality issues in Europe. One of its main tasks should be to develop tools to support the integration of gender equality into all policies. So we can anticipate that it will be active in the area of gender budgeting. We certainly still need to carry out further research and deepen our methodological understanding of what gender budgeting entails and how it can operate in practice.

We should also encourage networking and an exchange between the projects that have been carried out so far. It's an innovative approach and we will need to test it further.

Your experience represents an important contribution and a good example. I am delighted to be here and I am eager to find out about your plans for gender budgeting. Let's see what we can do together to promote this issue.

Summary

The Commission has a strong commitment to promoting equality and to eliminate inequalities between men and women, sanctioned in the Treaty of the European Community. The active participation of women in the labour market and the elimination of inequalities in all aspects of life represent important conditions, if the Union wants to become a dynamic and competitive economy.

Effective gender mainstreaming is a challenging task for all organisations and in all countries. Gender budgeting is the application of gender mainstreaming in the budgetary process. It means incorporating a gender perspective at all levels of the budgetary process and restructuring revenues and expenditure in order to promote gender equality. The political commitment at the highest level, adequate resources and visible strategies and initiatives are essential to make gender mainstreaming an effective tool for the realisation of gender equality.

The EU has launched several initiatives on gender budgeting such as an international conference on Gender responsive budgeting in 2001 followed by a technical seminar and a hearing in the European Parliament in 2003. The European Social Fund has supported projects on gender auditing and there are many other initiatives in Member States.

The aim of gender budgeting is to transform the political decisions of an administration, and to bring them into line with the objectives of equality between women and men in a wide field of action, from a legislative aspect to their financing, and to their application in every day life. **The experience of gender budgeting has demonstrated some critical factors that represent important challenges for the future:**

- the lack of skills and knowledge about gender issues, particularly in complex fields such as gender budgeting and therefore the necessity to strengthen such skills
- the necessity of having statistics disaggregated by sex, and of having statistics and indicators to identify the gender issues
- the necessity of having a political commitment and strong cooperation between various departments, ministries, administrations
- the importance of including gender issues in different fields of administrations for example education, employment and urban planning

The Commission has adopted a proposal to establish an Institute for Gender Equality. The Institute will be an independent centre of excellence at European level. It will stimulate research and exchange of experience. It will gather, analyse and disseminate reliable and comparable research data and information and it will develop tools for supporting the integration of gender equality into all policies, including budgeting.

Zusammenfassung (Übersetzung: BM für Gesundheit und Frauen, Abteilung für strategische Kommunikation und Grundsatzpolitik)

Die Kommission hat, sanktioniert durch den Vertrag von Amsterdam, die zwingende Verpflichtung, die Gleichstellung voranzutreiben und die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu beseitigen. Die aktive Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt und die Beseitigung von Ungleichheiten in allen Lebensbereichen sind wichtige Voraussetzungen, wenn die Europäische Union eine dynamische und wettbewerbsfähige Wirtschaft werden will.

Die effektive Anwendung von Gender Mainstreaming ist eine Herausforderung für Organisationen und Länder. Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetprozess. Es bedeutet, dass die Gender Perspektive auf allen Ebenen des Budgetprozesses berücksichtigt wird und Einnahmen und Ausgaben restrukturiert werden, um die Gleichstellung zu fördern. Die politische Verpflichtung auf der höchsten Ebene, angemessene Mittel und sichtbare Strategien und Initiativen sind unerlässlich um Gender Mainstreaming zu einem effektiven Instrument zur Umsetzung von Gleichstellung zu machen.

Die EU hat mehrere Gender Budgeting Initiativen in Angriff genommen wie z.B. eine internationale Konferenz zu "Gender Responsive Budgeting" im Jahr 2001, gefolgt von einem Fachseminar und einem Hearing im Europäischen Parlament 2003. Der Europäische Sozialfond hat Gender Auditing Projekte unterstützt und es gibt noch viele andere Initiativen in den Mitgliedsstaaten.

Das Ziel von Gender Budgeting ist die Veränderung von politischen Entscheidungen, sowie diese in Einklang mit den Zielen der Gleichstellung von Frauen und Männern im weiten Aktionsfeld von gesetzgeberischen Aspekten bis hin zu deren Finanzierung und Umsetzung im täglichen Leben zu bringen. Die praktische Anwendung von Gender Budgeting hat einige kritische Faktoren aufgezeigt, die wichtige **Herausforderungen für die Zukunft** darstellen:

- Der Mangel an Fähigkeiten und Wissen über die Gleichstellungsproblematik, vor allem in komplexen Handlungsbereichen wie Gender Budgeting und, daraus folgend, die Notwendigkeit solche Fähigkeiten zu stärken
- Die Notwendigkeit nach Geschlecht getrennte Statistiken zur Verfügung zu haben, ebenso wie Statistiken und Indikatoren zur Messung von Gleichstellungszielen
- Die Notwendigkeit einer politischen Verpflichtung und einer starken Kooperation zwischen verschiedenen Abteilungen, Ministerien und Regierungen
- Die Wichtigkeit der Einbeziehung von Gleichstellungszielen in verschiedene Bereiche der Verwaltung z.B. Bildung, Beschäftigung und Stadtplanung

Die Europäische Kommission hat einen Verordnungsentwurf für die Errichtung eines Gender Institutes angenommen. Das Institut wird ein unabhängiges Wissenszentrum auf europäischer Ebene sein. Es wird Forschungs- und Erfahrungsaustausch anregen. Es wird zuverlässige und vergleichbare Forschungsdaten und Informationen sammeln, analysieren und verbreiten und es wird Instrumente entwickeln, um die Integration von Gleichstellung in alle Politiken, inklusive der Budgetpolitik, zu unterstützen.

2.2 Geschlechterspezifische Datenerhebung als Voraussetzung für Gender Budgeting

Dr. Gabriela Petrovic
Generaldirektorin der Statistik Austria

Bei sämtlichen personenbezogenen Erhebungen wird das Geschlecht erhoben und werden die Ergebnisse geschlechtsspezifisch ausgewertet und veröffentlicht. In diesem Zusammenhang muss insbesondere auf die im Jahr 2002 veröffentlichte Publikation "Geschlechtsspezifische Disparitäten" verwiesen werden. Diese beinhaltet statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Bereichen "Demographische Strukturen/Lebensformen", "Bildung", "Erwerbstätigkeit", "Einkommen/Lebensstandard", "Gesundheit", "Freizeit", "Familiäre Arbeitsteilung/Institutionelle Unterstützung" sowie Daten im EU-Vergleich. Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen hat die Bundesanstalt Statistik Austria mit der Aktualisierung einer verkürzten Fassung dieser Publikation beauftragt. Diese soll im Sommer/Herbst 2005 erscheinen.

Derzeit wird seitens der Bundesanstalt auch eine Studie "Geschlechtsspezifische Disparitäten im Jugendalter" im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz vorbereitet.

In der jährlich erscheinenden Publikation "Statistisches Jahrbuch Österreichs" werden zu den Themen "Bevölkerung", "Gesundheit", "Bildung", "Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung", "Beschäftigte und Arbeitsmarkt", "Soziale Sicherheit", "Einkommen und Verdienste" sowie "Beeinträchtigungen und Behinderungen" geschlechtsspezifische Daten veröffentlicht. Diese Beiträge sind kostenlos im Internet unter <http://www.statistik.at> abrufbar.

Als Beispiele für die vollständige Realisierung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings in den Erhebungen der Bundesanstalt Statistik Austria können weiters folgende Projekte genannt werden:

- Die kontinuierliche Arbeitskräfteerhebung liefert wichtige Informationen zur Erwerbssituation, zur Stellung im Beruf, Arbeitszeit, Zweittätigkeit, Ausbildung, Arbeitssuche und vieles mehr.
- Die alle vier Jahre durchgeführte Erhebung im Rahmen der Verdienststrukturstatistik gibt - abgesehen von den Erhebungsmerkmalen über Unternehmen - Aufschluss über die soziale Stellung der Berufstätigen in einem Unternehmen, über den Bildungsabschluss, über Verdienst und Arbeitszeit.
- Statistische Ergebnisse hinsichtlich Bevölkerungszahlen, Geburten, Sterbefälle, Einbürgerungen, Wanderungen, Gesundheit, Einkommen, Lebensstandard, IKT-Nutzung sowie Urlaubs- und Geschäftsreisen der Österreicher, sind ebenso geschlechtsspezifisch ausgewertet, wie die Statistiken über Kindertagesheime, über Schulen und Akademien, bestandene Reifeprüfungen, Hochschulbesuche und deren Abschluss.

Ein ausgesprochen interessanter Aspekt ergibt sich überdies bei Einbeziehung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit ins BIP (Stichwort: "Frauen-BIP"). Bei monetärer Bewertung der unbezahlten Tätigkeiten käme es nicht nur zu einer Erhöhung des BIP insgesamt, es würden sich nach den Erkenntnissen der letzten so genannten Zeitbudgeterhebung aus 1992 auch die Anteile der von Männern und Frauen geleisteten Beiträge deutlich verschieben, bis - je nach Bewertungsmethode - hin zu der Schlussfolgerung, dass Frauen sogar mehr erwirtschaften als Männer (im Gegensatz zum klassischen BIP, in welchem nur die bezahlten Tätigkeiten Berücksichtigung finden).

2.3 Gender Budgeting auf Bundesebene

Gabriele Tamandl Abgeordnete zum Nationalrat

Geld hat zwar kein Geschlecht, aber Geld ist Macht. Daher muss Geschlechtergerechtigkeit auch beim Geld beginnen. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting beruhen auf der Erkenntnis, dass staatliches Handeln niemals neutral und schon gar nicht geschlechtsneutral sein kann. Jede politische Entscheidung spiegelt sich auch im Haushaltsplan wider und verleiht dem Haushalt somit eine geschlechtsspezifische Einfärbung.

In Österreich wurde eine verbindliche politische Absichtserklärung zur Förderung des Gender Mainstreaming (GM) in allen Politikbereichen erstmals mittels Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000 verankert und gleichzeitig eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming zur strategischen Umsetzung eingerichtet. Ein Zwischenbericht über die bisherigen Umsetzungsschritte erfolgte mittels den von Bundesministerin Maria Rauch-Kallat eingebrachten GM-Ministerratsvortrag vom 9. März 2004. Mit diesem GM-Ministerratsbeschluss bekannte sich die Bundesregierung auch zu einer **Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen**. Besonderes Augenmerk wird nunmehr auf die geschlechtergerechte Haushaltsführung gelegt. So hat sich die Bundesregierung seit dem Budgetvoranschlag 2005 selbst die Aufgabe gestellt, das Budget nach Genderaspekten zu analysieren. Das Budget ist für die Umsetzung von GM von besonderer Bedeutung. Der Haushaltsplanung kommt durch die Anreiz- und Steuerungswirkungen, die die Strukturierung der Ein- und Ausgaben hat, besondere Bedeutung zu. Mit der Verteilung von Ressourcen werden Aufgabenstellungen definiert und politische Prioritäten gesetzt.

Im Arbeitsbehelf zum Bundesfinanzgesetz 2006 weist die überwiegende Anzahl der Ressorts auf Genderaspekte ihrer Etats hin. Im Kapitel Soziale Sicherheit z.B. wird die "Behindertenmilliarde" als Beispiel präsentiert. Im Kapitel Finanzen werden die geschlechterspezifischen Auswirkungen der Steuerreform 2004/05 analysiert.

Der projektorientierte Ansatz in den Ressorts ist sicherlich noch keine befriedigende Umsetzung des Gender Budgeting, es ist aber ein erster und erfolgreicher Schritt zu einer umfassenden Implementierung auf Bundesebene. Informationsveranstaltungen des BM für Finanzen, Informationsschriften und insbesondere die Einführung eines standardisierten Gender Mainstreaming Prüfverfahrens werden für eine durchgängige Umsetzung sorgen.

Gender wird somit auch in Österreich eine zentrale Kategorie der Haushaltsplanung sein. Wir dürfen jedoch nicht vergessen, dass Gender Budgeting auf den gesamten Budgetprozess abzielt. Daher ist Gender Budgeting sowohl in die Budgeterstellung, als auch in den Budgetvollzug und die Budgetkontrolle einzubeziehen. Allerdings darf Gender Budgeting nicht als Instrument des Geschlechter- oder Klassenkampfes angesehen werden, sondern als modernes Managementinstrument, das die Transparenz der Auswirkungen der Budgetplanung erhöht und in weiterer Folge auch einem geschlechtersensiblen Budgetieren dient. Darüber hinaus sind auch wirtschaftspolitische Konzeptionen auf die Berücksichtigung genderspezifischer Faktoren zu überprüfen. Insbesondere die unbezahlte "Care economy", die nach wie vor primär von Frauen geleistet wird, kann und darf dabei nicht ausgeklammert werden.

Einiges ist erreicht, vieles gilt es noch zu tun. Machen wir uns gemeinsam auf diesen spannenden, neuen Weg, hin zu einer umfassenden Geschlechtergerechtigkeit.

3 Präsentation von Gender Budgeting Projekten auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene

3.1 Präsentation der Pilotstudie "Drogenbudget" des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen

Dr. Elisabeth Klatzer, Bundeskanzleramt, Wien

MMag. Michaela Neumayr, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien

Das Pilotprojekt "Gender Budgeting in der Bundesverwaltung - am Beispiel des Drogenbudgets" wurde Anfang März vom BMGF in Auftrag gegeben und hat zum Ziel, anhand eines ausgewählten Teiles des Drogenbudgets des Gesundheitsministeriums Grundlagen für die Implementierung von Gender Budgeting auf Bundesebene zu erarbeiten.

Das Projekt besteht aus drei Phasen:

1. Pilotuntersuchung

Anhand der Budgetposten im Bereich Drogen und Suchtmittel (Förderungen an Suchthilfeeinrichtungen) wird für die geförderten Einrichtungen im Raum Oberösterreich und Wien Gender Budgeting durchgeführt. Analysiert werden die Inanspruchnahme der Leistungen (Struktur der Nutzer/innen) und das Angebot der einzelnen Einrichtungen, wobei (best practice) Kriterien für frauen- und männerspezifische Suchtarbeit herangezogen werden. Ebenfalls untersucht werden die Beschäftigungseffekte, die durch die Ausgaben hervorgerufen werden. Aus den Ergebnissen der Analyse werden Empfehlungen abgeleitet, wie dem Bedarf der Klientinnen und Klienten besser entsprochen werden kann und welche geschlechtsrollenspezifischen Kriterien in Zukunft auf Angebotsseite sowie auf der Beschäftigungsebene berücksichtigt werden müssen, will ein mehr an Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden.

2. Leitfaden

Ziel ist die Erstellung einer anwendungsorientierten Hilfestellung für die praktische Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung. Es geht dabei um eine Aufarbeitung von geeigneten Methoden und Vorgehensweisen, veranschaulicht durch Beispiele aus dem Pilotbereich und darüber hinaus, mittels derer Gender Budgeting im laufenden Verwaltungshandeln umgesetzt werden kann. Obwohl die methodischen Grundlagen nur ein Teilaspekt für erfolgreiches Gender Budgeting sind, geht es doch auch darum, gewisse Mindeststandards zu entwickeln.

3. Gesamtstrategie

Die Zielsetzung dieser Phase des Projektes ist die Ausarbeitung eines strategischen Gesamtplanes zur nachhaltigen Einführung von Gender Budgeting in der österreichischen Bundesverwaltung. Dazu bedarf es eines umfassenden Prozesses der Verwaltungsinnovation, bei dem mehrere Dimensionen zu berücksichtigen sind. Neben strukturellen Aspekten, adäquaten organisatorischen Vorkehrungen sowie dem Aufbau von personellen Kapazitäten und Know-How wird besonderes Augenmerk auch auf Ressourcenausstattung, normative Aspekte und prozessbegleitende Maßnahmen zu legen sein. Nur eine ambitionierte Gesamtstrategie kann eine Umsetzung von Gender Budgeting hinsichtlich seiner drei integralen Dimensionen - Analyse, Umgestaltung der Budgetpolitik und Monitoring gleichstellungspolitischer Fortschritte - gewährleisten.

Erste Ergebnisse der Pilotuntersuchung:

Im ausgewählten Pilotbereich (Drogenszene) wird sehr deutlich und auch anschaulich sichtbar, dass Frauen und Männer mit stark unterschiedlichen, geschlechterrollenspezifischen Lebensrealitäten konfrontiert sind, die eine auf die verschiedenen Bedürfnisse abgestimmte und zielgerichtete Angebotsstruktur erfordert.

Für die Nutzer/innenanalyse zeigt sich, dass die allgemeine Lage bezüglich aussagekräftiger Daten zur Drogensituation in Österreich derzeit eher schlecht ist. Hier hat Gender Budgeting die Funktion, Datenlücken aufzuzeigen und Hinweise zu liefern, welche Kriterien - v.a. aus einer Gender Perspektive - in Zukunft erhoben werden müssten. Auf Einrichtungsebene hingegen ist sehr viel an Wissen hinsichtlich geschlechterdifferenzierter Angebotserfordernisse vorhanden und es liegen teilweise auch gut ausgearbeitete Konzepte für v.a. frauenspezifische Suchtarbeit vor.

Für die Analyse der Beschäftigungs- und Einrichtungsebene zeigt sich, dass die dafür erforderlichen Daten innerhalb des BMGF zwar grundsätzlich vorhanden sind. Allerdings liegen sie in einer sehr unstrukturierten Form vor und es ist ein erheblicher Arbeitsaufwand nötig, um sie für die Analyse aufzubereiten. Hier wäre innerhalb der Verwaltung sehr einfach und mit geringem Arbeitsaufwand eine standardisierte Erhebung möglich, die auch einen bereichsübergreifenden Vergleich der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstrukturen in den von den einzelnen Ressorts finanzierten Einrichtungen ermöglichen würde.

Insgesamt ist auch absehbar, dass eine isolierte Betrachtung eines Budgetansatzes zu kurz greift und Wechselwirkungen (zwischen Abteilungen, Ressorts, Gebietskörperschaften) berücksichtigt werden müssen.

3.2 Oberösterreich: Gender Budgeting-Analyse "Gendergerechtigkeit des Landesbudgets anhand der ausgewählten Budgets Bildung, Gesundheit und Sport"

Mag. Hedwig Lutz

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien

Auftraggeber des Projekts ist das Land Oberösterreich. Das Projekt wird vom WIFO, Wien (Mag. Hedwig Lutz, Mag. Christine Mayrhofer, Mag. Michaela Neumayr, Dr. Margit Schratzenstaller), und von Solution, Salzburg (Dr. Birgit Buchinger, Mag. Ulrike Gschwandtner), durchgeführt. Als externe Konsulentinnen fungieren Prof. Luise Gubitzer und Dr. Gabriele Michalitsch (beide WU Wien) sowie Dr. Elisabeth Klatzer (BKA). Das Ziel des Projekts besteht in der Überprüfung ausgewählter Budgetbereiche des österreichischen Landeshaushalts, zudem soll das Projekt als Pilotprojekt, sowohl eine "Vorlage" für die Verwaltung Oberösterreich zur Durchführung weitergehender Gender Budget Analysen liefern als auch eine Orientierungshilfe für andere Bundesländer, die Gender Budgeting implementieren wollen, bieten.

Die drei Budgetbereiche, die in die Gender Budget Analyse einbezogen werden, sind Bildung, Gesundheit und Sport. Die inkludierten Budgetpositionen orientieren sich dabei nicht an der finanzwirtschaftlichen Gliederung des oberösterreichischen Landeshaushalts, sondern es wurden drei Abteilungen ausgewählt: Die Abteilung Sanitär- und Veterinärrecht und Sanitätsdienst (Gesundheit) sowie die Abteilung Bildung, zu der auch die Landessportdirektion gehört. Außerdem ist die Abteilung Statistik involviert. Im Rahmen der Pilotstudie erfolgt auch eine Fokussierung auf die Ausgaben der untersuchten Abteilungen, da hierbei auf Länderebene wesentlich mehr Spielraum besteht als bezüglich der Einnahmen.

Gender Budgeting besteht aus zwei Phasen: In einem ersten Schritt wird der Ist-Zustand analysiert; es sollen bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowie budgetpolitische Maßnahmen, die Disparitäten aufrecht erhalten oder verstärken, identifiziert werden. Der zweite Schritt besteht in der Formulierung budgetpolitischer Maßnahmen, die Ungleichheiten beseitigen oder zumindest verringern können; die leitende Frage ist hier, welcher Soll-Zustand angestrebt werden soll und wie der angestrebte Soll-Zustand erreicht werden kann. An diesen beiden Phasen orientiert sich auch die Gender Budget Analyse für Oberösterreich. Das Projekt umfasst fünf Module (Arbeitsschritte). Jedes Modul ist zweigeteilt und enthält die inhaltlich-ökonomische Analyse, für die hauptsächlich das WIFO zuständig ist, sowie die Prozessbegleitung durch Solution.

Die ersten drei Module des Projekts widmen sich der Ist-Analyse. In Modul 1 wird ein Katalog geschlechtsspezifischer Analysekrriterien und -indikatoren (allgemeine Indikatoren wie Beschäftigung und Einkommen sowie bereichsspezifische Indikatoren wie geschlechtsspezifischer Gesundheitszustand oder Sportverhalten) erarbeitet, die als Grundlage für die Durchführung der Ist-Analyse dienen sollen. Modul 2 umfasst die Klärung der Datengrundlagen sowie die Beschaffung der Daten, die benötigt werden, um in Modul 3 die Analyse des Ist-Zustands in den drei ausgewählten Budgetbereichen durchzuführen. Dabei stehen Beschäftigungswirkungen (z.B. öffentliche Beschäftigung) und indirekte Effekte (z.B. Wirkungen auf die unbezahlte Arbeitszeit von Frauen und Männern) im Mittelpunkt; auch soll eine Analyse der geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme der in den drei Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport bereitgestellten öffentlichen Leistungen und ihrer Wirkungen erfolgen. Die inhaltliche Analyse wird sich an existierenden Pilotstudien orientieren; da es sich um eine Pilotstudie handelt, wird versucht werden, exemplarisch verschiedene Methoden und Instrumente zur Analyse der geschlechtsspezifischen Effekte einzelner Ausgabenbereiche anzuwenden.

Parallel dazu läuft die Prozessbegleitung: In deren Rahmen wurde bereits ein Gender Workshop für die Vertreter/innen der beteiligten Abteilungen durchgeführt, der sowohl der Gendersensibilisierung als auch der Verabredung konkreter weiterer Schritte der Zusammenarbeit der Vertreter/innen der involvierten Abteilungen mit dem Projektteam des WIFO diente. Solution ist auch an der Entwicklung und der Diskussion der Kriterien und der zu erhebenden Daten beteiligt. Darüber hinaus führt Solution die laufende Diskussion und Reflexion zu Zwischenschritten und -ergebnissen im Forschungsteam zusammen und dokumentiert diese.

Nach Abschluss der Ist-Analyse wird ein Zwischenbericht erarbeitet, der auch Vorschläge für geschlechtsspezifische Zielkriterien als Grundlage für Maßnahmen zu einer geschlechtergerechteren Gestaltung der drei analysierten Bereiche enthält. Diese Zielkriterien werden mit dem Auftraggeber diskutiert und dann endgültig festgelegt.

Die geschlechtsspezifischen Zielkriterien dienen als Basis für die Arbeit am zweiten Teil des Projekts. Modul 4 sieht die Erarbeitung eines Maßnahmenbündels vor, das geeignet ist, die in der Ist-Analyse identifizierten geschlechtsspezifischen Disparitäten abzubauen. Modul 5 schließlich widmet sich der Analyse einer Budgetreduktion in den drei ausgewählten Bereichen: Hier soll untersucht werden, welche geschlechtsspezifischen Effekte eine Kürzung der Ausgaben in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport hätte. Auf der Prozessebene wird in dieser Phase des Projekts eine Fokusgruppe mit Entscheidungsträger/innen zu Erfahrungen, Wünschen und Anliegen bezüglich des Gender Budgeting Prozesses durchgeführt. Solution wird die Erfahrungen aus der Prozessbegleitung verallgemeinern und Standards für Gender Budgeting-Prozesse entwickeln.

Zum aktuellen Stand des Projekts: Es sind erste Vorarbeiten zur Konkretisierung der Inhalte der zu analysierenden Ausgabenpositionen gemacht worden; die weitere inhaltliche Konkretisierung wird demnächst in Gesprächen mit den Vertreter/innen der Fachabteilungen erfolgen. Gleichzeitig wird an der Entwicklung von Analysekrterien und -indikatoren gearbeitet.

3.3 Gender Budgeting-Projekt "Gender Alp", Salzburg

Mag. Astrid Lamprechter

Büro für Frauen und Chancengleichheit, Salzburg

Raumentwicklung für Frauen und Männer	
Name	EU-Programm Interreg IIIB Alpine Space
Projektlaufzeit	Jänner 2005 - Dezember 2007
Finanzierung	€ 2,3 Mio. - 50% ERDF Fonds, 50% Partner/innenstädte und -regionen
Partner/innen	Land Salzburg - Leadpartner, A Land Oberösterreich, A Land Niederösterreich, A Salzburger Verwaltungsakademie, A Universität für Bodenkultur Wien, A Landeshauptstadt München, D Stadt Freiburg im Breisgau, D Provincia di Genova, I Langhe Monferrato Roero - Piemont, I Conseil Régional Rhône-Alpes, F Maison du Temps et de la Mobilité - Belfort-MB, F Urban Planning Institute of the Republic of Slovenia, Slo
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilisierung in den Bereichen Gender Planning und Gender Budget Prozessen zur verbesserten Implementierung von Gender Mainstreaming ■ konkrete Werkzeuge für Entscheidungsträger/innen in Politik und Verwaltung erarbeiten ■ Vernetzung von Verwaltungen zum Austausch von Erfahrungen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming ■ Wissensbasis und -datenbank zu Qualitätsmanagement in Raumplanung und öffentlichen Budgets in Verbindung mit Gender Mainstreaming ■ Austausch von Erfahrungen und Gute-Praxis-Beispielen von Gender Mainstreaming, Gender Planning und Gender Budgeting zwischen den Partner/innen ■ Kommunikation der Ergebnisse der regionalen Projekte im Projektrahmen
Zielgruppen	Entscheidungsträger/innen in Verwaltung und Politik auf lokaler, regionaler, nationaler und transnationaler (Alpiner Raum, EU) Ebene
Leadpartner	Land Salzburg
Kontakt	Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit Michael-Pacher Straße 28 A-5020 Salzburg Tel.: +43/662/8042-4040 E-Mail: genderalp@salzburg.gv.at
Web	http://www.salzburg.gv.at , http://www.genderalp.com Leadpartner-Consortium: Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit - Raumplanung - Wirtschaftsförderung

3.4 Equal-Entwicklungspartnerschaft "Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland"

Sonja Kögl
Büro für Frauenfragen, Burgenland

Zu Beginn der Equal-Entwicklungspartnerschaft "Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland" im Herbst 2002 war der Begriff des Gender Mainstreaming (GM) im Burgenland noch weitgehend unbekannt. Es existierten nur wenige Maßnahmen und fast keine best practice-Beispiele zur Umsetzung des GM Gedankens sowohl auf regionaler als auch auf nationaler Ebene.

Die Gesamtstrategie der Entwicklungspartnerschaft war es daher, Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die zum Abbau der geschlechtsspezifischen vertikalen wie horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt beitragen, Hierarchien und Strukturen in Gebietskörperschaften sowie in Unternehmen und bei den Sozialpartnern zu durchdringen. Vor allem aber sollte die Strategie des Gender Mainstreaming im gesamten Burgenland bekannt gemacht und umgesetzt werden.

Die Wichtigkeit der Rolle der Frauen in der Regional- und Lokalentwicklung sollte betont werden sowie durch die Reflexion der lokalen und regionalen Situation von Frauen und die Reflexion über mögliche Vorteile bei einer stärkeren Berücksichtigung von Frauen eine Strukturveränderung herbeigeführt werden.

Sensibilisierung sollte vor allem auch im Bereich der Demokratie (z.B. Gemeinde) erfolgen. Ausgangspunkt war hier die Anvisierung des langfristigen Ziels, der "Sicherstellung" einer ausgewogenen Verteilung von Männern und Frauen im politischen Leben. Die verschiedenen Erfahrungen zeigten das Ungleichgewicht bei der Vertretung der Frauen auf der lokalen als auch regionalen politischen Ebene. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit mit der Gemeinde war die Durchleuchtung des Budgets hinsichtlich des Gender Gedankens.

Strategische Ziele:

- Breite bzw. zielgruppenspezifische Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung sowie Schaffung eines breiten positiven Klimas für die Umsetzung von Frauenförderung und GM
- Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitsmarktpolitik durch Sichtbarmachen von Veränderungsmöglichkeiten
- Bewusstseinsbildung bei Unternehmen
- Schaffung eines positiven Zuganges zu Frauenförderung und GM und Aufzeigen des Mehrwertes durch die Anwendung von GM

Operationelle Ziele:

- Qualifizierung und Weiterbildung von Multiplikator/innen und Entscheidungsträger/innen, Vermittlung von Fachwissen über Frauenförderung und GM, Schaffung eines Know-How-Pools
- Nachhaltiger Strukturaufbau: Installierung von GM-Beauftragten in verschiedenen Institutionen; Entwicklung und Aufbau einer Koordinierungsstelle für GM
- Entwicklung und Implementierung von modellhaften Instrumentarien der Genderperspektive für regional benachteiligte, ländlich strukturierte Grenzgebiete
- Verbreitung vorbildlicher Praktiken zur Förderung der Chancengleichheit und der Wertschätzung der Unterschiedlichkeit der Geschlechter; Förderung von Instrumentarien, die den Veränderungsprozess beschleunigen und zum Abbau von Hemmnissen bei der Beschäftigung und Qualifizierung von Frauen beitragen

3.5 Gender Mainstreaming Pilotprojekt in Baumgarten/Burgenland

Bürgermeister Kurt Fischer Baumgarten, Burgenland

Im Rahmen des EQUAL - Programms der Europäischen Union arbeiteten von September 2002 bis März 2005 14 Organisationen in 4 Modulen und Aktionen an innovativen Lösungsstrategien zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Segregation am burgenländischen Arbeitsmarkt.

Finanziert wurde das Projekt zu gleichen Teilen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus nationalen Mitteln.

Das Pilotprojekt in der burgenländischen Gemeinde Baumgarten unter dem Titel "Mehr Lebensqualität in Baumgarten durch Chancengleichheit von Frauen und Männern", erstreckte sich über einen Zeitraum von 12 Monaten, und startete im Oktober 2003.

Nach einem ersten Kontaktgespräch mit Bürgermeister Kurt Fischer und Vizebürgermeisterin Traude Hombauer wurde der Gemeinderat informiert, und die Durchführung des Projekts beschlossen.

Im Anschluss wurde eine paritätisch zusammengesetzte Gender Arbeitsgruppe installiert. Die Arbeitsgruppe bestand aus je 50 % Frauen und Männern und zu 80 % aus Gemeinderatsmitgliedern.

Die Gender Arbeitsgruppe beschloss bei der ersten Besprechung sich speziell mit der Zielgruppe der Familien mit Kindern bis 16 Jahren zu beschäftigen, und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu untersuchen.

Bei der Startveranstaltung, bei der Mag. Dr. Harald Werneck einen sehr interessanten Vortrag zum Thema Vereinbarkeit hielt, wurde das Projekt der Ortsbevölkerung näher gebracht.

Weiters präsentierte man das Projekt öffentlichkeitswirksam durch einen Infostand im Mai 2004. Wobei auch das Mitglied des Europäischen Parlaments MEP Christa Prets unterstützend und informativ tätig war.

Gender Mainstreaming auf humorvolle Art zeigten bei einem Kabarettabend unter dem Titel "Mann und Frau - so ein Theater" Jenny Simanowitz und Guy Barrier.

Ergebnisse der Gender Analyse in Baumgarten:

Es gibt in Baumgarten 330 Haushalte bei 880 Einwohnern. Davon sind 330 ledig, 448 verheiratet, 73 verwitwet und 29 geschieden.

Der Gemeinderat setzt sich aus 15 Personen (4 Frauen und 11 Männern) zusammen. Dem Gemeindevorstand gehören eine Frau und vier Männer an. Der Frauenanteil in den diversen Ausschüssen entspricht etwa dem Anteil der Frauen im Gemeinderat.

In den 10 Vereinen engagieren sich mehrheitlich männliche Mitglieder, außer im Pensionist/innenverband und dem Pfarrgemeinderat, hier dominieren die Frauen.

Ergebnisse des Gender Budgeting Workshops (Hauptthema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie") mit Unterstützung von Maria Moser-Simmill:

Die größten Einnahmen bei einem Jahresbudget von ca. € 1,1 Millionen ergeben sich aus den Ertragsanteilen und Bedarfszuweisungen von insgesamt ca. € 520.000,-. Die gemeindeeigenen Einnahmen wie Kommunal- und Grundsteuer betragen ca. € 110.000,- und die zweckgebundenen Einnahmen (Kanal, Wasser, Müll) € 250.000,-.

Die Ausgaben die Familien direkt bzw. indirekt zugute kommen, betragen für Vereinsförderung ca. € 25.000,-, für Schulen ca. € 75.000,- und für Kindergarten mit Kinderkrippe ca. € 45.000,-.

Auf Grund des GM-Projektes sind die ersten konkreten Vorhaben der Gemeinde Baumgarten der Ausbau der Kranken- und Altenbetreuung, die Errichtung eines Jugendraumes, sowie der Bau eines Funcourtes und eines gendergerechten Kinderspielplatzes.

Für die Unterstützung bei der Umsetzung dieses erfolgreichen Projektes bedankt sich die Gemeinde Baumgarten bei Landesrätin Verena Dunst, MEP Christa Prets, WHR Dr. Robert Tauber, Mag. Simone Laky (Frauenbüro), Sonja Kögl (Gender Mainstreaming Kompetenzzentrum) und bei der Projektleitung: Dr. Sabine Jandl-Jobst, Mag. Elfriede Fischer und Tamara Prantl.

3.6 Gender Budgeting in Wien: Verteilungswirkung von Pionierinnenarbeit sichtbar machen

Mag. Andrea Hlavac
Finanzverwaltung, Wien

Die Hauptstadt als Pionierin:

- Frauenförderung fest verankert: Frauenabteilung, Frauenstadträtin = Personalstadträtin, Frauenstadtplanung als eigene Leitstelle, Frauengesundheit ebenfalls eigene Stelle
- Gleichbehandlung/Gender Mainstreaming überall expliziter Politikansatz: Im arbeitsmarktpolitischen Programm, in der Stadtplanung, in der Technologie- und Wirtschaftsförderung usw.
- Beispiele aus der Finanz/Wirtschaft: Fempower-Call in der Technologieförderung, Kriterium aller Fachhochschulcalls

Wiener Gesamtansatz:

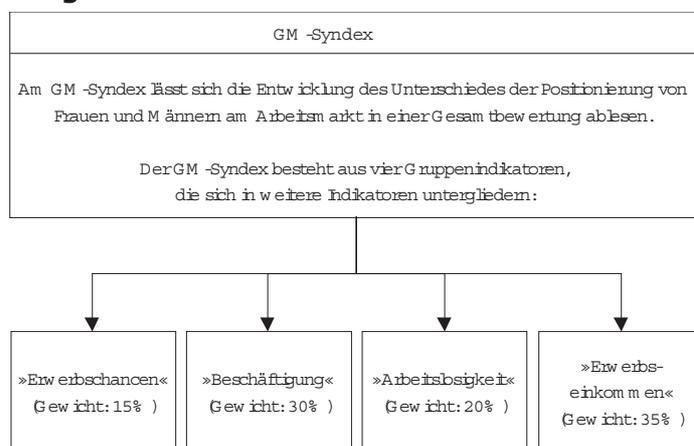
- Phase der Pilotprojekte und Studien abgeschlossen (Bezirke, GM-Syndex, Möglichkeiten des Gender Accounting...)
- Implementierung im Normbudgetprozess eingeleitet (Regierungsbeschluss vom 1. Februar 2005: Budgetkoordinatoren aller Geschäftsgruppen (GGR) mit expliziter Koordinierung in der Budgetabteilung - MA 5)

Budgetpolitik ist Verteilungspolitik:

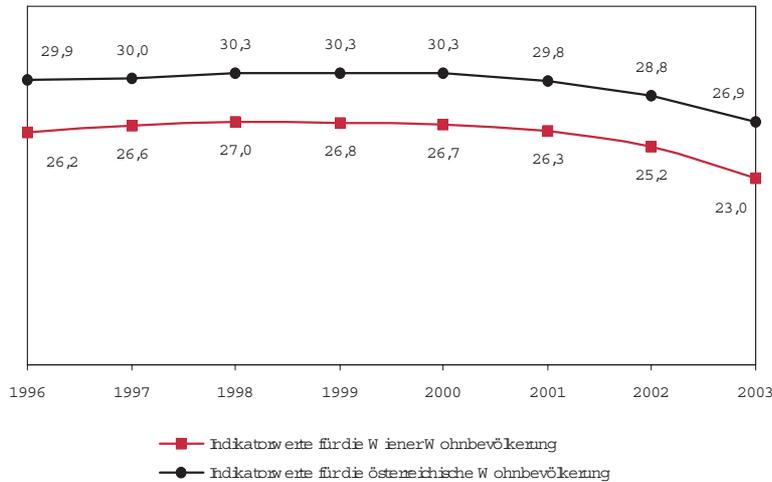
- Einnahmenseitig: Steuerpolitik ist Bundeskompetenz, Wien ist Nettozahlerin im Finanzausgleich, Pionierinnenleistung der Individualbesteuerung und Auszahlung der Kinder- und Familienbeihilfe an Frauen kollidiert mit Erhöhung des Alleinverdienerabsetzbetrages und Versicherungsfamilienprinzip
- Ausgabenseitig: Positive wie negative Externalitäten sind zu berücksichtigen (Positive Externalitäten: Verbesserung der Einkommenssituation, der Partizipation am Arbeitsleben, des Wirtschaftswachstums, der Bildungssituation, der Gesundheitsversorgung, der Sozialleistungen etc. haben positive Effekte auf Gleichstellung; Negative Externalitäten: Kooperationsfinanzierungen mit anderen Gebietskörperschaften nur bedingt steuerbar, gesetzliche Rahmenbedingungen nur in Teilbereichen eigens gestaltbar)

Erste Wirkungsanalysen: Am Zentralthema Erwerbssituation wurde innerhalb des zuständigen Fonds (WAFF) bereits ein GM-Syndex implementiert sowie eine Indikatoren-betrachtung beauftragt und abgeschlossen.

Hier kurz die Ergebnisse:



Gesamtindikator "GM-Syndx" Wien - Österreich, Unterschiede zwischen Frauen und Männern:



Weitere Schritte und offene Fragen im Bereich des Gender Budgeting:

Wahl der ökonomischen Modelle zur Betrachtung der Verteilungs-/Investitionswirkung:

- Transparenz der externalen Effekte?
- Welche Individualeffekte sind das Ziel?
- Investitionswirkungen - makro- oder mikroökonomisch?
- Grenzkostenbetrachtung
- Indikatorbetrachtung
- Umwegrentabilitäten
- Paretoeffizienz
- Investitionswirkung: Biologisches und/oder soziales Geschlecht?
- Wirkung auf Individuen?
- Wirkung auf Familien - "shared goods"
- "Nanoökonomische" Verteilung: Wie werden in Privathaushalten Güter verteilt?

4 Expert/innenrunden

4.1 Expert/innenrunde "Gender Budgeting als Verwaltungsinstrument in Bund, Ländern und Gemeinden"

Dr. Vera Jauk

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Die Geschäftsführung der IMAG Gender Mainstreaming leistet Unterstützung bei der Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in der gesamten Bundesverwaltung. Gender Mainstreaming ist in den letzten Jahren durch zahlreiche Pilotprojekte, Bewusstseins- und Sensibilisierungsmaßnahmen erfolgreich umgesetzt worden. Nun gilt es neue Handlungsfelder zu erschließen.

Wesentliches Strukturelement für Gender Mainstreaming/Gender Budgeting ist das "Top-Down-Prinzip". Verwaltungen sind hierarchisch aufgebaut, daher sind Zielvorgaben und konkrete Handlungsaufträge durch die politische und administrative Führung nötig.

Mit Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004 ist die Handlungsgrundlage für die Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung gelegt worden.

Gender Budgeting zur Analyse der Auswirkungen budgetärer Maßnahmen auf Frauen und Männer wurde darin als weiterer Schritt und als Metaziel zur Umsetzung der GM Strategie verankert und eine Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Budgeting ins Leben gerufen.

Die Umsetzung dieses Regierungsbeschlusses geschieht auf Verwaltungsebene durch:

- Regelmäßige Einberufung der IMAG Gender Budgeting (ressortübergreifende Vernetzung von Gender Mainstreaming Beauftragten und Mitarbeiter/innen von Budgetabteilungen)
- Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (v.a. die Website der IMAG GM <http://www.imag-gendermainstreaming.at> gibt Information über aktuelle Projekte und Entwicklungen zu Gender Budgeting auf nationaler und internationaler Ebene)
- Erarbeitung geeigneter Instrumente für die Anwendung von Gender Budgeting (mit der in Auftrag gegebenen Pilotstudie zum Drogenbudget wird ein methodisches Instrumentarium zur Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung entwickelt)
- Aufbau von Fachwissen (Fachvorträge, Informationsveranstaltungen usw.)
- Unterstützung von Initiativen anderer Ressorts (z.B. Arbeitssitzung im Jänner 2005 zur Unterstützung der Initiative des Finanzministeriums zur Aufnahme von Gender Aspekten in den BVA 2006)
- Förderung der Zusammenarbeit mit externen Expert/innen (Aufbau einer Datenbank von Gender Budgeting Expert/innen)
- Zur Verfügung Stellung geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten (Geschlechtsspezifische Disparitäten 2002, in Ausarbeitung: Frauen und Männer in Österreich 2005)

Notwendige weitere Schritte:

- Geeignete Implementierung der Instrumentarien in der Verwaltung mit begleitenden Schulungen und praxisorientierten Umsetzungskonzepten (Förderung der Akzeptanz!)
- Zur Verfügung Stellung der Mittel durch die Ressorts (im 3. GM-Ministerratsbeschluss wurde die Bereitstellung notwendiger personeller und finanzieller Ressourcen zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Handlungsstrategie für alle Ministerien als Zielvorgabe festgelegt)

**Mag. Gabriela Offner
Bundesministerium für Finanzen**

"Unter den Gesichtspunkten von Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit ist es höchste Zeit, die unterschiedlichen Auswirkungen der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben auf Frauen und Männer im allgemeinen und auf nach sozialen und wirtschaftlichen Lebenslagen zu unterscheidenden Gruppen von Frauen und Männern im besonderen zu ermitteln."

Mit dem Gender Mainstreaming Ministerratsvortrag vom 9. März 2004 wurde Gender Budgeting als ein weiterer Schritt zur Umsetzung des Gender Mainstreaming vorgesehen.

Gender Budgeting ist eine Analyse öffentlicher Haushalte im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen und soll die Budgeterstellung und den Budgetvollzug um die Geschlechterperspektive erweitern. Die Analyse bezieht sich sowohl auf Staatseinnahmen als auch auf Staatsausgaben und soll sich nicht nur ausdrücklich auf geschlechtsbezogene Ausgaben beziehen, sondern auch auf allgemeine Ausgaben, die nicht primär frauenspezifisch sind (z.B. Gesundheit, Bildung, Verkehr, Wirtschaft etc). Dadurch soll die Prioritätensetzung der Ausgaben und Einnahmen sichtbar gemacht und Informationen über einen entsprechenden Änderungsbedarf der Budgetpolitik im Sinne einer Gender Ausrichtung aufgezeigt werden.

Gender Budgeting konzentriert sich im wesentlichen auf folgende Fragen:

- Wie ist die Verteilung von Staatsausgaben und -einnahmen auf die Geschlechter? Wie wirkt die Haushaltspolitik kurz- und langfristig auf die Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern?
- Wie sind die Wirkungen auf bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern (Kindererziehung, Kranken- und Altenpflege)?
- Wie beeinflusst Haushaltspolitik die Geschlechterrollen?

Folgende Kriterien sind für die Einführung des Gender Budgeting wesentlich:

- Klares Bekenntnis zur Umsetzung auf höchster Ebene
- Der Aufbau eines Know-How für Gender Analysen (sowohl des Budgets als auch der Budgetprozesse) ist erforderlich
- Zu Beginn ist die Auswahl von Pilotsektoren sinnvoll, um Ressourcen zu konzentrieren; in diesem Zusammenhang sind auch Bereiche auszuwählen, die traditionell weniger mit Gender assoziiert werden
- Gender disaggregierte Statistiken sind von essentieller Bedeutung
- Die Kooperation mit Akteur/innen außerhalb der Regierung unter Beteiligung von Wissenschaftler/innen, NGO's und Parlamentarier/innen hat sich in anderen Ländern als besonders fruchtbringend erwiesen

Ab dem Budget 2005 gibt es bei den kapitelspezifischen Erläuterungen eine eigene Überschrift "Gender Budgeting". Hier sind die Maßnahmen der einzelnen Ressorts zur Umsetzung des Ministerratsvortrags vom 9. März 2004 sowie die Gender-Auswirkungen zumindest für ein Beispiel pro Budgetkapitel darzulegen. I.d.Z. hat das BM für Finanzen eine Informationsveranstaltung für alle Ressorts abgehalten.

Bei der Darstellung kann nach folgendem Schema vorgegangen werden:

1. Ausgewählte Maßnahme/Politikbereich/Programm
2. Was sind die spezifischen Ziele dieser Maßnahme?
3. Wem soll diese Maßnahme zugute kommen (Männer/Frauen, soweit möglich, quantifiziert)?
4. Indikatoren/Leistungskennzahlen - nach Geschlecht aufgeschlüsselt (Sollten adäquate nach Geschlecht aufgeschlüsselte Indikatoren fehlen, wäre anzugeben, welche Leistungskennzahlen entwickelt werden könnten, um die Wirkung nach Männern und Frauen aufgeschlüsselt, besser erfassen zu können.)
5. Identifikation von Gender Themen: Was sind genderspezifische Aspekte dieser Maßnahme, wie sind Männer und Frauen von dieser Maßnahme betroffen, wem kommt diese Maßnahme zugute? Welche Unterschiede der Wirkungen aufgrund unterschiedlicher sozio-ökonomischer Ausgangslage von Männern und Frauen sind zu erwarten? Welche direkten und indirekten Männer- bzw. Frauenbeschäftigungseffekte hat diese Maßnahme? Sind Auswirkungen auf das Ausmaß an unbezahlter Arbeit zu erwarten, wenn ja, welche?
6. Budget: Wie hoch war der Ansatz 2002 und 2003 budgetiert, wie viel wurde tatsächlich ausgegeben? Voranschlag 2005

Darüber hinaus wird überlegt, im Stellenplan zukünftig auch die Frauenquote auszuweisen.

**Mag. Andrea Hlavac
Finanzverwaltung, Wien**

- 2000: Gender Mainstreaming wird in der Geschäftseinteilung für den Magistrat verankert. Koordinierende Stelle ist die Frauenabteilung
- 2000: Gender Mainstreaming wird im "Strategieplan für Wien" als Querschnittsziel angeführt
- 2001: Informationsveranstaltung zu Gender Mainstreaming im Wiener Rathaus für Entscheidungsträger/innen auf politischer und Verwaltungsebene;
- 2003: Die Landeshauptleuterkonferenz bekennt sich zur Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und der Verwaltung der Länder
- 2004: Im neuen "strategie plan wien - im erweiterten Europa" wird Gender Mainstreaming als eine Grundorientierung der Stadtpolitik genannt. Erlass des Magistratsdirektors zur Ernennung eines Gender-Verantwortlichen - Auftrag: Erarbeitung eines generellen Implementierungskonzeptes für den Magistrat bis Februar 2005
- Enquete "Gender Budgeting" als Auftakt für die Beschäftigung mit Gender Budgeting
- 2005: Beschluss zur Ernennung einer Gender Beauftragten im Finanzressort und von Gender Beauftragten für Budgetangelegenheiten in den einzelnen Geschäftsgruppen (Personalunion mit bereits bestellten Budgetkoordinatoren), d.h. Gender Budgeting wird in allen Ressorts der Stadt Wien implementiert

Mag. Carmen Breitwieser
Büro der Landtagspräsidentin Angela Orthner, Oberösterreich

Oberösterreich hat sich dazu bekannt, im Zuge der Gender Mainstreaming-Aktivitäten des Landes die Gender-Gerechtigkeit des Landesbudgets durch eine Studie zu überprüfen.

Die Gender Budget-Analyse Oberösterreichs wird ausgewählte Teile der Ausgaben der Bereiche Bildung, Gesundheit und Sport des Landesbudgets umfassen.

Wir sehen Gender Budgeting als die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Ebenen und Phasen des Haushaltsprozesses sowie als eine die Gleichstellung von Männern und Frauen fördernde Umstrukturierung öffentlicher Einnahmen und Ausgaben.

Das Ziel von Gender Budgeting ist also die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in der Finanzpolitik. Im Mittelpunkt steht die Frage, wofür und für wen öffentliches Geld ausgegeben wird. Dazu werden alle Budgetausgaben schrittweise durchleuchtet und hinterfragt.

Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Tatsache, dass Budgets in der Regel unterschiedliche Auswirkungen auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern haben. Die Beseitigung der unterschiedlichen Betroffenheiten von Männern und Frauen durch bestimmte Budgetzuteilungen ist sowohl eine Frage der Gerechtigkeit, als auch eine Frage der Effizienz und der Effektivität.

Zentraler Aspekt ist die Analyse, wem die Ausgaben zugute kommen: Mehr Männern oder mehr Frauen? Es geht also nicht um die Erhöhung des Gesamtbudgets, sondern darum, vorhandene Mittel gerechter zu verteilen.

Gender Budgeting ist aber auch ein effizientes Controlling Instrument zur Überwindung von geschlechtsspezifischen Disparitäten - ein wichtiges Element der Strategie des Gender Mainstreaming zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Gender Budgeting Analyse ist in das EU-Projekt Gender Alp! eingebunden. Dabei arbeitet Oberösterreich gemeinsam mit 6 weiteren europäischen Regionen an neuen Strategien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Folgender Zeitplan wird verfolgt:

2005:

- Kick-off-Meeting am 28. Februar 2005
- Workshops mit Fachabteilungen und Expert/innen
- Zwischenbericht
- Einrichtung von Fokusgruppen zu Erfahrungen, Wünschen und Anliegen

2006: Endbericht bis 31. März 2006

2007: Erweiterung des Budgets um Gender-Aspekte

2008: Evaluierung der Gender Perspektive des Budgets

Mag. Eva Fischlmayr Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Für das AMS als Endbegünstigter von ESF-Fördermitteln ist es seit Jahren selbstverständlich, in allen Finanz- und Aktivitätsprogrammen die Anzahl der durch die Förderung begünstigten Personen getrennt nach Männern und Frauen darzustellen. Die Förderung aus ESF-Mitteln verfolgt auch die Gleichstellung von Männern und Frauen, damit war es für das AMS naheliegend im Detail zu analysieren, in welchem Umfang Männer und Frauen in OÖ konkret durch ESF-geförderte Projekte profitieren und ob dieses Verhältnis dem Anteil von Frauen und Männern an den Arbeitslosen im Bundesland, in den einzelnen Bezirken entspricht.

In **Beratungsprojekte** werden deutlich mehr Frauen als Männer einbezogen. **Beschäftigungsprojekte** wurden in einigen OÖ Regionen anteilmäßig mehr von Männern als von Frauen für ein befristetes Dienstverhältnis genutzt. Die angebotenen Tätigkeiten hatten historisch gewachsen einen Schwerpunkt im Bau- und Baunebenbereich. Das sind Arbeitsmöglichkeiten, die Frauen deutlich weniger ansprechen und für Frauen auch nicht optimale Anschlussdienstverhältnisse bieten. Wir haben daher gemeinsam mit den Projektträgern im Verlauf mehrerer Jahre die Arbeitsbereiche neu gestaltet und einige Renovierungsbetriebe zugunsten von Gastronomie oder Wäscherei aufgegeben oder eingeschränkt.

Bildungsprojekte nehmen den größten Raum im AMS-Interventionsangebot ein. Seit Jahren liegt der Anteil der Frauen an den Schulungsteilnehmer/innen über dem der Männer. Das wird durch einen bewussten Arbeitsschwerpunkt des AMS bei der Qualifizierungsförderung für arbeitslose Frauen begünstigt. Dem AMS OÖ geht es im Bildungsbereich auch darum, Männer und Frauen unter den Kurstrainer/innen möglichst in jenem Verhältnis einzusetzen, das dem der Teilnehmer/innen entspricht. Für Bildungsprojektplanungen wird bereits im Vorfeld eingeschätzt, wie sich die Teilnehmer/innen-gruppe zusammensetzen wird, und in welchem Umfang beispielsweise für teilnehmende Frauen auch flankierend zum Kursbesuch Kinderbetreuung bereit zu stellen sein wird. Die Ausschreibungen zum Zukauf von AMS-Kursen definieren daher immer das Geschlecht der jeweils einzusetzenden Trainer/innen, das in der Regel dem der Teilnehmer/innen entspricht.

Der **Planungsprozess** für AMS-Projekte und den Fördereinsatz läuft i.d.R. bottom up. Die Interessen und Bedürfnisse arbeitsloser Frauen müssen daher **bereits auf Ebene der AMS-Regionalstellen** in die Planungsprozesse einfließen, um tatsächlich zum gewünschten Ergebnis zu kommen. Gender Budgeting war daher im AMS OÖ breit zu verankern und zu systematisieren. Alle Monitoring- und Ergebnisdaten zu Förderprojekten weisen die Fördereffekte für Männer und Frauen getrennt aus.

42,1% aller Personen, die im Jahresverlauf 2004 in OÖ arbeitslos wurden, waren Frauen; konkret registrierte das AMS OÖ im letzten Jahr den Zugang von 52.552 Frauen. 54,64% aller (Personen zuordenbaren) Förderausgaben des Jahres 2004 entfielen in OÖ auf Frauen. Das entspricht € 42,146 Millionen Fördergelder aus der Arbeitsmarktförderung und dem Europäischen Sozialfonds.

Die Arbeitslosenquote für Frauen lag 2004 in OÖ bei 4,5%, jene der Männer bei 4,4%.

4.2 Expert/innenrunde "Standardisierung und Qualitätssicherung von Gender Budgeting"

Dr. Elisabeth Klatzer
Bundeskanzleramt, Wien

Gender Budgeting respektive geschlechtergerechte Budgetgestaltung ist eine gleichstellungspolitische Strategie und nicht bloß ein technisches Instrumentarium. Unter diesem Blickwinkel ist Qualitätssicherung von Gender Budgeting nicht primär ein technischer, sondern ein politischer Prozess.

Hinsichtlich der Frage von Standardisierung und Qualitätssicherung von Gender Budgeting ist es hilfreich, sich zunächst zu vergegenwärtigen, dass Qualitätsmanagementprozesse generell unterschiedlichste Dimensionen zu berücksichtigen haben. Es sind dies insbesondere Fragen der Organisationsstruktur, Verantwortlichkeiten, die Wahl geeigneter Methoden, Verfahren und Prozesse, adäquate Ressourcen, die Entwicklung und Umsetzung sowie geeignete Bewertungsverfahren und Monitoring.

Klare Zielvorgaben stellen einen wesentlichen Eckpfeiler für wirkungsvolles Gender Budgeting dar. Ausgangspunkt sind dabei international und innerstaatlich festgelegte allgemeine gleichstellungspolitische Zielsetzungen, **wie:**

- 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 (vor allem bei Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit, Krankheit, Alter)

Diese und weitere allgemeine Gleichstellungsziele sind der Ausgangspunkt, bedürfen aber zur Operationalität konkreter Zieldefinitionen und -vereinbarungen in den einzelnen Politikfeldern. Nur so können sie als Prüfkriterien und Qualitätsmaßstäbe der Umsetzung von Gender Budgeting herangezogen werden.

Trotz des Beschlusses der Bundesregierung zur Einführung von Gender Budgeting zeigt sich in der Praxis, dass die konkrete Umsetzung bislang weitgehend das Ergebnis des Engagements und der Durchsetzungskraft gegen verwaltungsinterne Resistenzen einzelner in der Sache engagierter Mitarbeiter/innen der öffentlichen Verwaltung ist. Das steht im Gegensatz zu einem grundlegenden Prinzip des Qualitätsmanagement, nämlich, dass die oberste Leitungsebene die nicht delegierbare Verantwortung für das Qualitätsmanagement hat und darüber hinaus auch aktiv für die konsequente Umsetzung auf allen Hierarchieebenen sorgen muss. Es stellt sich daher die grundlegende Frage, ob die derzeitige Strategie, die auf der - vielfach voluntaristischen - Auswahl kleiner Pilotbereiche auf Verwaltungsebene beruht, dem Ziel der Etablierung von Gender Budgeting mit angemessenen Qualitätsstandards gerecht werden kann.

Maßnahmen zur Standardisierung und Sicherstellung von Mindeststandards

Neben klaren **Zielvorgaben als politischem Auftrag**, die im Sinne der laufenden Verwaltungsmodernisierungsprozesse durch Zielvereinbarungen zwischen politischer und Verwaltungsebene effektiver als Leitlinie des Verwaltungshandelns etabliert werden sollten, sind weitere Maßnahmen von Nöten. So wären die traditionellen Grundsätze des Verwaltungshandelns - Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit - um den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erweitern. Eine unabdingbare Maßnahme erscheint in diesem Zusammenhang die rechtliche Verankerung dieses Verwaltungsgrundsatzes ebenso wie von Gender Budgeting generell.

Maßnahmen auf institutioneller und struktureller Ebene

Gender Budgeting zielt auf die **Transformation administrativer und politischer Prozesse ab** und bedarf daher tiefgreifender Veränderungen. Ein Ansatzpunkt ist die Etablierung von Gender Budgeting als laufenden Prozess der Verwaltungsinnovation. Die bisherige Absenz von Gender in den Verwaltungsreformprojekten zeigt, dass die entsprechenden politischen Beschlüsse und Vorhaben hinsichtlich Gender Mainstreaming und geschlechtergerechter Budgetgestaltung noch nicht auf der Verwaltungsebene angekommen sind.

Es zeigt sich, dass wichtige Schnittstellen fehlen. Obwohl es bereits etablierte Verwaltungsstrukturen gibt, vor allem im Rahmen der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM) und der IMAG Gender Budgeting (IMAG GB) fehlen adäquate Steuerungselemente. **Klare Verantwortlichkeitsstrukturen und Abläufe** sind zu schaffen. Es gibt kein Steuerungsgremium auf hoher Ebene, das den Implementierungsprozess leitet. Dadurch bleibt das Thema trotz politischer Beschlüsse am Rand. Eine klare Verantwortlichkeit auf ministerieller Ebene, z.B. durch die Einsetzung eines/einer Staatssekretär/in für Gender und Finanzen im Finanzministerium, könnte dazu beitragen, dass wesentliche Steuerungsfunktionen leichter wahrzunehmen sind. Da dies in absehbarer Zeit nicht zu realisieren sein wird, wäre eine **Steuerungsgruppe auf hoher administrativer Ebene**, d.h. Sektionsleiter/innenebene, unter Einbindung des für Gender zuständigen Ressorts (BMGF), des Finanzministeriums sowie unter Beiziehung der Fachressorts angebracht.

Die Steuerungsgruppe hat die Aufgabe, politische Ziele zu konkretisieren und Prozesse in Gang zu setzen, um die adäquate Umsetzung zu gewährleisten. Die Festlegung von Qualitätsstandards und -anforderungen wäre eine weitere wesentliche Funktion dieser Gruppe. Auch die Verantwortung für verwaltungsinterne Evaluierungsprozesse zur Gewährleistung der angestrebten Qualitätsstandards sollte bei der Steuerungsgruppe liegen.

Es ist wichtig, im Blickfeld zu halten, dass neben der Integration von Gender Budgeting in der Verwaltung weiteren Handlungsebenen Raum zu eröffnen ist. Ausreichende Qualität kann nur durch die Kombination verwaltungsinterner, laufender Analyse mit fallweisen bzw. punktuellen externen Arbeiten - sowohl in Form von wissenschaftlichen Analysen als auch der Einbeziehung der Arbeiten zivilgesellschaftlicher Gruppen - sichergestellt werden.

Die Etablierung von Gender Budgeting als Teil des laufenden Verwaltungshandelns soll nicht außer acht lassen, dass die Veränderung dieses Verwaltungshandelns Teil des Prozesses ist. Es geht um die **Entwicklung partizipativer Elemente**, um die breitere Teilhabe an den Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen zu gewährleisten. Diese anspruchsvolle Zielrichtung von Gender Budgeting setzt voraus, dass die handelnden Akteur/innen Bereitschaft entwickeln neue, unbekannte Wege zu gehen.

Aufbau von Know-How und Grundlagen in der Verwaltung

Eine wesentliche Grundlage für den Erfolg von Gender Budgeting und die Etablierung von Standards ist der **Aufbau von Grundlagen zur Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung**. Dazu zählen vor allem:

- Aufbau eines Gender Ethos in der Verwaltung
- Vermittlung von Wissen auf allen Ebenen
- Etablierung eines Expert/innenpool, auf den Mitarbeiter/innen zur Unterstützung bei Umsetzungsschwierigkeiten zurückgreifen können
- Erarbeitung methodischer Grundlagen und Mindeststandards
- Geschlechtsspezifische Daten in allen Bereichen

Die Schaffung der Grundlagen in der Verwaltung ist eine Selbstverständlichkeit wird aber beträchtlicher Anstrengungen und Ressourcen bedürfen. Denn es geht darum, den **Kern des Selbstverständnisses** von Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu modifizieren. Insbesondere Institutionen, deren Aufgabenbereiche Wirtschaftspolitik und Finanzen umfassen, sind geprägt von maskulinen Traditionen und Selbstverständnis (vgl. Sen, 2000). Hier gilt es neben der Vermittlung von Wissen, Denkweisen zu ändern und ein positives Verständnis zu den neuen Zielen und Aufgaben zu entwickeln, beziehungsweise darauf aufbauend die Bildung positiver Identifikationsmuster zu fördern. Um entsprechende Standards zu schaffen, wird wohl eine Kombination aus positiven Anreizen und Verpflichtungen der Bediensteten zum Einsatz kommen.

Maßnahmen zur periodischen Überprüfung der Zielerreichung

Letztendlich ist die Qualität von Gender Budgeting an den erreichten gleichstellungspolitischen Fortschritten zu messen. Daher ist dem **Aufbau eines kontinuierlichen Monitoring und Evaluierungssystems** besonderes Augenmerk zu schenken. **Wesentliche Bestandteile eines aussagekräftigen Systems der Überprüfung von Fortschritten wären u.a. folgende Aspekte:**

- Definition geeigneter qualitativer und quantitativer Indikatoren
- periodische Rechenschaftspflicht hinsichtlich der Zielerreichung
- Etablierung partizipativer Prozesse zur Diskussion der Ergebnisse und Festlegung von künftigen Schwerpunkten
- externe Evaluierung der Politiken
- Aufbau einer Gender Monitoring Institution mit der Aufgabe einer regelmäßigen Kontrolle der Budgetpolitik bzw. des Verwaltungshandelns hinsichtlich gleichstellungspolitischer Fortschritte (Modell Rechnungshof)

Die vorgestellten Vorschläge haben unterschiedliche Reichweite und Realisierungschancen. Verständlicherweise wird in einer ersten Phase der Schwerpunkt auf systemimmanenten Elementen liegen, wie interne und externe Evaluierung der Arbeiten anhand geeigneter Indikatoren, Veröffentlichung der Ergebnisse, Förderung der öffentlichen Debatte in- und außerhalb des Parlamentes und ähnliches. Allerdings sollte die langfristige Transformation im Zuge der Standardisierung von Gender Budgeting im Auge behalten werden, um das Innovationspotential des Instrumentariums in gleichstellungspolitischer Hinsicht zu nutzen.

Qualitätsstandards

Die Frage der Festlegung von wesentlichen Eckpunkten hinsichtlich der Qualität von Gender Budgeting sollte im Sinne des Qualitätsmanagements am Anfang des gesamten Unterfangens stehen. Anforderungen an die Qualität sollten sowohl hinsichtlich des Umfangs, Anwendungsbereiches und der inhaltlichen Dimensionen als auch für den Prozess definiert werden.

Um Gender Budgeting als effektives gleichstellungspolitisches Instrumentarium zu etablieren, werden hier einige Vorschläge für die Festlegung derartiger Qualitätsstandards auf Bundesebene gemacht, die sich aus internationalen Erfahrungen, Forschungsarbeiten und der politischen Diskussion zum Thema ableiten lassen:

Qualitätsstandards hinsichtlich Umfang und Anwendungsbereich:

- Umsetzung aller drei Phasen von Gender Budgeting:
 1. Analyse
 2. Budget(um)gestaltung
 3. Monitoring/Evaluierung
- Einbeziehung der Einnahmen- und Ausgabenseite
- Gender Budgeting als integrativer Bestandteil von Budget- und Wirtschaftspolitik
- Verpflichtendes Gender Budgeting auch bei allen Reformprojekten
- Flächendeckende Einführung und kontinuierliche Praxis von GB (aber durchaus abgestuftes System von Grob- und Feinanalyse sowie interner und externer Analyse)

Qualitätsstandards hinsichtlich der inhaltlichen Dimensionen:

- Methodenmix, Kombination quantitativer und qualitativer Analysen
- Berücksichtigung der Wechselwirkungen zwischen bezahlter und unbezahlter Ökonomie; Einbeziehung der Care Economy
- Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangssituationen, Interessen, Bedürfnisse und Reaktionen auf ökonomische Anreize
- explizite Berücksichtigung der Wechselwirkung zwischen Politiken und geschlechts-spezifischen Rollen und Normen
- Definition spezifischer Ziele und Messgrößen der Zielerreichung (quantitative und qualitative Indikatoren)
- Publikation aussagekräftiger Materialien; Förderung der öffentlichen Auseinandersetzung zum Thema
- Kombination interner und externer Umsetzungs- und Evaluierungselemente

Qualitätsstandards hinsichtlich der Prozessebene:

- Integration von Gender Budgeting in laufende Prozesse der Verwaltungsinnovation
- Öffentlichkeit der Prozesse und Ergebnisse
- Einbeziehung von Zivilgesellschaft und Wissenschaft

Der Maßstab für die Qualität von Gender Budgeting sind letztendlich die erzielten Fortschritte in Richtung Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit!

Mag. Astrid Lamprechter
Unternehmensberaterin, Salzburg

"Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in öffentlichen Budgets (Gender Budgeting)"

Die Umsetzung der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Sinne der Gender Mainstreaming Strategie ist in Europa auf mehreren Ebenen legislativ bereits verankert. Sowohl die Europäische Union als auch Nationalstaaten bzw. Regionen bekennen sich zur Notwendigkeit der Umsetzung dieser Strategie im Verwaltungshandeln. Allerdings greift dieser Ansatz nur auf Gesetzesebene. Es fehlen einerseits das **Bewusstsein** innerhalb der Verwaltungen, andererseits die **praktikablen Instrumente**, um die Perspektive differenzierter Nutzenverteilung und Wirkung von öffentlichen Maßnahmen auf Frauen und Männer zu leben.

Gender Budgeting setzt den ersten Schritt in der Betrachtung bestehender öffentlicher Budgets (Einnahmen und Ausgaben) auf lokaler, regionaler, nationaler und transnationaler Ebene nach geschlechterdifferenzierten Gesichtspunkten. Der Prozess darf sich allerdings nicht in der Feststellung des Status Quo erschöpfen. Mit der **Analyse bestehender Strukturen** werden die Argumente für Veränderungen erarbeitet. Daran anschließend muss eine Verbesserung von Strukturen, indem die **Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen** in Politik und Verwaltung vorangetrieben wird - gekoppelt mit der Erarbeitung von konkreten und praktikablen Instrumenten, die diesen Entscheidungsträger/innen zur Verfügung gestellt werden können.

Im Rahmen des transnationalen Projekts **Gender Alp!** werden zahlreiche Gender Mainstreaming (Schwerpunkte **Gender Planning** und **Gender Budgeting**) Projekte in Österreich, Italien, Deutschland, Slowenien und Frankreich realisiert. Das Land Salzburg wird in einer Kooperation von der Abteilung Raumplanung, Wirtschaftsförderung und des Büros für Frauenfragen und Chancengleichheit im Bereich der geschlechtergerechten Budgetgestaltung das Projekt **"Bedarfsgerechte Förderkriterien für Frauen und Männer"** umsetzen.

Inhalte und Fragestellungen des Projekts sind:

- Teil I: Geschlechterspezifische Analyse der bestehenden Förderkriterien Ziel 2 und Phasing - Out Land Salzburg 2000 - 2006
- Teil II: Entwicklung von geschlechtersensiblen Indikatoren für Förderkriterien zur Qualitätssicherung von Gender Budgeting in der Vergabe öffentlicher Gelder im Bereich Subventionen, Projektförderung etc.
- **Indikatoren** (quantitativ und qualitativ) zur Messung des Wirkungsgrades von Fördermitteln und Projekten auf die Entwicklung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, sowie als Selektions- und Evaluationsinstrument
- **Indikatoren** als Monitoring Instrument der Gender Mainstreaming Strategie
- Wem kommt der **direkte Nutzen** der verwendeten Fördergelder in Form der zu genehmigenden Projekte etc. zu Gute - Nutzenzuordnung Frauen/Männer?
- Wie wirken die Förderungen im Bereich der **Beschäftigung** für Frauen und Männer? Was verändert sich in der hierarchischen Zusammensetzung, in der Einkommensstruktur?
- Wie wirken die Fördergelder im Bereich der **Rahmenbedingungen** des Arbeitsplatzes - Kinderbetreuung, Gestaltung der Arbeitszeiten, Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes?
- Wie wirken die beantragten Fördergelder in Bezug auf den Bereich der **unbezahlten Arbeit** und deren Verteilung innerhalb der Gesellschaft und innerhalb der Familie?

**Mag. Christine Mayrhuber
Watchgroup. Gender und Öffentliche Finanzen, Wien**

Kooperation als Fundament von Gender Budgeting

Die Rolle des Staates bzw. der öffentlichen Hand verändert sich über die Zeit. Gegenwärtig verliert die öffentliche Hand durch Finanzierungsänderungen Handlungsspielraum aber auch Ansehen. Der Staatshaushalt ist nach wie vor das wichtigste wirtschaftspolitische Instrument der öffentlichen Hand. Er zeigt die einnahmen- und ausgabenseitige Ziel- und Prioritätensetzung in allen Politikbereichen. Staatshaushalte sind in Zahlen gegossene Gesellschaftspolitik. Zivilgesellschaftliche Gender Budgeting Initiativen zielen auf eine Neupositionierung der Staatsaufgaben und damit der Staatseinnahmen und -ausgaben ab. Dies geht einher mit einer Transformation des Staates im Sinne einer stärkeren demokratischen Mitgestaltung von Frauen u.a. bei der Zielsetzung und Strukturierung von Staatseinnahmen und der Verwendung von Staatsausgaben, sowie beim Zugang zu und der Kontrolle von öffentlichen Budgets. Für Gender Budgeting-Initiativen hat die öffentliche Hand eine aktive Rolle: Budgetpolitik als zentrales Instrument zur Veränderung traditioneller Geschlechterverhältnisse und -identitäten einzusetzen.

Qualitätssicherung von Gender Budgeting aus Sicht einer zivilgesellschaftlichen Organisation

Die Möglichkeiten und Potentiale die dieser Ansatz bietet, hängen von der (öffentlichen) Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen ab. Gerade am Beginn braucht es eine genderspezifische Datenbasis, die derzeit in Österreich in den wenigsten Bereichen in adäquater Form vorhanden ist. Qualitätssicherung erschöpft sich aber nicht im Aufbau einer Datenbasis. Qualitätssicherung setzt politischen Willen voraus, der sich in der Bereitschaft zu Veränderungen der Budgetpolitik manifestiert. Die Qualität sowie Qualitätssicherung von Gender Budgeting ist nicht vorrangig ein technischer, sondern ein politischer Prozess.

Der Beitrag zivilgesellschaftlicher Organisationen zur Qualitätssicherung von geschlechtergerechten Budgets liegt in folgenden Bereichen:

- Sensibilisierung für die genderspezifischen Auswirkungen aller Politikbereiche, einzelner Politikvorhaben bzw. der Budgetpolitik insgesamt
- Regierungen und Parteien bekennen sich in ihren Programmen zu Gleichstellungszielen. Außerparlamentarische Gruppierungen haben hierbei eine Überwachungsfunktion ob und inwieweit diese Ziele erreicht bzw. welche alternativen Wege dahin vorhanden sind
- Die Herbeiführung von Veränderungen bei Politiken und Budget im Sinne einer Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Stellung von Frauen und mehr Gendergerechtigkeit durch stärkere Partizipation der Betroffenen
- Zur Verfügung Stellung von Know-How durch externe Expert/innen und Fachfrauen

Damit Gender Budgets zu Änderungen in der Budgetaufteilung führen, braucht es - als Korrektiv - eine kontinuierliche Beobachtung und Einmischung sowohl von innerhalb - als auch von außerhalb des Parlaments.

Chancen und Grenzen zivilgesellschaftlicher Impulse zu Gender Budgeting

Chancen

Internationale Erfahrungen zeigen, dass gendergerechte Budgets dort erreicht werden können, wo es sowohl innerhalb als auch von außerhalb der Regierung Unterstützung und Zusammenarbeit gibt. Im Sinne der grundlegenden Zielsetzung, mittels Gender Budgets erhöhte Transparenz und Partizipation in bezug auf den gesamten Budgetprozess zu erlangen, ist daher eine laufende Kooperation in den verschiedenen Stadien des Budgetprozesses - von der längerfristigen Budgetplanung bis hin zur Evaluierung - von grundlegender Bedeutung. Eine breite Unterstützung und Einbindung aller Akteur/innen stellt sicher, dass sowohl das technische Potential also auch die notwendigen Ressourcen (materiell wie auch inhaltlich) vorhanden sind.

Grenzen

Neben den Ressourcenbeschränkungen (Verfügbarkeit von Zeit und Geld) sind weitere Zugangshemmnisse vorhanden: Für die Erstellung von Budgetanalysen bzw. Gender Budgets außerhalb der Regierung braucht es genderspezifische Daten, aber auch Informationen darüber, welche Machtstrukturen neben den offiziellen Gremien Einfluss auf den Budgetprozess nehmen können.

Der Erfolg - im Sinne einer ökonomischen und sozialen Gleichstellung von Frauen und Männer - und damit die Qualität von Gender Budgeting Projekten hängen wesentlich von der Kooperation zwischen den politischen Entscheidungsträger/innen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, wie der Watchgroup für Gender und öffentliche Finanzen ab.

Maria Moser-Simmill

Büro für Gender Consulting und Organisationsberatung, Linz

Intention von Gender Budgeting Prozessen ist es, eine geschlechtsspezifische Transparenz bzgl. der Prioritätensetzung der öffentlichen Ausgaben und Einnahmen sichtbar zu machen und darauf im Sinne einer gleichstellungsorientierten und geschlechtergerechten Ausrichtung Einfluss zu nehmen.

Gender Budgeting Prozesse umfassen von der Definition her alle Phasen des Budgetierungsprozesses (Phase der Budgetplanung - mit Zielformulierung, die Phase der laufenden Ausgaben, d.h. Verteilung der Mittel, die Phase der Haushaltskontrolle, sowie die Phase der Evaluation der Wirkungen der Ausgaben und der Bewertung der Zielerreichung)

Welche Standards können nun in diesen Phasen für die jeweiligen Prozesse definiert werden? Und wie kann Qualität, im Sinne eines "Gütemerkmals für Gleichstellung" beschrieben werden?

Die dokumentierten Erfahrungen und Berichte zu Gender Budgeting Initiativen beinhalten noch wenig Hinweise über Standards und Qualitätskriterien oder Indikatoren, an denen der Erfolg dieser Prozesse im Hinblick auf mehr Geschlechtergerechtigkeit überprüft und gemessen werden könnte.

Die sehr unterschiedlichen Budgetinitiativen dienen zwar dazu, geschlechtsspezifische Unterschiede sichtbar zu machen und ein Bewusstsein zu schaffen bzw. Diskussionen über Geschlechterunterschiede und eine gendergerechte Politikgestaltung anzuregen. Eine Standardisierung setzt jedoch voraus, dass die unterschiedlichen Erfahrungen nach einem einheitlichen Schema erhoben, reflektiert und ausgewertet werden. Hier stehen wir am Beginn der Diskussion.

Qualitätsüberlegungen für Gender Budgeting Prozesse können sich einerseits auf die Zielebene bzw. auf den (politischen) Prozess der Zielaushandlung und deren Budgetrelevanz beziehen. (z.B.: Welche gleichstellungspolitischen Ziele sollen in welchem Zeitraum bzw. in welchem Ausmaß erreicht werden? Wie setzen sich diese in den Budgets um? Wird der Prozess der Planung partizipativ gestaltet? Wer wird einbezogen? ...)

Andererseits müssen Qualitätsüberlegungen Anwendung finden auf die Ebene der konkreten Steuerung von Budgets (laufendes Budgetcontrolling und Monitoring), sowie im Bereich der Evaluierung und der Bewertung der Auswirkungen der Einnahmen und Ausgaben auf die Geschlechter (Budgetinzidenzanalysen).

In diesem Zusammenhang erscheint eine Verknüpfung von neuem Verwaltungshandeln (New Public Management), das Transparenz über die Produkte, Kund/innen, sowie die Leistungs- und Wirkungsziele beinhaltet mit der Zielsetzung und den Intentionen einer geschlechtergerechten Budgetgestaltung als unbedingt erforderlich und Ziel fördernd. Voraussetzung dafür sind die Entwicklung und Weiterentwicklung von Methoden und Instrumenten (wie Indikatoren für ein gleichstellungsorientiertes Staatliches Handeln) und die Verfügbarkeit grundlegender geschlechterdifferenzierter Daten und Analysen. Diese sind als Steuerungsinstrumente in das Verwaltungshandeln zu integrieren. Indikatoren für eine erfolgreiche Prozessgestaltung werden dabei auch sein, inwieweit es gelingt ressort-, fach- und parteienübergreifende Arbeits- und Steuerungsstrukturen zu implementieren und im Sinne eines partizipationsorientierten Vorgehens Teile der "Zivilgesellschaft" zu integrieren.

Dr. Alfred Fellingner
BAB Unternehmensberatung, Wien

Öffentliche Haushalte bzw. Budgets sind Ausdruck politischer Programme. Einerseits gibt ein Budget Aufschluss über die Ziele und Maßnahmen der vergangenen Politik, da der Finanzplan ja meist langfristige Verbindlichkeiten aufweist. Andererseits macht ein Budget die Ziele der gegenwärtigen Politik sichtbar.

Strukturen und Maßnahmen, die in einem Budget zahlenmäßig manifestiert werden, haben Konsequenzen für das Geschlechterverhältnis. Aus einem Budget lässt sich ablesen, ob die Politik auch Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt. Gender Budgeting ist daher in unserem Verständnis ein Teil eines größeren Gender Mainstreaming-Prozesses.

Die Initiierung von Gender Budgeting kann zu einem allgemeinen Gender Mainstreaming Prozess führen, da man unweigerlich auf grundsätzliche Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern stößt. Ohne Gleichstellungsziele ist aus unserer Sicht, daher auch kein Gender Budgeting möglich. Egal wo der Prozess startet - aus unserer Sicht bedeutet Gender Budgeting, geschlechterbewusste Budgets zu erstellen und stetig zu hinterfragen, welche Politik bzw. welche Ziele werden mit dem Budget verfolgt? Welche Konsequenzen hat das Budget auf Frauen und Männer? Wie werden Budgetentscheidungen gefällt? Trägt dieses Budget zu einer Gleichstellung der Geschlechter bei? Welche gleichstellungspolitischen Ziele sollen künftig bei der Budgetgestaltung verankert werden?

Aus unserer Sicht ist es daher ebenso notwendig, bestehende Budgets zu hinterfragen, wie zukünftige Gleichstellungsziele zu formulieren und budgetär entsprechend umzusetzen sind, so dass sie gesellschaftspolitisch langfristig zu einer Gleichstellung der Geschlechter führen.

Um Gender Budgeting und Budgetanalysen durchzuführen braucht es:

- eine klare Formulierung von Gleichstellungszielen, die sich im Budget (monetär) und bei der Budgeterstellung (Frauen und Männer machen gemeinsam Budgets) wieder finden
- entsprechende Daten und Indikatoren, u.a. Aufschlüsselung von Daten nach Frauen und Männern,..)
- eine strukturelle Verankerung in der Planung, im Budgetvollzug und in der Budgetkontrolle sowie Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit als Grundsatz neben Grundsätzen wie Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit
- Fachexpert/innen für Gender und Budget bzw. geschlechtergerechtes Budget und damit auch ein Instrumentarium wie Gender Budgeting durchgeführt werden kann (z.B. Wirkungsanalyse, Indikatoren)
- Prozessexpert/innen, die den Prozess so gestalten, dass alle Beteiligten den Prozess und die Inhalte mittragen können
- Kontinuität und Regelmäßigkeit: kein einmaliger Prozess, sondern jährliche Durchführung
- eine Evaluierung des Prozesses und Messung der Effekte des Budgets (Wirkungsanalysen)

Ein konkretes Beispiel aus dem kommunalen Bereich: In einer oberösterreichischen Kleinstadt ist durch eine Stadträtin ein Gender Mainstreaming-Prozess initiiert worden und zum Auftakt haben an einem Gender Workshop sämtliche Stadträt/innen und Beschäftigten der Stadtverwaltung teilgenommen. Ein Ergebnis war die Bildung von mehreren Arbeitsgruppen, von denen sich eine mit dem Thema geschlechtergerechte Budgeterstellung auseinandersetzt. Diese Arbeitsgruppe wird von einer externen Genderexpertin begleitet.

Ziel ist es, die Budgeterstellung zu hinterfragen:

- Welche Politik wird mit dem Budget verfolgt?
- Wer profitiert wie vom Budget?
- Wie werden Budgetentscheidungen gefällt?
- Welche gleichstellungspolitischen Ziele sollen künftig bei der Budgetgestaltung verankert werden?
- Welche "alten Verbindlichkeiten" gibt es bereits, die nicht mehr verändert werden können?
- Welche Budgetposten sind noch veränderbar?
- Was sind erste Schritte, die konkret umgesetzt werden können?

Dadurch soll die "Geschlechtergerechtigkeit" des Budgets hinterfragt und im Zuge eines politischen Prozesses zukünftige Weichenstellungen vorgenommen werden, die nach der Umsetzung auch evaluiert werden sollen.

4.3 Expert/innenrunde "EU-Vorgaben zur Umsetzung von Gender Budgeting"

Mag. Ulrike Mandl
Bundesministerium für Finanzen, Wien

"Gender Aspekte in der europäischen Wirtschaftspolitik"

Im Zielkatalog der Europäischen Union findet sich der Gender-Aspekt (Art. 2 EGV [...] die Gleichstellung von Männern und Frauen [...]). Auch der EuGH lässt von Zeit zu Zeit durch Entscheidungen vor allem im Bereich des Gender Mainstreamings aufhorchen.

Die Frage, die sich stellt, ist, wie kann der Gender Aspekt im Bereich der Wirtschaftspolitik verankert werden?

Die Wirtschaftspolitik der Europäischen Union ist Sache der einzelnen Mitgliedstaaten. Der Artikel 99 EGV verweist jedoch auf die Notwendigkeit einer Koordinierung der nationalen Wirtschaftspolitiken. Als Instrument werden hierfür die Grundzüge der Wirtschaftspolitik verwendet. Diese haben ihren Schwerpunkt in der Fiskalpolitik und der Zusammenwirkung mit der Geldpolitik. Es handelt sich dabei um Empfehlungen, d.h. im rechtlichen Sinn nicht bindend. Für die Empfehlungen betreffend öffentlicher Finanzen und Lissabon-Schwerpunkte gibt es jedoch verschiedene Überwachungsverfahren.

In der neuen Governance der Lissabon-Strategie sind die Grundzüge der Wirtschaftspolitik in den Kern der Lissabon-Strategie gerückt. Wachstum und Beschäftigung stellen die wesentlichen Eckpfeiler dar. Die Europäische Kommission kam in ihrem vorgelegten Entwurf für die Grundzüge bis 2008 auch dem Wunsch der Mitgliedstaaten nach, von der zunehmenden Detailliertheit der einzelnen Empfehlungen wieder abzurücken. So findet sich nun eine Liste von 15 Empfehlungen in den Grundzügen der Wirtschaftspolitik. Natürlich hat dies eine Verallgemeinerung bzw. einen abstrakteren Zugang zur Folge.

Welche Möglichkeiten gibt es, Gender Budgeting in den Grundzügen der Wirtschaftspolitik zu verankern?

Um Gender Budgeting auch auf europäischer Ebene zu verankern, wäre ein möglicher Ansatz einer Verbindung zu Gender Budgeting in den Empfehlungen der Grundzüge der Wirtschaftspolitik herzustellen, z.B. im Rahmen der Qualität öffentlicher Finanzen.

Gegeben den großen strukturpolitischen Herausforderungen in den EU-25 und der Fokussierung der Lissabon-Strategie auf Wachstum und Beschäftigung, wird sich eine solche Positionierung des Gender Budgetings aber als schwierig herausstellen.

Vor allem da wir uns nicht zufrieden geben sollten mit der alleinigen Erwähnung, es sollte mehr als eine leere Worthülse sein.

Als Alternative: Sollte die Gunst der Stunde genutzt werden?

Im kommenden ersten Halbjahr übernimmt Österreich die EU-Präsidentschaft. Österreich könnte diese Rolle nutzen um Gender Budgeting auf die europäische Agenda zu bringen. Im Rahmen des Europäischen Rates könnte Gender Budgeting als wichtige vierte Säule der Lissabon-Strategie etabliert werden.

Mag. Ulrike Rebhandl
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien

Die europäischen Vorgaben der Beschäftigungspolitischen Leitlinien, des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung und der Strukturfondsverordnungen 2000 bis 2006 fordern einen umfassenden Ansatz zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt. Gender Mainstreaming wird als Teil eines solchen Ansatzes gesehen, der durch spezifische frauenfördernde Maßnahmen ergänzt werden muss.

In der Folge wurde auch im Europäischen Sozial Fonds(ESF)-Ziel-3-Programm der Budgetperiode 2000 bis 2006 neben einem frauenspezifischen Schwerpunkt das Prinzip des Gender Mainstreaming für die gesamte Umsetzung aller Schwerpunkte aufgenommen. Im aktuellen ESF-Programm ist für einen geschlechtergerechten Einsatz der Budgetmittel festgeschrieben, dass u.a. die geschlechtsspezifisch neutrale Verteilung der ESF-Mittel, d.h. keine systematische Benachteiligung von Frauen und Männern bei den Maßnahmenkosten.

Das Arbeitsmarktservice als die größte umsetzende Stelle von ESF-Maßnahmen hat diesen Ansatz im Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming aufgenommen (z.B. der Frauenanteil bei den Fördermaßnahmen wird mit dem Budgetcontrolling abgebildet).

Ein mögliches Beispiel für "Gender Budgeting" - Mitarbeiter/innenqualifizierung

Die Ergebnisse der Analyse der betrieblichen Weiterbildung der ESF-Periode 1995 bis 1999 (Ziel 4) zeigten auf, dass Frauen im Rahmen dieser Maßnahmen deutlich benachteiligt waren. Gefördert wurden laut Evaluierungsbericht in erster Linie Männer im Haupterwerbsalter. Wenn Frauen an betrieblichen Weiterbildungen teilnahmen, waren die Bildungsmaßnahmen quer durch alle Betriebsgrößen und Branchen deutlich kürzer und billiger. Diese Ergebnisse führten dazu, dass im aktuellen ESF-Ziel-3-Programm 2000 bis 2006 (Schwerpunkt 4) versucht wird neben dem Prinzip des GM durch gezielte Maßnahmen wie verpflichtende Bildungspläne und Unternehmensberatungen sowie mit einer klaren Definition der Zielgruppen (unqualifizierte Mitarbeiter/innen, ältere Mitarbeiter/innen sowie Frauen allgemein) verstärkt Frauen im Rahmen von Mitarbeiter/innenqualifizierungsmaßnahmen zu fördern.

Stand der Diskussion zur Strukturfondsperiode 2007 bis 2013

Die Verordnungsentwürfe der Europäischen Kommission zu den Strukturfonds 2007 bis 2013 wurden mit Juli 2004 veröffentlicht. Seit Herbst 2004 werden die einzelnen Verordnungen auf Ratsarbeitsgruppen-Ebene diskutiert. Die ESF-VO beinhaltet derzeit noch einen eigenen Artikel "Gleichstellung von Frauen und Männern" - die Positionen der einzelnen Mitgliedsländer sind jedoch sehr unterschiedlich. Österreich begrüßt diesen Artikel und hat zusätzlich "Gender Budgeting" in die Verhandlungen eingebracht.

Judith Cerwenka Frauenstiftung Steyr, Oberösterreich

Gender Budgeting-Initiativen beabsichtigen

- Chancengleichheit innerhalb von Haushaltspolitik zu durchleuchten und Verteilungsaspekte sichtbar zu machen
- und in weiterer Folge Verteilungsgerechtigkeit, mehr Transparenz und demokratische Partizipation (Beteiligung von Bürger/innen in der Haushaltspolitik)

Was heißt das für umsetzende Organisationen in der Region/an der Basis?

Berichte aus einem kleinregionalen Gender Budgeting Workshop

Im Rahmen von EQUAL und einem regionalen Projekt zu "Sozialwirtschaft als Beschäftigungschance für Frauen" richtete sich der Workshop an Personen der Region Steyr-Kirchdorf, die in den Bereichen Soziales, Bildung, Freizeit/Kultur, Umwelt/Natur, Tourismus/Sport tätig sind und sich für Zusammenhänge zwischen Wirtschaftspolitik, öffentlichem Haushalt und Gleichstellung interessieren.

Der Workshop hatte zum Ziel, Frauen zu einer breiten Auseinandersetzung mit wirtschaftspolitisch relevanten Themen für die Sozialwirtschaft zu motivieren und zu befähigen.

Das Training bot die Möglichkeit, am Beispiel von öffentlichen Budgets (z.B. Gemeindebudgets) den Nutzen und die Auswirkungen auf die Lebensbedingungen von Frauen in der Region, sowie auf die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu analysieren und zu diskutieren. Die Teilnehmer/innen erfuhren in diesem Training, wie sie Gender Budgeting in ihrem Arbeitsbereich umsetzen können und lernten Instrumente, Methoden & konkrete Fallbeispiele für geschlechtergerechte Budgetgestaltung kennen.

Seminarinhalte waren:

- Wirtschaftsalphabetisierung:
 - Sensibilisierung für Interessen und Macht in der Ökonomie als reelle Größen
 - Befähigung und Motivierung zu einer breiten Auseinandersetzung mit wirtschaftspolitisch relevanten Themen
- Begriffsklärung und Hintergrund von Gender Budgeting und Politik
- Fragen und Methoden einer geschlechtsspezifischen Budgetanalyse und einer geschlechtergerechten Budgetplanung
- Erarbeitung von differenzierten und zielgruppenspezifischen Lösungen
- Nutzen und Auswirkungen von Ausgaben auf die Lebensbedingungen von Frauen und Männern (Stichwort unbezahlte Arbeit)
- Umsetzung und Anwendungsbeispiele auf Gemeinde-, Vereins- und nationaler Ebene

Als Methoden kamen dabei überwiegend folgende zur Anwendung:

- Fachinputs
- Angeleitete Gruppen- und Einzelübungen ("Differenzenübung", Rollenspiele)
- Bearbeitung von Arbeitsblättern, Arbeitsaufgaben und Handouts
- Moderation und Begleitung
- Erstellung von Unterlagen zum Thema

Die Teilnehmer/innen hatten eigene Erfahrungen mit Budgetgestaltungsmöglichkeiten von öffentlichen Geldern durch (regionale) Fördervergabe und -vorgaben, als bestimmende Kraft von außen, sowie durch ihre eigene Budgetplanung nach innen (Programmgestaltung, eigene Teilnehmer/innenstruktur etc.).

Beispiele näherer Analysen waren Regionalentwicklungsbudgets (z.B. Ausgaben für Technologiezentren vs. Frauenprojekte), Schuldnerberatung (wie sind die Geschlechter verteilt unter Betreuer/innen, Klient/innen), was bedeuten Investitionen für Prophylaxe in einem sozialökonomischen Betrieb.

Die Analyse eines Kulturvereinbudgets ergab ... "Einerseits eine verschriftlichte Aufstellung von Antworten zu Fragen der Beschäftigtenstruktur, der Geschlechterverteilung, der Arbeitszeitverteilung, des Personalmanagements, der Ressourcenverteilung, der Arbeitszufriedenheit, der Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeiter/innen, der Vereinsziele und auch Antworten zu Fragen von Lösungsvorschlägen im Bereich der Gleichstellung. Andererseits eine Liste von leicht behebbaren Mängeln (wie z.B. eine Zeitschaltuhr an der Außenbeleuchtung damit die Personen mit Schlussdienst - vorwiegend weibliches Barpersonal nicht im Dunklen das Areal des Kulturhauses verlassen müssen) sowie eine generelle Sensibilisierung zum Thema. Und eine Heranführung an Arbeitsweisen, die eine Kontrolle über gesetzte Maßnahmen und Ziele erlauben"...

(vgl. "Gender Budgeting im Röda", Kupf Zeitung Nr.110/1/05;

Web: <http://www.kupf.at/index.php?sid=890&os=5&iccatid=155>).

Breiter Raum wurde Erfahrungen und Erkenntnissen im Zusammenhang mit Gemeindebudgets eingeräumt: Die Informationen aus der Arbeit von Gemeinderät/innen (auch deren Sitzungen und Protokolle) sind zwar generell öffentlich zugänglich. Die Daten werden aber meist pauschal zusammengefasst veröffentlicht, weshalb sie einerseits nur für Geübte lesbar sind, **sich aber ein gendersensibler Blick hinter die Kulissen einer Budgetplanung absolut lohnt, nämlich wenn folgende Faktoren überprüft werden:**

- Männer-, Frauenanteil
- Leitungsfunktionen, Gehaltsschema
- Verhältnis außerordentlicher - ordentlicher Haushalt
- Aufteilung in den Ressorts, z B. Verkehr - Soziales/Kultur
- Ausschussarbeit, Transparenz von Entscheidungsprozessen

Sichtbar wurde die Verzahnung von Ungleichfaktoren wie Einkommen, Wohnen, Konsum, Gesundheit, Aktivität, psychischer Status, Bildung aber eben auch Geschlecht.

Abschließend wurden folgende Instrumente & Initiativen für bottom-up Akteur/innen als zielführend erarbeitet:

- Netzwerkarbeit, Interesse herstellen, Verbündete gewinnen
- Informationsfluss und Kooperation intra- und interinstitutionell
- Bildungsarbeit, Sammeln von Informationen über den allgemeinen Budgetprozess, Vergleich bezahlte/unbezahlte Arbeit
- Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit, Informationen zum aktuellen Budget und zur Budgetentwicklung, Ausarbeiten von Verbesserungsvorschlägen zu gleichstellungsorientierten Maßnahmen und Zielen
- ...und Fragen stellen wie z.B.:
 - Welche Rolle spiele ich/spielen wir in der Organisation?
 - Welche Möglichkeiten und Grenzen resultieren daraus (z.B. Zugang zu Informationen, Mitsprachemöglichkeit)?
 - Welche strategischen Partnerschaften bieten sich an?
 - Wer entscheidet über das Budget?
 - Welches sind die wichtigsten Teile des Budgets?
 - Welche Faktoren sind für ein Plus/Minus Budget ausschlaggebend?
 - Welche Auswirkungen haben diese Budgetsituationen auf die Organisation/den Haushalt/das Vorhaben?
 - Stehen Ressourcen für einen Gender Budgeting Prozess zur Verfügung?
 - Kann ich/können wir Arbeitszeit verwenden?
 - Welche Widerstände scheinen überwindbar/unüberwindbar?

Wobei sich Widerstand als zielführender Indikator für die Relevanz der Fragen erwies.

Was wären Wünsche der "Graswurzlarbeiterinnen" an die TOPs?

Sichtbares Engagement der Führungsebene, politischer Wille, Vorbildcharakter, Verantwortlichkeit, Gesetzes- und Richtlinieninitiativen, Sanktionierbarkeit für deren Nichteinhaltung, Transparenz der Umsetzungswege, Schaffung von Koordinierungs- und Kontrollstrukturen, flying experts, das Thema regelmäßig auf die Tagesordnung setzen, spezielle Programme und Ausschreibungen für Projekte und Mittel für all das.

Es gibt auch für Genderbudgeting kein Patentrezept, sondern nur die Summe von kleinen, oft unspektakulären Schritten.

Mag. Günther Salchner Regionalentwicklung Außerfern, Tirol

Bürgermeisterin Hilde Zach (ÖVP), Marie-Luise Pokorny Reitter (SPÖ) und Uschi Schwarzl (Die Grünen) bewerben sich für 2006 an aussichtsreicher Position um das Bürgermeisteramt in Innsbruck. In Innsbruck gibt es gelebtes Gender Budgeting. Denn Gender Budgeting hat in erster Linie etwas mit Strukturen zu tun. Die Situation im gesamten Bundesland Tirol mit seinen 278 Gemeinden ist eine andere. Aus den letzten Kommunalwahlen im März 2004 ging eine einzige Bürgermeisterin hervor. Maria Zwölfer ist die gewählte Bürgermeisterin der Gemeinde Lermoos in der Region Außerfern.

Das Außerfern, deckungsgleich mit dem politischen Bezirk Reutte, liegt im Nordwesten Tirols. In der ländlich strukturierten Region leben rund 31.000 Außerferner/innen insgesamt 37 Gemeinden. Der Verein Regionalentwicklung Außerfern besteht seit 1995. Er repräsentiert den gesamten Bezirk über Gemeinden, Bezirkshauptmannschaft, Wirtschafts- und Sozialpartner. Zu seinen Aufgaben zählt die Umsetzung des Regionalen Entwicklungsplans nach der Leader-Philosophie.

Das EU-Programm Leader+ basiert auf den Säulen Bottom up, Innovation, Kooperation und Vernetzung. Bei der Umsetzung von Leader+ im Außerfern spielen auch Gender-Themen eine Rolle. Mithilfe der Projekte "Grenzüberschreitender Politiklehrgang für Frauen", "TIROLino - maßgeschneiderte Kinderbetreuung für Arbeitskräfte im Tourismus" und "Soziales Leitbild Außerfern" versucht die Regionalentwicklung Außerfern Schiefen auszugleichen. Regelmäßiger Erfahrungsaustausch und Know-How Transfer erfolgen durch die aktive Teilnahme am österreichischen Arbeitskreis zu Gender Mainstreaming unter Leader+.

Richtlinien und Gelder kommen aus Brüssel. Regionalentwicklung ist somit ein zutiefst europäisches Thema. Die EU hat zweifelsohne Möglichkeiten, Gender Budgeting in einem Europa der Regionen umzusetzen. Gender Budgeting hängt wie eingangs erwähnt primär an den Strukturen. Diese sind historisch gewachsen. In Kommunalpolitik und Verbänden geben überwiegend Männer den Ton an. Männer, die auch von Frauen gewählt wurden. Eine Änderung in Richtung mehr Gleichstellung lässt sich nach dem Top-Down-Prinzip nicht erzwingen. Die EU-Kommission wie auch die Mitgliedstaaten müssen Gender Budgeting und auch Gender Mainstreaming im Rahmen der Programmierung explizit zum Thema machen. Der Weg zu Gender Budgeting liegt im Setzen von Anreizen über förderfähige Maßnahmen, welche langfristig zur Implementierung gegenderter Strukturen beitragen. Projekte im Bereich Qualifizierung, Mentoring und Coaching können hierbei einen wertvollen Beitrag leisten. Zu denken ist auch an Aktionen, die vermitteln, wie Gender Budgeting im Rahmen der Programmumsetzung anzuwenden ist. Hierzu braucht es entsprechend ausgebildetes Personal, das als integraler Bestandteil der Regionalentwicklungsstruktur die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting aktiv vorantreibt. Der Einsatz von adäquaten Humanressourcen muss in den Regionalentwicklungsprogrammen der Periode 2007 bis 2013 als förderfähige Maßnahme enthalten sein.

5 Zusammenfassung

Dr. Margit Schratzenstaller
Moderatorin

Die Fachtagung zeigte vor allem dreierlei:

Erstens: ein wachsendes Interesse auch von Seiten der politischen Entscheidungsträger/innen auf allen föderalen Ebenen in Österreich Gender Budgeting Initiativen anzustoßen und dauerhaft für die Verankerung von mehr Geschlechtergerechtigkeit im betreffenden öffentlichen Haushalt zu sorgen.

Zweitens: die nach wie vor bestehenden bzw. sich erst im Zuge der konkreten Durchführung von Gender Budget-Initiativen manifestierenden noch offenen Fragen: Sowohl was methodische Probleme und Analyseinstrumente anbelangt ("Wie wird Gender Budgeting gemacht?"), insbesondere aber auch bezüglich der Zielsetzungen, die mit Gender Budgeting überhaupt verfolgt werden sollen ("Welche konkreten politischen Ziele sollen mit Gender Budgeting erreicht werden?").

Und drittens: kam deutlich zum Ausdruck, dass die nachhaltige Einführung von Gender Budgeting ein anspruchsvolles Unterfangen ist, das Anstrengungen auf allen Ebenen und entsprechende Ressourcen erfordert.

Es war also an der Zeit, sich über die bisherigen Initiativen und Fortschritte in Österreich auszutauschen. Die auf der Tagung unternommene Zusammenschau der Erfahrungen, die bisher auf den einzelnen staatlichen Ebenen in Österreich gemacht worden sind, verdeutlichte, dass in der letzten Zeit auf allen Ebenen einiges ins Rollen gebracht worden ist. Gender Budgeting wird zunehmend als wichtige Methode zur Erhöhung der Effektivität und Transparenz von staatlichem Handeln anerkannt: Als Ansatz, um durch die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive eine den Bedürfnissen/Bedarf sowie den spezifischen unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern besser entsprechende Ausgestaltung der öffentlichen Budgets zu erreichen und langfristig im Rahmen der staatlichen Haushaltspolitik die Weichen dafür zu stellen, dass die bestehende geschlechtsspezifische Rollenzuweisung an Frauen und Männer mit Hilfe budgetpolitischer Maßnahmen in Richtung einer Gleichstellung der Geschlechter aufgebrochen werden kann.

In Österreich setzt sich die Erkenntnis immer mehr durch, dass die Analyse und die Umstrukturierung der öffentlichen Haushalte aus der Geschlechterperspektive ein unverzichtbares Element einer konsequenten und umfassenden Gender Mainstreaming-Strategie ist. Auch die in anderen Ländern gemachten Erfahrungen sind zum großen Teil zur Kenntnis genommen und ausgewertet worden.

Nun ist es an der Zeit, Instrumente und Methoden für die konkrete Durchführung von Gender Budgeting zu entwickeln: Inzwischen stellt sich nicht mehr so sehr die Frage, ob und warum Gender Budgeting sinnvoll ist, sondern wie man Gender Budgeting - bezogen auf einen ganz konkreten Haushalt oder Haushaltsposten - "macht". Auch - und das haben die Diskussionen mit den Expert/innen sehr deutlich gemacht - werden Instrumente und Methoden benötigt, um die "Qualität" von Gender Budgeting sicherzustellen.

Die Diskussionen auf der Tagung haben gezeigt, dass auch dies - ebenso wie Gender Budgeting insgesamt - kein rein technisches Unterfangen ist. Vielmehr hängt der "Qualitätsbegriff" - also die Definition dessen, was "gutes" Gender Budgeting ausmacht - ganz entscheidend von den verfolgten Gleichstellungszielen (wie umfassend wird Gleichstellung verstanden, wie wird Gleichstellung definiert?) und damit von den Kriterien ab, anhand derer der Zielerreichungsgrad gemessen werden kann. Die Konkretisierung der Gleichstellungsziele und -kriterien ist nicht nur abhängig vom konkreten Politikfeld, sondern ist auch Ausfluss politischer Entscheidungen.

Dabei erscheint eine Orientierung an europäischen/internationalen Gleichstellungsvorgaben sinnvoll. Der Erfolg von Gender Budget Initiativen scheint in erheblichem Maße davon abzuhängen, dass die Gleichstellungsziele und -kriterien vorab definiert und auch transparent und explizit gemacht werden. In diesem Bereich - bei der Entwicklung von Kriterien und Indikatoren - besteht noch ein erheblicher Forschungsbedarf.

Darüber hinaus spielt auch der Implementierungsprozess eine wichtige Rolle dafür, dass Gender Budgeting dauerhaft in den öffentlichen Verwaltungen verankert werden kann. Neben der Sensibilisierung der Beteiligten in der Verwaltung und dem Aufbau von internem Know-How durch Schulungen und die Heranziehung externer Expertise sind als wichtige Erfolgsfaktoren ein klares politisches Commitment "von oben" sowie die Zurverfügungstellung zusätzlicher zeitlicher und finanzieller Ressourcen zu nennen. Ebenso ist die Verfügbarkeit disaggregierter geschlechtsspezifischer Daten eine unverzichtbare Voraussetzung, um gendersensible Analysen durchführen zu können. Auch muss geklärt werden, wie die Rückkopplung zwischen Politik und Verwaltung erfolgen bzw. was mit den Ergebnissen einer Gender Budget Analyse geschehen soll.

Für den Erfolg von Gender Budgeting ist auch ein Monitoring erforderlich, ob Maßnahmen zur Zielerreichung gesetzt wurden und inwiefern die angesteuerten Ziele erreicht werden. Dieses Monitoringverfahren sollte ggf. auch mit Sanktionsmöglichkeiten ausgestattet sein. Wichtig ist darüber hinaus, dass neben der "offiziellen" Politik und der Verwaltung auch zivilgesellschaftliche Organisationen in Gender Budget-Initiativen involviert werden. Eine Kombination eines Top-Down mit einem Bottom-Up-Ansatz, also Initiativen von zivilgesellschaftlicher Seite, hat sich international für den Erfolg von Gender Budgeting bewährt: Sowohl, weil zivilgesellschaftliche Organisationen als Korrektiv hinsichtlich der verfolgten Zielsetzungen wirken können, wenn sie sich von den Aktivitäten von Politik und Verwaltung nicht adäquat vertreten fühlen, als auch, um die Umsetzung der festgelegten Ziele einzufordern. Zivilgesellschaftliche Organisationen haben umfangreiche Expertisen einzubringen.

Daneben ist sicherlich eine Standardisierung von Gender Budgeting sowie die horizontale und vertikale Vernetzung und Kooperation innerhalb und zwischen den Gebietskörperschaften langfristig sinnvoll, zumal die Handlungsspielräume der öffentlichen Hand auf den einzelnen föderalen Ebenen mit ihren jeweils spezifischen Aufgabenbereichen und Finanzierungsstrukturen sehr stark ineinander greifen.

Schließlich wäre auch die EU eine wichtige Akteurin bei der Implementierung von Gender Budgeting in den EU-Mitgliedstaaten, aber auch in der EU-Haushaltspolitik selbst. Sie kann eine wichtige Rolle dabei spielen, auf der Grundlage der ihr zur Verfügung stehenden (wirtschaftspolitischen) Koordinationsinstrumente die Verankerung von Gender Budgeting in den EU-Staaten voranzutreiben: Etwa im Rahmen der Grundzüge der Wirtschaftspolitik, aber auch durch eine entsprechende Ausgestaltung der strukturpolitischen Förderinstrumente (z.B. Europäischer Sozialfonds) durch eine verstärkte Evaluierung des Mitteleinsatzes aus der Geschlechterperspektive und die intensivere Nutzung positiver und negativer Sanktionen. In diesem Zusammenhang wurde die Notwendigkeit der Verlinkung des Top-Down-Ansatzes der EU mit den Bottom-up-Initiativen, die von der regionalen/kommunalen Ebene ausgehen, betont. In der Diskussion wurde aber auch klar, dass die EU selbst derzeit Gender Budgeting nicht als ein Ziel ansieht. Die Bedeutung, die Gender Mainstreaming generell im europäischen Zielkatalog zugemessen wird, hat aktuell im Zuge der Re-/Fokussierung der so genannten Lissabon-Strategie und der aktualisierten Politiken (z.B. Strukturpolitik, beschäftigungspolitische Leitlinien) sogar abgenommen. In diesem Zusammenhang ist der in einem der Expert/innen-Panels präsentierte Vorschlag, dass Österreich die EU-Präsidentschaft 2006 nützen sollte, um Agenda-Setting bezüglich Gender Budgeting zu betreiben, von besonderem Interesse.

6 Kurzbiografien

Mag. Carmen Breitwieser

Büro der Landtagspräsidentin Angela Orthner, Oberösterreich

- Jahrgang 1975
- Studium der Rechtswissenschaften, Gerichtspraxis, anschließend Tätigkeit als Konzipientin
- seit 2002: Bedienstete im Amt der OÖ. Landesregierung, Präsidium und Verfassungsdienst
- seit Februar 2004: Leiterin des Büros der Ersten Präsidentin des OÖ. Landtags Angela Orthner
- Mitglied der Projektleitung des Projekts Gender Budgeting Analyse in Oberösterreich

Judith Cerwenka

Frauenstiftung Steyr, Oberösterreich

- Ausbildung zur Konsektivdolmetscherin an der Universität Wien
- Tischlerin
- Ausbildung zur Kulturmanagerin an der Universität Salzburg
- Koordinatorin für europäische Kultur- und Sozialprojekte mit Schwerpunkt Frauenerwerbstätigkeit im ländlichen Raum, Regionalentwicklung, Gender Mainstreaming
- Experte in verschiedenen lokalen und nationalen Fachgremien
- seit 1995: Mitarbeiterin der Frauenstiftung Steyr; Tätigkeiten: Leiterin für innovative Projekte und stellv. Geschäftsführerin der Frauenstiftung Steyr

Dr. Alfred Fellingner

Unternehmensberatung BAB GmbH, Wien

- Sozialwissenschaftler, systemischer Organisationsberater
- Arbeitsschwerpunkte: Berater bzw. Projektleiter von GM-Projekten, systemorientierte Beratung und Training zur Umsetzung von GM im Profit- und Non-Profit-Bereich, Beratung in Projekten mit Schwerpunkt Prozess- und Organisationsentwicklung, Kooperationsaufbau, Gender Mainstreaming, Personalentwicklung; Evaluierung von Projekten; Coach und Supervisor für den Profit- und Non-Profit-Bereich
- Mitarbeiter der BAB GmbH, die sich als intermediäres Beratungsunternehmen, das mit einem systemisch-ganzheitlichen Ansatz Menschen und Organisationen auf dem Weg in die Zukunft unterstützt, versteht. Die Bereiche "Gender Mainstreaming", "Qualifizierung", "Frauenförderung", "Netzwerke" und "Neue Technologien" sind die zentralen Inhalte der BAB GmbH, wobei Frauen sowie klein- und mittelständische Unternehmen die am stärksten vertretenen Zielgruppen der Beratung sind

Bürgermeister Kurt Fischer

Gemeinde Baumgarten, Burgenland

- Geburtsdatum: 19. September 1960, verheiratet, zwei Kinder
- Beruf: Bürokaufmann
- seit 2001: Mitarbeiter der Fa. VAMED, Finanzabteilung

Politische Laufbahn:

- seit 1992: im Gemeinderat
- seit 1997: stellv. Vorsitzender der SPÖ Baumgarten
- seit 1997: Vizebürgermeister
- seit 2002: Vorsitzender der SPÖ Baumgarten
- seit 2002: Bürgermeister

Mag. Eva Fischlmayr

Arbeitsmarktservice Oberösterreich

- Jahrgang 1955
- Studium der Soziologie an der Johannes Kepler Universität in Linz
- seit 1979: Mitarbeiterin in der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice OÖ
- seit 1997: Leiterin der Abteilung Fördermanagement, verantwortlich für die Gesamtkoordination der AMS-Projektförderungen und der Förderbudgetplanung im AMS OÖ

Mag. Andrea Hlavac

Finanzverwaltung, Wien

- Ökonomin (Universität Wien, London School of Economics); Schwerpunkte: Arbeitsmarktpolitik, Industrieökonomie, Budgetpolitik
- Berufserfahrungen: u.a. in der Bundesverwaltung (Sozialministerium, Bundeskanzleramt, Innenministerium)
- seit 2002: Bedienstete in der Finanzverwaltung der Stadt Wien (MA 5) und im Büro Finanzstadtrat Sepp Rieder
- seit 2005: Gender Budgeting-Beauftragte

Dr. Vera Jauk

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Wien

Ausbildung:

- Studium der Rechtswissenschaften

Berufliche Laufbahn:

- Leiterin der Abteilung für strategische Kommunikation und Grundsatzpolitik im BMGF; Diese Abteilung koordiniert die Frauen- und Gleichstellungspolitik und ist darüber hinaus für ressortübergreifende Angelegenheiten des Gender Mainstreaming einschließlich der fachlichen Vertretung in entsprechenden Gremien und Arbeitsgruppen zuständig.
- seit 2000: Geschäftsführung der IMAG GM; Aufgabe der Geschäftsführung ist vor allem die bundesweite Informations-, Bewusstseins- und Sensibilisierungsarbeit zu GM sowie die Unterstützung der Tätigkeit der Ressortbeauftragten durch Bereitstellung von Expert/innen, Durchführung von Schulungsmaßnahmen und Versorgung mit gezielten fachlichen Informationen zu GM aus dem nationalen und internationalen Bereich.

Dr. Elisabeth Klatzer

Bundeskanzleramt, Wien

- Ökonomin/Sozialwissenschaftlerin
- Master of Public Administration, Harvard University (Öffentliches Verwaltungsmanagement)
- Bedienstete im BKA; stv. Gender Mainstreaming Beauftragte im BKA
- Arbeit an Gender Budgeting als Wissenschaftlerin und als Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung sowie in zivilgesellschaftlichen Kontexten
- Gründungsmitglied der "Watchgroup. Gender und Öffentliche Finanzen"
- diverse Publikationen zum Thema; u.a. Co-Autorin der Publikationen "Frauen macht Budgets. Staatsfinanzen aus der Geschlechterperspektive", Mandelbaum Verlag 2002 und "Gender Budgeting: Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung", Wien 2004

Sonja Kögl

Büro für Frauenfragen Burgenland

- Geburtsdatum: 17. Oktober 1967, Geburtsort: Wien; Wohnsitz: 2491 Neufeld a.d.L.; Familienstand: verheiratet, 3 Kinder (12, 6, 2 Jahre)
- seit 1. Jänner 1988: Mitarbeiterin im burgenländischen Landesdienst, Landesamtsdirektion, derzeit teilzeitbeschäftigt
- seit Februar 2001: Bedienstete im Frauenbüro des Landes Burgenland; Arbeitsschwerpunkte: inhaltliche Abwicklung der burgenländischen Equal-Entwicklungspartnerschaften: " Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland" und " Frauen und IKT im Burgenland"
- seit März 2005: Aufbau und Installierung des österreichweit ersten Gender Mainstreaming Kompetenzzentrum im Frauenbüro des Landes Burgenland

Mag. Astrid Lamprechter

Büro für Frauen und Chancengleichheit/Unternehmensberaterin, Salzburg

- Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- 31 Jahre, verheiratet, zwei Kinder

Ausbildung:

- Studium der Internationalen Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Finanzwissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Englisch, Französisch, Spanisch an der Leopold-Franzens-Universität in Innsbruck
- Diplomarbeit: Die Ehegattenbesteuerung und die Erwerbstätigkeit von Frauen aus finanzwissenschaftlicher Sicht. Ein internationaler Systemvergleich
- Erasmus Auslandsjahr an der Rijksuniversiteit Maastricht, Niederlande; Schwerpunkte: Open Macroeconomics, Internationale Besteuerung, Internationales Management
- 2000: Studienabschluss

Berufliche Entwicklung:

- 1993-1995: Lycée Jeanne d'Arc, Frankreich
- 1998: Fraunhofer Gesellschaft IPA, Stuttgart
- 1999: Europäisches Parlament, DG IV, Economic and Monetary Affairs, Luxemburg
- 2000: Deutsche Bank Barcelona, Calella de la Costa, Spanien
- 2000/2001: BAWAG, Internationales Geschäft, Wien; Analyse von Bankenrisiken, Kreditanträge an den Vorstand
- 2001-2004: Ford Austria AG, Salzburg, Verkaufsplanung- und analyse Marketing Zubehör und Service, Ford Bank Austria Dealer Account Management
- seit Jänner 2005: selbständige Unternehmensberaterin
- 2005-2007: GenderAlp! Information & Publicity Managerin, Gender Budgeting

Mag. Hedwig Lutz

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien

- Geburtsdatum: 27. März 1962

Ausbildung:

- 1980-1986: Studium der Volks- und Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien und Studium der Soziologie an der Universität Wien
- 1993-1994: Wirtschaftsuniversität Wien, Volkswirtschaft
- Akademische(r) Grad(e): Mag. rer. soc. oec

Beruflicher Werdegang:

- 1987-1988: freiberufliche Forscherin
- 1989-1992: Forschungsassistentin in der Forschungsstelle für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften GmbH. in Wien
- 1993: Wirtschaftsforscherin, Synthesis, Wien
- 1994-1995: freiberufliche Forscherin
- 1995-dato: Wirtschaftsforscherin im Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung in Wien

Mag. Ulrike Mandl

Bundesministerium für Finanzen, Wien

- Jahrgang 1978, Geburtsort: Bruck an der Mur, Wohnsitz: Wien
- 1996-2000: Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Wien und an der Universität Kopenhagen
- Diplomarbeit zum Thema "Maßnahmen im Rahmen der Aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich"
- 2002 - 2003: Master of Advanced Studies (European Studies) an der Universität Wien
- Master These zum Thema European Policy Making
- seit Juni 2003: Bedienstete des BMF, Abteilung Allgemeine Wirtschaftspolitik; Arbeitsschwerpunkte: Wachstums- und Strukturpolitik, vor allem im Zusammenhang mit der Lissabon-Strategie
- Mitglied der EU-Arbeitsgruppe Qualität öffentlicher Finanzen und Cardiff-Länderprüfung

Mag. Christine Mayrhuber

Watchgroup. Gender und Öffentliche Finanzen

- Ökonomin
- Mitarbeiterin des Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Forschungsbereich "Arbeitsmarkt, Einkommen und Soziale Sicherheit"
- Mitinitiatorin und Mitglied der "Watchgroup. Gender und Öffentliche Finanzen", die sich aus Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen sowie Fachfrauen aus den Bereichen Gender Budget, Gender Mainstreaming, Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik zusammensetzt
- Obfrau des BEIGEWUM (Beirat für wirtschafts-, gesellschafts- u. umweltpolitische Alternativen)

Maria Moser-Simmill

Büro für Gender Consulting und Organisationsberatung, Linz

- Ausbildung an der Landesakademie für Sozialarbeit in Linz
- Studium der Volkswirtschaftslehre und Soziologie an der Joh. Kepler Universität in Linz
- Aus- und Weiterbildung in NLP, Coaching, Organisations- und Personalentwicklung, Gruppendynamik, systemische Strukturaufstellungen
- seit 15 Jahren tätig als Beraterin und Trainerin in verschiedenen Unternehmen, Non-Profit-Organisationen, für die Öffentliche Verwaltung und Gemeinden, sowie im Bereich der Regionalentwicklung; Leitung von internationalen Gleichstellungsprojekten (Europäische Kommission)
- seit 2002: selbständige Unternehmensberaterin, Trainerin, Organisationsentwicklerin und Coach, Expertin für Gender- und Diversityfragen, zertifizierte Managing-E-Quality-Trainerin; Beratungsschwerpunkte: Gleichstellungspolitik, strategische Personalentwicklung, Innovationsentwicklung und Change Management

MMag. Michaela Neumayr

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien

- Studium der Wirtschaftspädagogin und Ökonomin an der Wirtschaftsuniversität Wien
- Diplomarbeit: Geschlechtsspezifische Budgetanalyse - Analyse der Ausgaben des Arbeitsmarktservice Wien
- freiberufliche Wissenschaftlerin mit Schwerpunkten "Feministische Ökonomie" und "Gender Budgeting"
- Gründungsmitglied der "Watchgroup. Gender und Öffentliche Finanzen"
- Co-Autorin des Buches "Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung"
- seit Jänner 2005: Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung

Mag. Gabriela Offner

Bundesministerium für Finanzen, Wien

- Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Graz
- Bedienstete im BMF; Arbeitsschwerpunkte: Bereich der budgetären Belange betreffend Arbeit, Gesundheit, Frauen, Soziales und Pensionen
- Vertretung des BMF im Arbeitsmarktservice Österreich und in der österreichischen Sozialversicherung

Luisella Pavan-Woolfe, Director

Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission

- place of birth: Trieste, Italy; Luisella Pavan-Woolfe is married and has two sons
- graduated in Political Science from the University of Padova
- Professor for Anglo-American law at the University of Padova
- since 1975: Official in the European Commission (Directorate General of Transport, Environment and Consumer Protection; Secretariat General of the Commission)
- since 1993: associate in the Directorate General for Employment and Social Affairs
- 1993 to 2001: associate in the European Social Fund; first as Head of Division and then as Acting Director. Here she held responsibility for the financial management of a € 5 billion a year budget. This funds vocational training and education programmes in the European Union countries
- at present: Director for Horizontal and International Affairs in DG EMPL. As such she is responsible for the European Union's policy development in the area of equal opportunities between men and women. She also covers integration of people with disabilities, evaluation, information and communication as well as enlargement and international affairs
- author of several articles on European matters. She was awarded the 1998 European prize by the Bellisario Foundation for Women Entrepreneurs

Mag. Dr. Gabriela Petrovic

Generaldirektorin der Statistik Austria, Wien

- Geburtsdatum: 1958, Geburtsort: Wien
- bis 1980: Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien;
- 1980 - 1981: Studienassistentin am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien
- 1981: Promotion
- 1981-1992: zuerst Vertrags-, dann Universitätsassistentin am Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht der Universität Wien
- 1991-1996: Personalleiterin eines großen Handelsunternehmens
- 1996-1999: Konzernleitung Personal und Recht der Österreichischen Staatsdruckerei AG, nunmehr Print Media Austria AG
- 1997-1999: Mitglied des Aufsichtsrates der medienprojekte + service GmbH
- 1998-1999: Geschäftsführerin der Verlag Österreich GmbH
- 1999: Geschäftsführerin der Széchenyi Druckerei GmbH
- seit 1. Jänner 2000: Kaufmännische Generaldirektorin der Statistik Austria, verantwortlich für die wirtschaftlichen Aspekte der Umgestaltung des Statistischen Zentralamtes in eine Bundesanstalt öffentlichen Rechts, sowie für den Aufbau und die Weiterentwicklung eines modernen Rechnungswesens und Controllings und für die Einführung und Fortentwicklung geeigneter Managementsysteme und wirkungsvoller Personalentwicklungsmaßnahmen

Mag. Ulrike Rebhandl

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien

- Jahrgang 1964, geb. in OÖ
- Studium der Geschichte mit dem Schwerpunkt "Frauengeschichte" an der Universität Wien
- Diplomarbeit zum Thema "Linzer Tabakarbeiterinnen"
- 1991-1995: Mitarbeiterin im ÖGB (1991: Abteilung Bildung, Freizeit, Kultur; 1992-1995: Frauenabteilung; Ende 1995: Praktikum in Brüssel)
- seit 1996: Bedienstete im BMWA, Sektion II (Arbeitsmarktpolitik), Abteilung II/9 (Europäischer Sozialfonds)

Mag. Günter Salchner, Tirol

- Jahrgang 1969, Geburtsort: Innsbruck
- Diplom Ökologe und MAS in Regional Development
- Studium in Innsbruck und Bergen (Norwegen); MAS an der TU Dresden
- seit 2001: Geschäftsführer des Leader-Vereins Regionalentwicklung Außerfern
- Mitglied der österreichischen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming unter Leader+, Initiator der Projekte: Grenzüberschreitender Politiklehrgang für Frauen (Interreg IIIA Bayern/Österreich), TIROLino - maßgeschneiderte Kinderbetreuung für Arbeitskräfte im Tourismus (Ziel 2) und Soziales Leitbild Außerfern (Leader+)

Dr. Margit Schratzenstaller, Wien

- Jahrgang 1968, Geburtsort: Landshut
- Studium der Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten Gießen (Abschluss Diplom-Ökonomin 1996) und Milwaukee/USA (Abschluss M.A. Economics 1995)
- 1996 bis 2002 tätig als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Gießen
- 2002 bis 2003 tätig als Postdoktorandin am interdisziplinären Graduiertenkolleg "Zukunft des Europäischen Sozialmodells" an der Universität Göttingen
- seit 2003 Referentin für Budget- und Steuerpolitik am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung
- seit 2004 Lehrbeauftragte für Volkswirtschaftslehre an der FH Wien. Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: (Europäische) Steuerpolitik und öffentliche Finanzen
- Leiterin des Projekts "Gender Budget Analyse in Oberösterreich" im Auftrag der oberösterreichischen Landesregierung

Gabriele Tamandl

Abgeordnete zum Nationalrat

- 1980-1986: Handelsakademie in Wien
- 1986: Eintritt in eine Steuerberatungskanzlei
- 1988: Praktikantenprüfung - Kammer der Wirtschaftstreuhänder
- 1997: diplomierte Steuersachbearbeiterin
- 1990 bis Mai 2004: Kanzleileiterin
- seit 5. März 2003: Abgeordnete zum Nationalrat (XXII. GP), ÖVP
- Mitglied im Budget-, Rechnungshof- und Finanzausschuss
- Bezirksparteiobfrau im 11. Wr. Gemeindebezirk
- Landesparteiobmann-Stellvertreterin der ÖVP-Wien

7 Gender Budgeting, Grundlagen

7.1 Gender Budgets als Herzstück effektiver Gender Mainstreaming Strategien

Autorin: Dr. Elisabeth Klatzer, Bundeskanzleramt

Gender Budgeting - geschlechtergerechte Budgetgestaltung - ist ein mittlerweile international weit verbreiteter gleichstellungspolitischer Ansatz. Gender Budgeting umfasst sowohl die Analyse öffentlicher Budgets in Bezug auf Auswirkungen der Ausgaben- und Einnahmenpolitik auf Frauen und Männer als auch die Veränderung und Umgestaltung der Budgetpolitiken zur Erreichung der Gleichstellungsziele. Gender Budgeting kann zur Erhöhung von Transparenz und Partizipation im Rahmen des Budgetprozesses beitragen. Bei einer im Oktober 2001 während der belgischen EU-Präsidentschaft gemeinsam von OECD, UNIFEM, Nordischem Rat und belgischer Regierung veranstalteten Konferenz in Brüssel wurde das Ziel formuliert, bis 2015 weltweit in allen Ländern Gender Budgets zu realisieren.

7.1.1 Was ist Gender Budgeting?

Gender Budgeting ist ein umfassender Ansatz, um Budgetpolitik und wirtschaftspolitische Strategien generell, um die Geschlechterperspektive zu erweitern. Die derzeit vielerorts laufende Einführungsphase, in der unterschiedliche Aspekte und Herangehensweisen der Einbeziehung von Gender in Pilotprojekten vereinzelt zur Anwendung kommen, sollte nicht den Blick auf das Konzept an sich und die damit verbundenen politischen Ambitionen verstellen. Hier werden die wesentlichen Elemente von Gender Budgeting kurz dargestellt.

Grundsätzlich sind bei Gender Budgeting drei Phasen zu unterscheiden:

- 1. Analyse der Staatseinnahmen und -ausgaben** sowie der wirtschaftspolitischen Strategien im Hinblick auf die Auswirkungen der Budgetpolitiken auf Frauen und Mädchen bzw. Männer und Buben unter Berücksichtigung der jeweiligen sozialen Rollen (z.B. Verteilung bezahlter/unbezahlter Arbeit) und sozio-ökonomischen Situation.
- 2. Veränderung der Budgetpolitiken** im Hinblick auf die Verwirklichung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit: Die Analyse liefert Informationen über notwendige Änderungen/Anpassungen der Politik und budgetpolitische Umstrukturierungen. Gender Budgeting ist mehr als nur Analyse, entsprechende Veränderungen der Politiken im Sinne sind essentieller Bestandteil des Gender Budgeting Konzeptes.
- 3. Monitoring/Evaluierung** der Arbeiten und Fortschritte in Richtung Gleichstellung: Zu diesem Zweck bedarf es zweierlei: einerseits der Etablierung geeigneter Prozesse und Herangehensweisen zur effektiven Überprüfung der Ergebnisse der Umsetzung der GB Strategie; und andererseits auf der Inhaltsebene klarer Gleichstellungsziele und deren Operationalisierung in Form von (quantitativen und qualitativen) Indikatoren und Prüfkriterien.

Gender Budgeting stellt eine **Erweiterung bzw. Transformation der traditionellen Budgetprozesse** dar. Es wird auf eine Integration von Gender Budgeting in den normalen Budgetzyklus abgezielt. Das bedeutet im Wesentlichen, dass Geschlechtergerechtigkeit neben Wachstum, Beschäftigung und Stabilität ein Stellenwert in budgetpolitischen Überlegungen und Debatten eingeräumt werden soll. Dementsprechend sollen Gender Aspekte direkt in den Budgetmaterialien integriert und dargestellt werden.

Gender Budgeting **zielt auf den gesamten Budgetprozess und die makroökonomische Politik ab**. Daher ist Gender Budgeting sowohl in die Budgeterstellung als auch in die Planung, den Budgetvollzug und die Budgetkontrolle miteinzubeziehen. Darüber hinaus wären makroökonomische Modelle und wirtschaftspolitische Konzeptionen in Bezug auf die Berücksichtigung Genderspezifischer Faktoren (z.B. unbezahlte Arbeit) und Wechselwirkungen zu überprüfen und adaptieren.

Gender Budgeting kann als ein **Monitoring Instrument für die Effektivität von Gender Mainstreaming** interpretiert werden: Die Regierung hat mit Gender Budgeting ein umfassendes und potentiell aussagekräftiges Instrumentarium in der Hand, um regelmäßig Rechenschaft zu legen, was in Richtung des Abbaus von Gender Ungleichgewicht getan wird. Mittels geeigneter Indikatoren und Kriterien wird die Nachvollziehbarkeit von politischen Veränderungen über die Zeit im Sinne der demokratischen Verantwortlichkeit der Regierung gewährleistet.

Transparenz und Partizipation sind wesentliche Grundsätze von Gender Budgeting: es umfasst - ähnlich wie Governance bzw. erweiterte New Public Management Ansätze - auch die Öffnung des Budgetprozesses in Richtung erhöhter Transparenz und Partizipation. Gender Budgeting zielt darauf ab, über die konkreten Ressourcenzuteilungen die politischen Prioritätensetzungen transparent zu machen. Damit wird auch eine vertiefte öffentliche Auseinandersetzung über Finanzpolitik und deren gleichstellungspolitische Implikationen möglich. Die Partizipationsdimension bezieht sich zunächst auf die Öffnung von Wegen einer strukturierten Einbeziehung von Know-How über Gender und genderspezifische Bedürfnisse von Seiten der Wissenschaft, NGOs und interessierter Bürger/innen.

7.1.2 Internationale Initiativen

Australien hat 1984 als erstes Land begonnen, regierungsintern ein sogenanntes "Women's Budget" (WB) zu erstellen. Die Arbeiten wurden bis 1996 weitergeführt. Der Regierung ging es darum, mehr über die Auswirkungen des Budgets und der Regierungsentscheidungen auf Frauen zu wissen. Die WB wurden als Teil des Gesamtbudgets präsentiert und waren als umfassender Audit des Regierungsbudgets bezüglich der Auswirkungen auf Frauen und Mädchen konzipiert. Das australische Beispiel hat international als Vorreiterin eine bedeutende Rolle gespielt. Zahlreiche Gender Budget Initiativen haben den konzeptuellen Rahmen der australischen Analyse übernommen.

Die Women's Budget Initiative (WBI) in **Südafrika** wurde 1995 - bald nach den ersten demokratischen Wahlen - gemeinsam von Parlamentarierinnen und NGOs in Zusammenarbeit mit Wissenschaftler/innen lanciert. Das südafrikanische Beispiel hat wichtige Impulse für die Entwicklung von Gender Budgets in anderen Ländern gegeben. Seit 1996 wird jährlich ein Women's Budget veröffentlicht. Die Women's Budget Initiative hat in den ersten drei Jahren die Budgets aller Ministerien und nachgelagerten Institutionen analysiert. In der Folge wurde der Fokus der WBI auf neue Fragen und Themen - z.B. Beschäftigungswirkung des Budget, Analyse der Staatseinnahmen - gelegt und die laufende Analyse aller Ressorts wurde von der Regierung übernommen. Obwohl der Name anderes vermuten lässt, steht im Mittelpunkt der südafrikanischen Arbeiten das Genderkonzept.

In **Großbritannien** engagiert sich seit 1989 die Women's Budget Group (WBG) - ein Think Tank von Akademikerinnen und Politikexpertinnen von Universitäten, Gewerkschaften und NGOs im Bereich Gender und Wirtschaftspolitik - für Gender Budgets. Jährlich werden Kommentare zu den Budgets erarbeitet und veröffentlicht. Seitdem die Labour Regierung an der Macht ist, hat die WBG mehr Einfluss gewonnen. Es gibt direkte regelmäßige Kontakte mit der Regierung, insbesondere mit dem Finanzministerium. Dies ist Teil eines breiteren Konsultationsprozesses, der in GB Tradition hat.

In **Österreich** hat sich im Jahr 2000 eine Initiative außerhalb der Regierung gebildet. Im Rahmen des Beigewum (Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Initiativen) wurde die internationale Diskussion aufgearbeitet und das österreichische Budget in Teilbereichen analysiert. Die Ergebnisse wurden in Buchform publiziert: "Frauen macht Budgets. Staatsfinanzen aus Geschlechterperspektive", (Beigewum 2002). Die Gruppe hat sich 2005 neu unter dem Namen "Watch Group. Gender und öffentliche Finanzen" formiert. Mittlerweile haben Regierungen auf allen Ebenen Interesse gezeigt. Unter den laufenden Initiativen sind die Pilotprojekte auf Bundesebene und im Land Oberösterreich hervorzuheben. Ergebnisse werden bis Ende 2005 vorliegen.

In der **Schweiz** wurde im Auftrag des Schweizerischen Verbandes des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) und der schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten 1996 eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Sparpolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden auf die Frauen mit dem Titel "An den Frauen sparen?" erstellt. Analysiert wurden sowohl das Budget des Bundes als auch jene eines repräsentativen Kantons (Bern) und einer Stadt (Biel). **In der Studie wurden die Wirkungen öffentlicher Ausgaben in bezug auf drei Kriterien analysiert:**

- Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit von Frauen und Männern
- Auswirkungen auf Frauen und Männer als Nutznießer/innen öffentlicher Leistungen
- Auswirkungen auf die unbezahlte Arbeit von Frauen

Die Resultate zeigen hinsichtlich aller Dimensionen, dass Einsparungen öffentlicher Budgets überwiegend zu Lasten von Frauen gehen. Auf Grundlage dieser Pionierarbeiten wurden zahlreiche Folgearbeiten initiiert (vgl. Frauenrat 2002).

Im Rahmen des Pilotprojektes des **Nordischen Rates** haben sich alle fünf Mitgliedsstaaten, **Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland und Island**, zu Pilotprojekten verpflichtet. Anhand der Erfahrungen und Ergebnisse dieser Pilotprojekte sollen methodische Instrumente und Grundlagen für die flächendeckende Einführung von Gender Budgeting entwickelt werden.

In **Frankreich** wurde 1999 die gesetzliche Grundlage für Engendering des Budgets geschaffen. Die Regierung wird verpflichtet, jährlich mit dem Budgetentwurf eine Dokumentation über Budgetallokationen, die auf die Förderung von Frauenrechten und Gleichstellung abzielen, vorzulegen (vgl. Dastot 2002). Es sind jeweils geeignete Indikatoren darzustellen bzw. zu entwickeln, um die genderspezifischen Unterschiede erfassen zu können. Dieser Bericht ist Teil der Budgetmaterialien und stellt sowohl ein Informationsinstrument als auch eine Grundlage für ein Monitoring der Regierungsaktivitäten durch das Parlament dar.

Es gibt Initiativen in vielen weiteren EU Staaten. Auf EU Ebene wurden im Frühjahr 2003 zwei Papiere verabschiedet, eines vom Beratenden Ausschuss für Chancengleichheit für Frauen und Männer (Europäische Kommission 2003) und ein Bericht des Europäischen Parlaments (Europäisches Parlament 2003). Allerdings gibt es seitdem keine nennenswerten substantiellen Folgearbeiten zum Thema.

Gender Budgeting Initiativen sind mittlerweile in zahlreichen Ländern auf allen Kontinenten zu finden (vgl. Überblick in Budlender/Hewitt 2002). Akteur/innen sind vor allem NGOs, Wissenschaftler/innen, Regierungen und Gewerkschaften. Auch internationale Organisationen (UNDP, UNIFEM, Commonwealth, die Weltbank und ansatzweise auch die OECD) zeigen Engagement bei der Verbreitung und Weiterentwicklung der Konzepte. Die internationale Erfahrung zeigt, dass jene Initiativen am erfolgreichsten sind, die sowohl innerhalb der Regierung verankert sind als auch Inputs von Seiten der Zivilgesellschaft und Wissenschaft berücksichtigen.

7.1.3 Konkrete Ansätze zur Umsetzung von Gender Budgeting

Je nach Politikbereich zur Verfügung stehenden Daten und Erfahrungen wird mit Gender Budgeting Methoden zunächst ein unterschiedlicher Grad an analytischer Tiefe möglich sein. Im Folgenden werden die wesentlichen Stufen dargestellt. Dabei darf nicht außer acht gelassen werden, dass grundlegende und mittelfristige Zielsetzung die Integration im Sinne der allgemeinen Politik des Gender Mainstreaming ist, das heißt eine Einbeziehung des gesamten Politikprozess, von den vorbereitenden Arbeiten über die Formulierung bis hin zur Umsetzung.

1. Sichtbarmachen von Gender

Relevante Fragestellungen im Zusammenhang mit der Erhöhung der Visibilität von Gender im Zuge der Budgetpolitik sind beispielsweise: Wer sind die Adressat/innen der Regierungspolitik? Wie sieht deren sozio-ökonomische Situation aus? Es bedarf dazu Gender disaggregierter Daten und Statistiken in allen Bereichen.

2. Einnahmen/Ausgaben Audit

Beim Audit der Staatseinnahmen und -ausgaben nach Gender Gesichtspunkten geht es um die Frage, wie sich Ausgaben und Einnahmen zwischen Männern und Frauen bzw. spezielle Subgruppen verteilen. Dies kann mittels genderdisaggregierter Budgetinzidenzanalysen ermittelt werden. Voraussetzung um einen aussagekräftigen Audit durchführen zu können, sind genderdisaggregierte Ausgaben- und Einnahmen-Statistiken in allen Bereichen.

3. Genderpolitische Folgenabschätzung/Gender Impact Assessment

Wie sehen die - kurz- und langfristigen - Auswirkungen der Budgetpolitik hinsichtlich der Gender Verteilung von Ressourcen (Geld und Zeit) und bezahlter und unbezahlter Arbeit aus? Entsprechen die Politiken den Bedürfnissen von Frauen bzw. Männern? Welche Auswirkungen haben Politiken auf Gender Normen und Rollen? Es bedarf dazu verfeinerter Instrumente und entsprechender Daten, vor allem auch Daten über die unbezahlte Arbeit/Versorgungsarbeit (Zeitbudgetanalysen) und Daten über Einkommensverteilung auf Haushaltsebene.

4. Benchmarking

Benchmarks haben im Zusammenhang mit Gender Budgeting eine wichtige Funktion in der Messung von Fortschritten im Hinblick auf konkrete Zielsetzungen (und Zeitvorgaben, wann die Zielgrößen zu erreichen sind). Bei der Festlegung von quantitativen und qualitativen Zielen respektive Benchmarks ist die Komplexität von Genderungleichheiten und Auswirkungen von Politiken zu berücksichtigen.

Internationale Erfahrungen im Zusammenhang mit effektiven Strategien auf Regierungsebene:

- Voraussetzung für effektives Gender Budgeting ist ein klares Bekenntnis zur Umsetzung auf höchster Ebene. Das impliziert auch entsprechende Ressourcenausstattung und eine institutionelle Verankerung mit Koordinierungszuständigkeiten auf hoher Ebene.
- In der konkreten Umsetzung sind sowohl die für Finanzen und Gender bzw. Frauenangelegenheiten zentral beteiligt als auch die jeweiligen Fachressorts.
- Die Kooperation mit Akteur/innen außerhalb der Regierung unter Beteiligung von Wissenschaftler/innen, NGOs und Parlamentarier/innen hat sich als besonders fruchtbringend erwiesen, da dadurch Gender Know-How und externe Expertise die Arbeit der Verwaltung bereichert.
- Besonders zu Beginn der Umsetzung von Gender Budgeting bedarf es eines strategischen Aufbaus von Know-How und entsprechender Kapazitäten in Gender Budgeting-Analysen. Die Durchführung von umsetzungsorientierten Gender Budgeting-Workshops auf verschiedenen Ebenen ist ein wichtiges Element in der Einführungsphase.

- International gibt es eine breite Palette von Erfahrungen, die Beziehung internationaler Expert/innen kann sich besonders in der Anfangsphase als sehr produktiv erweisen.
- Gender disaggregierte Statistiken sind von essentieller Bedeutung für die Implementierung von Gender Budget Analysen, daher muss die Entwicklung Gender spezifischer Erhebungen in möglichst allen Bereichen Priorität haben.
- Im ersten Jahr kann die Auswahl von Pilotsektoren sinnvoll sein, um die Ressourcen zu konzentrieren und Erfahrungen zu sammeln. Allerdings ist bereits von Beginn an auf eine möglichst breite Bereichsauswahl mit Politikfeldern, die traditionell weniger mit Gender assoziiert werden, zu achten.

7.2. Gender Budgeting in der Europäischen Union und auf internationaler Ebene

Autorin: Dr. Vera Jauk, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

7.2.1. Europäische Union

Bei einer unter belgischer Präsidentschaft abgehaltenen Konferenz zu "Gender responsive budgeting" im Oktober 2001 wurde seitens der EK beschlossen, diese Strategie innerhalb der Union zur nachhaltigen Erreichung der Gleichstellung von Männern und Frauen einzusetzen. Im folgenden Jahr wurde das Thema in das Arbeitsprogramm des Beratenden Ausschusses für Chancengleichheit (AC) aufgenommen, der im Juni 2002 dazu eine Unterarbeitsgruppe bildete. Ausgehend von anlaufenden oder bereits umgesetzten Aktivitäten zu Gender Budgeting wurde ein Dokument erstellt, in dem Wesen, Methoden, beste Praktiken in der Umsetzung beschrieben und weitere Zielsetzungen dargelegt wurden. Dieses Dokument wurde der Europäischen Kommission im Mai 2003 übermittelt (http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/adv-com.html).

Als Definition von Gender Budgeting wurde die des Europarates herangezogen:

Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetierungsprozess. Es bedeutet eine genderrelevante Bewertung der Budgets durch Einbringung einer Gender Perspektive in allen Stadien der Budgeterstellung, den staatlichen Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Parallel dazu hat die belgische EU-Ratspräsidentschaft im 2. Halbjahr 2001 die Initiative ergriffen, Gender Mainstreaming im Rahmen der Grundzüge der Wirtschaftspolitik, dem zentralen strategischen wirtschaftspolitischen Dokument, das Leitlinien und Empfehlungen sowohl an die Politik der EU insgesamt als auch an einzelne Mitgliedstaaten vorgibt, zu verankern.

Zu diesem Thema wurde von der Europäischen Kommission am 18. Oktober 2001 ein Seminar mit unabhängigen Expert/innen für Mitglieder der Kommission und der belgischen Präsidentschaft organisiert.

Im Rahmen der Sitzung des Rates der Wirtschafts- und Finanzminister am 4. Dezember 2001 wurden der Wirtschaftspolitische Ausschuss und den Wirtschafts- und Finanzausschuss beauftragt, die Frage der Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive in der Wirtschaftspolitik der Union "bei ihren Vorbereitungsarbeiten für die Grundzüge der Wirtschaftspolitik zu erörtern".

Im Jänner 2003 veranstaltete der Ausschuss über die Rechte der Frau und Chancengleichheit des Europäischen Parlaments eine öffentliche Anhörung zu "Gender Budgeting - die Geschlechterperspektive in den öffentlichen Haushalten". In der Folge wurde ein Bericht verfasst, der am 3. Juli 2003 vom Plenum des Europäischen Parlaments angenommen wurde.

7.2.2 Aktivitäten zu Gender Budgeting in den EU-Mitgliedstaaten

a) Österreich

Gender Budgeting wurde auf Regierungsebene mit Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004 in die Wege geleitet. Mit diesem Regierungsbeschluss wurde als Metaziel die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen der Ministerien definiert.

Zur Umsetzung wurde eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Budgeting gegründet. In einem Pilotprojekt im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF) soll die konkrete Anwendung von Gender Budgeting demonstriert werden.

Anhand der Budgetposten im Bereich Drogen und Suchtmittel des BMGF (insbes. Förderungen gemäß § 16 SMG) wird im Verlaufe dreier Projektphasen ein methodisches Instrumentarium zur Umsetzung von Gender Budgeting in der österreichischen Bundesverwaltung entwickelt.

Dieses Pilotprojekt wurde gemeinsam mit anderen Gender Budgeting Projekten auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene bei der vom BMGF veranstalteten Fachtagung "Gender Budgeting Fachtagung - Strategieentwicklung für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung" am 25. April 2005 vorgestellt.

Ziel dieser Fachtagung war es, künftige Kooperationen in der Umsetzung von Gender Budgeting auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene zu initiieren und erstmals österreichweit alle Akteur/innen auf diesem Gebiet zu vernetzen. Neben der Präsentation der Aktivitäten auf den verschiedenen Verwaltungsebenen wurden auch die Themen Standardisierung und Qualitätssicherung von Gender Budgeting sowie EU-Vorgaben diskutiert.

Vom Bundesministerium für Finanzen (BMF) wurde 2004 erstmals veranlasst, dass im Rahmen der Arbeitsbehelfe zur Budgeterstellung Anmerkungen der Ressorts zu "Gender Aspekte des Budgets" in strukturierter Form vorgenommen wurden.

Eine Informationsveranstaltung zu Gender Budgeting fand am 2. Dezember 2004 im BMF statt. Dabei wurden praktische Erfahrungen aus dem Berliner Modell präsentiert, um vor allem Budgetist/innen für das Thema zu sensibilisieren.

Auf Initiative des BMF erfolgte auch 2005 die Aufforderung an alle Ressorts, den Gender Aspekt in den Kapitel erläuterungen zum Bundesfinanzgesetz 2006 darzustellen.

Bestrebungen, Gender Budgeting im Österreich Konvent zu verankern sind im Gange. Der Entwurf zur neuen Bundesverfassung nimmt auf Gender Budgeting in den Art. 26(1), 134 (4), 136 und 139 Bedacht.

b) Italien

Als Pilotprojekt 2002 wurde eine Machbarkeitsstudie von Gender Budgeting in der öffentlichen Verwaltung unter Mithilfe von 2 Wirtschaftsexpertinnen der Universitäten in Siena und Rom und Beamten/innen der Provinz Genua begonnen.

Ziel ist es Indikatoren und Methoden zur Analyse aufzustellen und eine Datenbasis für den Raum Genua zu schaffen. Initial wurden geschlechterspezifische Informationen zur Ist-Situation durch Daten von Standesämtern, Finanzämtern und dem Arbeitsmarkt gewonnen. Danach wurde der Anteil an bezahlter und unbezahlter Arbeit ermittelt, die Auslastung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Freizeitzentren, Altenpflegeeinrichtungen und der Beschäftigungsanteil beider Geschlechter erhoben sowie Gehälter von Männern und Frauen verglichen. Aufgrund der in die Region einfließenden finanziellen Mittel soll ein Bezug zu den Nutznießer/innen daraus ermittelt werden.

c) Großbritannien

Großbritannien hat 2001 damit begonnen, ausgedehnte Konsultationen vor der Einführung neuer Steuern und bei Bekämpfung der Kinderarmut einzuführen. Dabei beraten die Finanzbehörde und die Abteilung für Gleichstellung der Regierung mit der "Women's Budget Group" (WBG), Expert/innen für Frauenpolitik von Universitäten, Gewerkschaft und NRO über Zielsetzungen, gerechte Ausgabenverteilung, und erforderliche Daten. Im Vorfeld dazu wurden bereits seit 1997 immer wieder Aussprachen zwischen Mitgliedern der Regierung und der WBG über mögliche Auswirkungen der Wirtschaftspolitik auf Männer und Frauen durchgeführt. Der Fokus der Arbeit von WBG liegt auf Steuern und staatlichen Transferleistungen und die Regierung zur Durchführung von umfassenden Genderanalysen des gesamten Budgets zu bringen.

Ziele der WBG:

- Debatte über die Auswirkungen der Wirtschaftspolitik aus Genderperspektive unter Berücksichtigung der vielfältigen Dimension der Benachteiligung der Frauen und Entwicklung einer entsprechenden Analyse
- Erweiterung des Verständnisses für die Genderauswirkungen von Wirtschaftspolitik unter den politischen Entscheidungsträger/innen, Politikberatung
- Förderung von Gender Mainstreaming der Wirtschaftspolitik (Entscheidungen, Präsentation und Monitoring)
- Förderung des öffentlichen Bewusstseins und der Kenntnis über Fragen der Gendergerechtigkeit in der Wirtschaftspolitik und über die Wichtigkeit der Abschätzung der Effekte auf Frauen

Themen, die von der WBG in die Budgetdebatte eingebracht werden:

- Steuersenkungen verändern Genderungleichheiten - wohlfahrtsstaatliche Ausgaben sind besser geeignet Gendergerechtigkeit zu verbessern
- Anerkennung der Care-Ökologie; unbezahlte Arbeit muss höheren Stellenwert erhalten
- Berücksichtigung der veränderten Rolle der Frau, Anerkennung unbezahlter Arbeit (Kinderbetreuung als Wert an sich)
- Verteilung von Arbeit und Einkommen innerhalb des Haushaltes hat wirtschaftspolitischen Einfluss

Nähere Informationen erhalten Sie unter <http://www.wbg.org.uk> (The Womens Budget Group).

d) Irland

Die Bewertung des Einflusses des Budgets auf beide Geschlechter ist Teil des Nationalen Aktionsplanes, wobei der mehrjährige Plan für die Ausgaben 2000 begann.

e) Frankreich

Seit 2000 wird, angeregt durch eine Anfrage des Nationalrates, mit dem jährlichen Budgetvorschlag der Regierung ein zusätzliches Dokument vorgelegt, in dem die tatsächlichen Beträge die für die Gleichstellung von Männern und Frauen aufgewendet werden, dargestellt werden. Da dieses Dokument auf gelbem Papier gedruckt wird, wird es als "Yellow Paper" bezeichnet. Es dient der Information und Überwachung der Gleichstellungspolitik der Regierung. Unter anderem werden darin Maßnahmen für Höhere Bildung für die Mitarbeiter/innen der Ministerien, Aufwendungen für Frauenhäuser, Unterstützungen für Unternehmerinnen, Gesundheitsvorsorgeprogramme für Brustkrebs und HIV aufgelistet. Auch bewusstseinsfördernde Maßnahmen wie Trainingsmodule, train the trainer work-shops und Seminare, Videos und Publikationen über Chancenungleichheiten werden in diesem Bericht dargestellt.

Dennoch ist der Anteil an Geldmitteln für die Gleichstellungspolitik mit € 40 Mill. nur ein geringer Teil des Nationalen Budgets. Bedingt durch parlamentarische Anfragen wurden bisher 30 Yellow Papers erstellt.

f) Skandinavische Länder

Gendersensitive Budgets sind auch das zentrale Kernstück des Nordischen Aktionsplanes für Geschlechtergleichstellung 2001-2005. Im Oktober 2002 wurde von den Finanzministern der 5 nordischen Länder ein gemeinsames Projekt beschlossen, dem ein Vorschlag von Finanz- und Gleichstellungsexpert/innen zugrunde lag und das nationale Pilotprojekte zu Gender Budgeting vorsieht.

Dazu hat eine Arbeitsgruppe bestehend aus den Finanzministern und Organen der Gleichstellungspolitik der nordischen Länder einen Projektvorschlag erarbeitet, der im September 2002 vorgelegt wurde. Er umfasst Bewusstseinsbildung, Training, und Austausch von Erfahrungen zwischen den Ländern betreffend ihre Pilotprojekte.

Zur Erhöhung der Transparenz des Projektes sind die Nationalversammlungen, die Medien, NGOs und Forschungseinrichtungen eingebunden.

g) Norwegen

2000 wurde vom Ministerium für Kinder und Familie ein Gender Budget Pilotprojekt begonnen, bei dem Finanzexpert/innen und Mitarbeiter/innen der Gleichstellungseinheit einbezogen wurden. Dasselbe Team koordiniert mittlerweile analoge Aktivitäten in 8 anderen Ministerien. Nach Evaluierung sollen die Ergebnisse dem Parlament, NGOs, Forschungseinrichtungen und den Medien präsentiert und zur Verbesserung der nächsten Budgeterstellung herangezogen werden. Als internationale Expertinnen wurden die schwedische Wirtschaftsexpertin Dr. Agneta Stark und die australische Ökonomin Dr. Rhonda Sharp beigezogen.

h) Schweden

2002 begann ein Gender Budget Projekt in der Regierung, um auch im Staatshaushalt den Gender Aspekt sichtbar zu machen. Den Beginn machen die Politikbereiche Soziale Wohlfahrt, Regionalentwicklung, Transport und Kommunikation. Auf Basis der daraus gewonnenen Erkenntnisse soll ein gegendertes Budget für alle Bereiche erstellt werden.

i) Dänemark

Ein Gender Budgeting Pilotprojekt wurde innerhalb des Gender Mainstreaming vorgestellt, das sich vor allem auf Maßnahmen für Bevölkerungsrandgruppen und ältere Menschen konzentriert.

Ähnliche Pilotprojekte starten derzeit in Finnland und Island.

j) Belgien

Der belgische Gleichstellungsminister veranlasste eine Machbarkeitsstudie zu Gender Budgeting als Auftakt zur breiteren Verankerung von Gender Mainstreaming in der belgischen Regierung. Von einem universitären Expert/innenteam wurden 6 Monate hindurch Methoden und Instrumente für Gender Budgeting geprüft und eine Schulung der im Vorfeld mit der Budgeterstellung befassten Personen durchgeführt. In einer zweiten Phase wird die Expert/innengruppe die Budgetverantwortlichen in den Sektionen der Ministerien hinsichtlich der Datenlage der (ungleichen) Gelderverteilung schulen, um eine geschlechtsspezifische Sichtweise und mögliche Ansätze für eine geschlechtergerechte Geldveranlagung zu ermöglichen.

Nähere Informationen erhalten Sie unter <http://www.meta.fgov.be>.

k) Deutschland

Es wurden interministerielle Arbeitsgruppen für Gender Budgeting gegründet und Pilotprojekte und Personaltraining in allen Ministerien begonnen. Eine Machbarkeitsstudie zur Umsetzung von Gender Budgeting auf Bundesebene wurde ausgeschrieben, die Ergebnisse werden 2006 vorliegen. Auf Länderebene werden Gender Budgeting Ansätze z.B. in Sachsen-Anhalt (im Bereich Sport) und Berlin verwirklicht.

In Berlin wurde mit Beschluss des Landesparlaments eine hochrangig besetzte Gender Budgeting Arbeitsgruppe eingerichtet (Vorsitz: Leiter der Haushaltsabteilung, Mitglieder: Bezirksrät/innen, Ministerien, NGOs, IMAG GM, 2 Abgeordnete aus Regierung und Opposition). Die Planung und Steuerung des Gender Budgeting Prozesses liegt in der Hauptverantwortung der Finanzverwaltung, die Fachabteilungen sind für die inhaltliche Arbeit verantwortlich. Die Bezirke wurden aufgefordert, 6 Pflichtprodukte zu analysieren (keine Einnahmen, keine Personalausgaben) und zwar: Entleiher, Lehrveranstaltungen VHS, Programmangebot Bildende Kunst, Allgemeine Kinder- und Jugendförderung, Integrative Erziehungs- und Familienberatung, Beratung für Behinderte. Die Ergebnisse liegen vor und sollen zu einer Diskussion Anregung geben, die Liste der Pflichtprodukte soll in den kommenden Jahren systematisch erweitert werden.

Nähere Informationen erhalten Sie unter <http://www.berlin.de/gendermainstreaming> bzw. http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/frauen/gender_gs/index.html.

Die Frauenakademie München veranstaltete am 29. und 30. Oktober 2004 in München eine internationale Konferenz zum Thema "Schöner wirtschaften - Europa geschlechtergerecht gestalten" (Informationen erhalten Sie unter http://www.frauenakademie.de/dokument/gender_budget1.htm).

l) Spanien

Das Institut für Frauen ist das staatliche Organ für die Gleichstellungspolitik. Stetige Budgeterhöhungen für dieses Institut erlaubten die Unterstützung von Gleichstellungsvorhaben in Ministerien, autonomen Körperschaften, lokalen Behörden, staatlichen und privaten Organisationen. Mit dem zusätzlichen Budget wurden z.B. der 2. Aktionsplan gegen häusliche Gewalt und Maßnahmen für die Verbesserung der Beschäftigung von Frauen (Frauen auf dem Land, selbstständig Erwerbstätige) gefördert.

Die Regierung des Baskenlandes zeigte sich daran interessiert, einen Versuch zu einem gegenderten Budget zu unternehmen. Unter Einbindung des Präsidenten, Finanzministers, Kulturministers, Ministers für Inneres, Öffentliche Angelegenheiten und Transport und des Ministers für Industrie und Gesundheit wurden internationale Expert/innen befragt und das Frauenbüro des Baskenlandes legte eine virtuelle Bibliothek zu Gender Budgeting an (<http://www.infopolis.es/usuarios/biblioteca>).

Seit 2003 wird in Spanien verlangt, dass jedes gesetzliche Vorhaben bzw. jede gesetzliche Maßnahme einem Gender Impact Assessment unterzogen wird. Dies kann auch ein effizientes Instrument für das Gendern von Budgets sein.

7.2.3. Nicht EU-Länder

a) Schweiz

1996 wurde im Auftrag des Schweizerischen Verbandes des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) und der schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Sparpolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden auf die Frauen erstellt ("An Frauen sparen?"). **Folgende Wirkungen öffentlicher Ausgaben wurden in bezug auf 3 Kriterien untersucht:**

- Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit von Frauen und Männern
- Auswirkungen auf Frauen und Männer als Nutznießer/innen öffentlicher Leistungen
- Auswirkungen auf die unbezahlte Arbeit von Frauen

Die Studie stellt eine Vorstufe zur Erstellung von Gender Budgets dar, wobei die Ergebnisse deutlich zeigen, dass restriktive Budgetpolitik sich sehr stark zu Ungunsten der Frauen auswirkt.

b) Australien

Als erstes Land begann Australien 1984 regierungsintern ein "Women´s Budget" (WB) zu erstellen. Diese Arbeiten dauerten bis 1996 an und wurden mit dem Wechsel zu einer konservativen Regierung wieder eingestellt. **Das Australische WB hatte drei zusammenhängende Ziele:**

- Aufmerksamkeit für die genderspezifischen Auswirkungen der Budgets und Politiken zu schaffen
- Die Regierung zur Rechenschaft über ihre Zusagen im Bereich von Gendergleichstellung zu verpflichten
- Veränderungen bei Politiken und Budget im Sinne einer Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Stellung von Frauen und mehr Gendergleichstellung zu erreichen

Jede Regierungsbehörde musste einen jährlichen Budget-Audit erstellen, in dem sie Rechenschaft über ihre Programme und Politiken abzulegen hatte, um feststellen zu können, wem die Budgets zu Gute kommen. Es mussten genderdisaggregierte Indikatoren entwickelt werden, um die Verbesserungen über die Zeit messen zu können. **Zur Analyse aller Programme und Ausgaben wurde folgende dreiteilige Kategorisierung gemacht:**

1. Ausgaben speziell für Frauen und Mädchen (Frauen-, Gesundheits-, Beschäftigungsprogramme)
2. Ausgaben für Gleichstellungsprogramme im öffentlichen Dienst (z.B. Mentoring Programme)
3. Allgemeine oder Mainstream Ausgaben (mehr als 99% des Gesamtbudgets)

c) Südafrika

Nach den demokratischen Wahlen 1995 wurde von einer breiten Koalition, von Parlamentarierinnen, Forscherinnen und NGOs eine Initiative zur Erstellung von Frauenbudgets lanciert, die auch anderen Ländern zum Vorbild wurde. Seit 1996 wird jährlich ein Women´s Budget veröffentlicht. In den ersten 3 Jahren wurden die Budgets aller Ministerien und nachgelagerten Institutionen analysiert. Nach Evaluierung des Erreichten wurde in der Folge davon abgegangen, weiter Aktualisierungen für alle Ministerien durchzuführen, stattdessen wurden neue Fragen und Themen aufgegriffen, z.B. die lokalen Budgets, die internationalen Hilfgelder an die Regierung und die Beschäftigungsentwicklung des nationalen Budgets analysiert.

Trotz der unterschiedlichen Zugänge zum gegenderten Budget sind folgende grundlegende Fragen in jedem Bereich relevant:

- Wie viel wird ausgegeben und wofür?
- Wie werden die Dienstleistungen erbracht?
- Wie stehen die Ausgaben im Zusammenhang mit Leistungen durch Unternehmen, Freiwilligenorganisationen und anderen gemeinschaftlichen Gruppen?
- Wie stehen mögliche Ausgaben im Zusammenhang mit der informellen und unbezahlten Bereitstellung von Dienstleistungen durch Haushalte und Familiennetze?
- Wer profitiert in Bezug auf Zugang zu den Dienstleistungen?
- Wer profitiert in Bezug auf Beschäftigung im öffentlichen Sektor?
- Wie kann armen Frauen Zugang zu mehr Zeit, besserer Ernährung und Gesundheit sowie höherer Qualifikation ermöglicht werden?

Neben dieser eigenständigen Gender Budget Initiative nahm Südafrika 1997 gemeinsam mit Barbados, Fidschi, Saint Kitts, Nevis und Sri Lanka an der Gender Budget Initiative des Commonwealth Sekretariates teil. Die Koordinierung obliegt dem Finanzministerium um sicherzustellen, dass eine gendersensitive Analyse Teil der Formulierung der makroökonomischen Politik und deren Evaluierung ist.

Die Initiative soll an folgenden Stellen des Politikprozesses eingreifen:

1. Versuch einer Veränderung der Formulierung der makroökonomischen Politik
2. Hilfestellung bei der Identifizierung von geschlechtsspezifischen Nachteilen, die durch Budgetmaßnahmen hervorgerufen bzw. verstärkt werden
3. Änderungen bei den jeweiligen sektoralen Programmen und Design von korrektiven Maßnahmen um geschlechtsspezifische Unterschiede zu eliminieren und benachteiligte Gruppen zu stärken

Bereits vor der Erstellung des ersten Frauenbudgets gab es in Südafrika die Kampagne "Big Ears", die nach Ende des Apartheid Regimes eine landesweite Befragung und Diskussion unter Frauen an die neue Regierung auslöste. Das daraus folgende Manifest mit einer Liste an Forderungen wurde daraufhin der Regierung übergeben.

d) Kanada

Bereits 1993 erarbeitete der kanadische Zweig der international tätigen Organisation "Women's International League for Peace and Freedom" (WILPF) ein Frauenbudget aus, da drastische Kürzungen von Sozialausgaben und die Steigerung von Militärausgaben geplant wurden. Es wurde ein Budget gefordert, das die Bedürfnisse der Frauen widerspiegelt und der gesamten Gesellschaft zugute kommt.

Das kanadische Frauenbudget präsentiert Alternativen und deren Finanzierung durch Umverteilung der - vorhandenen - Gelder und Präferenzen. Ein zentrales Element des kanadischen Frauenbudgets ist ein alternatives Konzept von Sicherheit und Sicherheitspolitik. Die Sicherheit im eigenen Land und international zu gewährleisten, ist ausreichend Mittel für die Befriedigung der grundlegenden menschlichen Bedürfnisse zur Verfügung zu stellen. So enthält das Frauenbudget eine Gegenüberstellung einzelner Posten der Militärausgaben und Werbemaßnahmen und Finanzierung von Projekten der Zivilbevölkerung (Wohnprogramme, Errichtung von Frauenhäusern).

Eine Gender Budget Initiative der UNO lief im Zeitrahmen 2000 - 2004 unter Koordinierung von UNIFEM.

8 Gender Aspekte der Ressorts. AUSZUG aus den Erläuterungen zum Bundesvoranschlag 2006¹

8.1 Parlamentsdirektion

Die Parlamentsdirektion hat bei der Erstellung des Budgets und des Stellenplans den Ansatz Gender Budgeting berücksichtigt.

Zu erwähnen ist im Besonderen, dass die Parlamentsdirektion als wichtige sozialpolitische und familienfördernde Maßnahme für die Bediensteten die Basiskosten eines Betriebskindergartens mitfinanziert (im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Auch das interne Bildungsprogramm der Parlamentsdirektion, dessen Veranstaltungen im langjährigen Durchschnitt mehr von Frauen als von Männern besucht werden, berücksichtigt den Gender Budgeting-Ansatz (geschlechtersensibles Aus- und Weiterbildungsangebot im Sinne der Frauenförderung).

Schließlich ist darauf zu verweisen, dass die Parlamentsdirektion seit 1994 im Rahmen einer betriebsärztlichen Betreuung durch den Einschluss von Ausgleichs- und Bewegungstraining insbesondere einer Forderung der weiblichen Bediensteten nachgekommen ist.

8.2 Bundeskanzleramt (BKA)

Frauen und Männer im öffentlichen Dienst des Bundes

Im Jahr 2003 betrug der Frauenanteil im Bundesdienst 37,9%. Bei den Vertragsbediensteten erreichte der Anteil 62,2%. Diese Anteile zeigen nicht nur das erfolgreiche Bemühen des Dienstgebers um Gleichstellung, vielmehr zeigt ein Vergleich mit 1995 auch, dass der Anteil an Frauen in nahezu allen Bereichen des Bundesdienstes gestiegen ist. Gesunken ist er ausschließlich in jenen Gruppen, in denen Frauen früher deutlich in der Überzahl waren, wie im allgemeinen Hilfs- und im Krankenpflagedienst. Der stärkste Anstieg der Frauenquote ist in der Berufsgruppe der Richter/innen und bei den Akademiker/innen zu verzeichnen.

In Bezug auf Teilzeitbeschäftigung gab es früher für Beamt/innen im Wesentlichen nur die Möglichkeit der Herabsetzung der Wochenarbeitszeit auf die Hälfte. Seit 1997 können auch Beamt/innen nach Maßgabe der dienstlichen Anforderungen ein Beschäftigungsausmaß zwischen 20 und 40 Wochenstunden wählen. Bis 2003 war die Möglichkeit der Teilzeitarbeit zudem auf maximal 10 Jahre beschränkt. Diese Beschränkung ist seit 1. September 2003 aufgehoben. Für die Beamt/innen, die Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben, ist seit 1. Jänner 2004 eine Herabsetzung der Wochendienstzeit auch unter die Hälfte möglich. Mit privatrechtlich Bediensteten kann jedes beliebige Beschäftigungsausmaß vereinbart werden.

Frauen sind mit 30,1% deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer (5,3%). Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung - seit 1995 um 5,2 Prozentpunkte - ist weitestgehend auf die vermehrt in Anspruch genommene Teilzeitbeschäftigung der Frauen (+10,4 Prozentpunkte) zurückzuführen.

Am stärksten wird die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in den Berufsgruppen Lehrer/innen, Krankenpflege und Verwaltungsdienst genutzt.

¹ Vollständiger Text: Bundesfinanzgesetz 2006. Arbeitsbehelf, Erläuterungen zum Bundesvoranschlag, Hrsg.: Bundesministerium für Finanzen (Wien 2005)

Betrachtet man die Akademiker- und Maturantenquote im Bundesdienst getrennt nach Geschlechtern, zeigt sich, dass 2003 57,5% der Frauen, aber "nur" 48,4% der Männer Matura oder einen Hochschulabschluss haben. Diese Werte liegen deutlich über jenen der Privatwirtschaft, wo 22,3% der Männer, bzw. 23,1% der Frauen Matura oder einen Universitätsabschluss haben.

Durch das Besoldungssystem der Bundesbediensteten ist sichergestellt, dass es keine geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen zwischen Männern und Frauen gibt.

8.3 Bundesministerium für Inneres (BMI)

BEISPIEL: Interventionsstellen

Grundsätzliches:

Mit der Implementierung des Gewaltschutzgesetzes mit dem 1. Mai 1997 wurden als 2. Säule des Reformmodells flächendeckend **9 Interventionsstellen** (IST) geschaffen. Die Interventionsstellen bieten kostenlose und vertrauliche Beratung und Unterstützung für Frauen in Gewaltsituationen in der Familie und im sozialen Umfeld.

Ziel:

Vorrangiges Ziel der Interventionsstelle ist es, die **Sicherheit für bedrohte und misshandelte Frauen und Kinder zu erhöhen.**

Zu den hauptsächlichen Aufgaben der ISTen zählen:

- Information und Unterstützung des Opfers nach einer Wegweisung, Anzeige oder Verhaftung des Täters oder nach einer Streitschlichtung durch die Polizei
- Erarbeitung eines Krisen-(Sicherheits-)plans mit dem Opfer
- Unterstützung des Opfers beim Formulieren und Einbringen von Anträgen bei Gericht sowie Hilfestellungen bei Behördenkontakten
- Weitervermittlung des Opfers an andere Einrichtungen

Finanzierung:

Die Interventionsstellen werden vom Bundesministerium für Inneres und dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen finanziert.

Statistisches Material:

Im Jahr 2003 betreuten die Interventionsstellen insgesamt 5.872 von Gewalt betroffene Personen. 95% waren Frauen.

Von den Sicherheitsbehörden wurden verfügt:

- Maßnahmen nach § 38a SPG (Wegweisung/Betretungsverbot): 4.180 (davon wurden 124 wieder aufgehoben)
- Verwaltungsstrafverfahren, § 84 SPG: 633
- Streitschlichtungen im häuslichen Bereich, § 26 SPG: 6.558

8.4 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK)

Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter (Gender Mainstreaming und Mädchenförderung)

Da **Gender Mainstreaming** dem Ressort ein großes Anliegen ist, ist dieser Schwerpunktbereich budgetär in vielen Ansätzen berücksichtigt, wobei beispielsweise die folgenden **Projekte bzw. Maßnahmen** zu erwähnen sind:

- "Flying Experts" - Beratung und Begleitung zur Implementierung von Gender Mainstreaming für Sektionen und Abteilungen im BMBWK
- Aktionsplan "Gender Mainstreaming und geschlechtssensible Bildung" (Schwerpunkt Lehrer/innenbildung und Landesschulräte)
- Gender Mainstreaming im Bereich der Akademien
- Gender Mainstreaming und Schulentwicklung
- Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung
- Gender Mainstreaming in IMST (Innovations in Mathematics, Science and Technology Teaching): Qualitätsentwicklung im Mathematik- und Naturwissenschaftsunterricht
- Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Bereich der Erwachsenenbildung
- Gender Mainstreaming in der Forschung, u.a. Leitfaden. Wie kommt Gender in die Forschung?
- (fFORTE, "Frauen und Wissenschaft")

Darüber hinaus werden mehrere **Projekte zur Mädchenförderung** mit dem Ziel einer Verringerung der beruflichen Segregation (insbesondere durch Maßnahmen zur Förderung von Mädchen im Bereich Technik und Naturwissenschaften), großteils mit EU-Kofinanzierung im Bereich des Europäischen Sozialfonds (EQUAL und ESF-Ziel 3) durchgeführt:

- Aktion MIT - Mädchen in die Technik
- FIT - Frauen in die Technik: Informations- und Schnuppertage an Universitäten und Fachhochschulen für Schülerinnen an höheren Schulen
- READY - Schulbezogene Mädchen-Workshopangebote zu Berufsorientierung und Lebensplanung und begleitende Arbeit mit Lehrer/innen an Hauptschulen und Polytechnischen Lehrgängen
- MUT II - Mädchen und Technik: Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen/Frauen; Motivierung von Mädchen an Pflichtschulen, Berufsschulen, berufsbildenden mittleren und höheren Schulen für Ausbildungen in nicht-traditionellen Berufen und in den neuen Technologien
- Studienabschlussstipendien-Projekte im Rahmen Frauen & Wissenschaft

Zur **Förderung von Frauen in Forschung und Technologie** wird das Programm fFORTE durchgeführt, das im Bereich der wissenschaftlichen Forschung derzeit folgende Projekte umfasst:

- Impulsforschungsprogramm GenderIT: Mit dem Programm wird geschlechtsspezifische und fächerübergreifende Forschung zum Thema "Frauen und Technologieentwicklung" gefördert
- Internationale Fellowships: Diese dienen der Weiterqualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Vernetzung nationaler und internationaler Forschung
- EU-Coachings: Ziel ist es, die Beteiligung von Frauen in nationalen und internationalen Forschungsoperationen zu stimulieren und ihre Beteiligungschancen an den EU- Rahmenforschungsprogrammen zu steigern

Im Bereich Universitäten umfasst das **Programm fFORTE** folgende Projekte:

- ditact_women's IT summer studies: werden jährlich an der Universität Salzburg in Kooperation mit der FH Salzburg abgehalten, und qualifizieren Studienanfängerinnen und Wissenschaftlerinnen im Bereich von IT-Anwendungen weiter
- doc-fFORTE: Die Stipendien werden an junge, hochqualifizierte Doktorandinnen der Technik- und Naturwissenschaften, an Diplomandinnen aus den Bereichen Biowissenschaften und Mathematik sowie für den 3. Studienabschnitt der Medizin vergeben
- WIT-Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien: Das Dissertantinnenprogramm an der TU Wien (Institut für Softwaretechnik und Interaktive Systeme) kombiniert seit 2003 technische Forschung auf höchstem internationalen Niveau mit laufbahngestützten Maßnahmen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und dem Aufbau einer Kommunikationsstruktur
- Wirkungsforschung frauenfördernder Maßnahmen des bm:bwk: Diese Studie untersucht die seit den 90er Jahren gesetzten Maßnahmen des bm:bwk im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung und deren Wirkung auf die Universitäten und Wissenschaftsinstitutionen
- Maßnahme "Frauen und Wissenschaft": BMBWK und Europäische Sozialfonds (Ziel 3) stellen zur Unterstützung von Frauen in Wissenschaft und Forschung Fördermittel bereit. Für die Programmperiode 2000-2006 stehen dadurch insgesamt € 8,9 Mio zur Verfügung. 54% des Budgetvolumens werden durch nationale Mittel des BMBWK bzw. der Universitäten aufgebracht. Die Fördergelder sind für Maßnahmen zur Verbesserung der berufslaufbahnorientierten Qualifikation von Frauen im universitären und außeruniversitären Wissenschaftsbetrieb gewidmet. Damit soll Frauen der Zugang zu Berufspositionen an Universitäten und Forschungseinrichtungen erleichtert und ihre Position als Wissenschaftlerinnen nachhaltig gestärkt werden. Mit dieser Maßnahme wurden bis Jahresmitte 2004 insgesamt 16 Projekte gefördert, vier weitere Vorhaben befinden sich in der Antragsphase

Gender Budgeting Erhebung: Forschungspolitik; Forschungsoffensive I + II (2001-2006)

Ausgewählte Maßnahme: Forschungsprogramme aus Sondermitteln des BMF (Empfehlungen des Rates für Forschung und Technologieentwicklung):

- GEN-AU
- CONEX
- NODE
- TRAF0
- PROVISION

Hintergrund:

Sämtliche Daten belegen, dass Frauen, sowohl in der Forschung und dortigen Führungspositionen als auch in Planungs-, Entscheidungs- und Begutachtungsgremien, unterrepräsentiert sind. Es besteht weiters ein Mangel an genderspezifischer Forschung, also Forschung, die Gender anspricht, und zwar in ihren Fragestellungen, Methoden, Analysen und Ergebnissen. Zwar bestehen graduelle Unterschiede zwischen einzelnen Disziplinen, wie etwa der technisch-naturwissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Forschung, der allgemeine Befund gilt jedoch für alle Fächer (vgl. z.B. Forschungs- und Technologiebericht 2004). Es gibt eine Reihe von Ursachen für diese Situation, die von tradierten Rollen- und Wertvorstellungen über gleichstellungshemmende Organisationskulturen bis hin zur ungleichen Verteilung von Familienarbeit und Berufsarbeit zwischen Männer und Frauen reichen. Als wesentlicher Baustein für die Verfestigung des Ungleichverhältnisses zwischen Frauen und Männern in der Forschung und den ungleichen Zugang zu Forschungsmitteln haben sich die Planungs- und Entscheidungsprozesse bei Forschungsprogrammen/Projekten erwiesen.

Ausgangspunkt des Gender Budgeting der genannten Programme:

Erhebung von Daten, die Aufschluss über mögliche Gender Disparitäten in den Forschungsprogrammen geben. Werden Ungleichheiten verringert, verstärkt oder bleiben sie unberührt? (Analyse des Ist-Standes).

Zentrale Fragestellungen:

- Sozioökonomische Lage von Frauen und Männern
- Verteilung der öffentlichen Ausgaben (Programmmittel) auf die Geschlechter
- Ressourcenverteilung (Geld, Zeit) zwischen den Geschlechtern
- Beschäftigungswirkung (auf bezahlte Arbeit)
- Unmittelbare Einkommenswirkungen und Wirkungen bezüglich der sozialen Sicherung von Frauen Übereinstimmung mit (eventuell unterschiedlichen) Bedürfnissen von Frauen bzw. Männern
- Beeinflussung von Geschlechterrollen und -normen

Analyse:

Diese Daten werden zu allgemeinen Daten und Studien in Bezug gebracht, es wird eine Gesamtanalyse von möglichen Wirkungszusammenhängen vorgenommen.

Zielformulierung:

Ergebnis des Gender Budgeting sollen Vorschläge für Maßnahmen sein, mit denen die Forschungsprogramme gezielter zur Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung gestaltet und eingesetzt werden können.

8.5 Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG)

Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung wurde 2001 seitens der Bundesregierung eine Beschäftigungsoffensive ("Behindertenmilliarde") zur Eingliederung dieses Personenkreises in den Arbeitsmarkt gestartet.

Ziel ist die Eingliederung und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt sowie die Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze.

Zielgruppen:

- behinderte Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder aus Integrationsklassen, Lernbehinderte sowie sozial und emotional gehandicapte Jugendliche
- ältere Menschen mit Behinderungen, deren Arbeitsplätze gefährdet sind oder die Hilfestellung bei der Wiedereingliederung ins Berufsleben benötigen
- Menschen mit psychischen Einschränkungen, geistigen Behinderungen und Sinnesbehinderungen, die generell Integrationsprobleme am Arbeitsmarkt haben

Im Rahmen dieser Zielgruppen findet die Förderung von Frauen besondere Beachtung. Frauen mit Behinderung sind nach wie vor der Tatsache der multiplen Diskriminierung ausgesetzt: Einerseits ist es generell für Menschen mit Behinderung schwierig, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten, andererseits stehen Frauen mit Behinderung zusätzlich vor der Herausforderung, noch in verstärktem Maße mit geschlechterspezifischen, gesellschaftlichen und sozialen Benachteiligungen konfrontiert zu sein.

Der weibliche Anteil der beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkten Menschen mit Behinderung liegt bei 35%. Über Frauen mit Behinderung, die weder vom Bundessozialamt noch beim AMS erfasst sind, gibt es nur unzureichende qualitative und quantitative Daten. Die Erfahrungen mit den bisherigen Projekten und Maßnahmen zeigen jedoch, dass viele dieser Frauen in ihrem familiären Umfeld oder in Institutionen "verschwinden", dadurch von der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen werden und in der Folge wenig Möglichkeiten haben, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten.

Um auch diese Frauen zu erreichen, werden sowohl durch spezielle Programme im Rahmen des Europäischen Sozialfonds als auch im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung (sog. "Behindertenmilliarde") Projekte konzipiert und umgesetzt, die verstärkt auf die besonderen Bedürfnisse von behinderten Frauen im Bereich der beruflichen Integration und deren Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt achten.

In Fortführung der bisherigen Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming wird im Rahmen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung im Jahr 2005 eine Frauenquote von 45 % und im Jahr 2006 eine Quote von 50 % angestrebt.

Indikatoren/Leistungskennzahlen - nach Geschlecht aufgeschlüsselt:

Durch die Beschäftigungsoffensive gelang es neue Arbeitsplätze zu schaffen und bestehende Arbeitsplätze abzusichern. Neben Maßnahmen wie Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte, Integrationsbeihilfen und anderen Individualförderungen wurde mit der Behindertenmilliarde auch neue Ansätze entwickelt. Dazu zählen z.B. die Arbeitsassistenten für Jugendliche und die Maßnahme Clearing. Auch die Gemeinschaftsinitiative Equal, die zur Entwicklung und Erprobung neuer Integrationsansätze dient, ist in die Betrachtung einzubeziehen.

Förderungen aus Mitteln der Behindertenmilliarde im Jahr 2003 (Die Daten 2004 stehen derzeit noch nicht zur Verfügung):

Maßnahme	Geförderte Personen	Frauenanteil
Qualifizierung	3.399	48 %
Beschäftigung	1.261	42 %
Beratung	9.535	43 %
Clearing	4.066	44 %
Equal	485	52 %

Realisierung und Planung:

	Gesamtbetrag	Frauen	Männer
2003 Realisier.	67.522.905	28.359.620	39.163.285
2004 Realisier.	74.693.441	30.474.924	44.218.517
2005 Planung	72.039.000	32.417.550	39.621.450
2006 Planung	73.039.000	36.519.500	36.519.500

8.6 Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF)

Gender Budgeting im Fonds Gesundes Österreich

Im Sinne einer geschlechtersensiblen Gesundheitspolitik gilt es die spezifischen Aspekte der Gesundheit von Frauen und Männern zu sehen sowie die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu erkennen. Die Erkenntnis ist durchzusetzen, dass das Geschlecht - das biologische und das soziale - eine maßgebliche Einflussgröße in der Förderung und Erhaltung von Gesundheit und im Entstehen und Bewältigen von Krankheit ist.

Langfristig gesehen sollen die gesundheitlichen Bedürfnisse, Risiken und Ressourcen von Frauen und Männern in allen Bereichen des Gesundheitswesens nachhaltig berücksichtigt werden.

Eine wesentliche Basis für eine geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung und in Folge einer nachhaltigen Gesundheitsversorgung sind zielgruppenspezifische und zielgruppenorientierte Gesundheitsberichte. Österreich hat mit dem 1. Österreichischen Männergesundheitsbericht (BM für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2004) und dem Österreichischen Frauengesundheitsbericht 2005 (BM für Gesundheit und Frauen, April 2005) bereits eine geschlechtsspezifische Analyse der Gesundheitsdaten durchgeführt.

Der Genderaspekt im Gesundheitsbereich zeigt sich u.a. wie folgt:

Daten der Statistik Austria	Frauen	Männer
Lebenserwartung im Durchschnitt 2001	81,2 Jahre	75,5 Jahre
Mortalität ¹	560	940
Herz-/Kreislaufkrankungen ¹	288	441
Verletzungen/Vergiftungen ¹	27	79
Arbeitsunfälle insgesamt, 2001 ²	756 (tödlich 0,3)	2.891 (tödlich 4,6)
Wegunfälle insgesamt 2001 ²	182 (tödlich 0,6)	201 (tödlich 1,6)
Potentiell alkoholassoziierte Sterblichkeit ³	bis 44 J. (2) 45-64 J. (26) 65 J. u. älter (42)	bis 44 J. (6) 45-64 J. (81) 65 J. u. älter (125)
Gewicht, Anteil der befragten Personen in %, 1999	Unterg. (16,9%) Normalg. (35,7%) Überg. (14,7%)	Unterg. (6,4%) Normalg. (39,1%) Überg. (22,1%)
Zigarettenkonsum, Anteile der über 14jährigen Bevölkerung in %	0 (72,6%) bis zu 20 (23,8%) mehr als 20 (3,6%)	0 (64%) bis zu 20 (26,8%) mehr als 20 (9,2%)

¹ pro 100.000 Einwohner (Todesfälle 1992-2001, altersstandardisiert)

² pro 100.000 Einwohner (altersstandardisiert)

³ pro 100.000 Einwohner (Todesfälle 1997-2001, altersstandardisiert)

Das BMGF hat 2004 bereits einen Gesundheitsdialog auf breiter Basis mit den verschiedensten Interessensgruppen, wie z.B. Krankenhausärzt/innen, Pflegedienste, Krankenkassen, Ärztekammer und Patient/innenvertretungen initiiert und im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit die Anwendung des Gender Mainstreaming (GM) forciert. Diese Maßnahmen sollen mögliche geschlechtsspezifische "Über-, Unter- oder Fehlversorgung" bei Frauen und Männern identifizieren und damit zur Verbesserung der Prävention und Versorgungsqualität beitragen.

Als eine weitere Initiative hat sich Frau Bundesministerin Maria Rauch-Kallat in ihrer Funktion als Präsidentin des Fonds Gesundes Österreich zum Ziel gesetzt, GM in die Arbeitsgrundsätze des Fonds Gesundes Österreich aufzunehmen sowie bei der Fördervergabe zu beachten. Die Förderansuchen werden an Hand von für den Gesundheitsbereich verbindlichen Gleichstellungskriterien überprüft und die Umsetzung von GM in Planung, Durchführung und Evaluierung von Projekten/Vorhaben/Studien wird vorgegeben werden.

Damit soll nicht nur sichergestellt werden, dass den unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern entsprochen wird, sondern auch eine geschlechtergerechte Verteilung zeitlicher und finanzieller Ressourcen gewährleistet werden. GM zielt in diesem Zusammenhang auf die Berücksichtigung von Gender nicht nur bei der Themenauswahl, den Fragestellungen und der Darstellung der Ergebnisse ab. Insbesondere wird im ersten Schritt für die Evaluierung die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der verwendeten Fördergelder nach Gender Budgeting Kriterien vorgesehen.

Einige Kriterien für die künftige Fördervergabe und die Evaluierung der vergebenen Fördermittel werden sein:

- Verwendung von Fördergeldern für Grundlagen- und Therapieforschung, aufgeschlüsselt nach Krankheiten (Zielen diese eher auf typische Männer- oder auf typische Frauenkrankheiten ab?)
- Verwendung von Fördergeldern für Informationskampagnen zur Verbesserung der Gesundheitsprävention (Wird die geschlechtsspezifische Situation berücksichtigt?)
- Verwendung von Fördergeldern für praxisorientierte Projekte und Maßnahmen, die gesundheitsrelevantes Verhalten beeinflussen (Zielt die Schwerpunktsetzung eher auf weibliche oder auf männliche Suchtmuster ab?)
- Verwendung von Fördergeldern für wissenschaftliche Projekte/Studien nach Inhalten (Fokussieren die Projekte/Studien auf geschlechtsspezifische Unterschiede? Untersuchen sie eher männer- oder eher frauenrelevante Gesundheits-/Krankheitsfragen?)
- Verwendung von Fördergeldern für Modellprojekte (Wird auf unterschiedliche Bedürfnisse und Probleme von Mädchen/Jungen sowie von Frauen/Männern eingegangen? Zu welchem Anteil sind Frauen und Männer Zielgruppen?)

8.7 Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten (BMA)

Gender Mainstreaming bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und Planungs- und Entscheidungsschritten bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Dadurch soll ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen geleistet werden.

Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten berichtet jährlich im Außenpolitischen Bericht über die Arbeiten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bund. Gender-Aspekte haben in allen Bereichen der Tätigkeit des Bundesministeriums besonderes Gewicht und damit auch budgetäre Bedeutung.

Maßnahmen:

- Frauenförderungsplan
- Schulungsveranstaltungen zu GM gemäß der Grundausbildungsverordnung
- Evaluierung bzw. Berücksichtigung von Gender Mainstreaming Aspekten bei individuellen Personalmaßnahmen durch die in der Personalabteilung tätige Gender Mainstreaming Beauftragte
- Finanzielle Unterstützung der Seminarreihe "Frauen in der Diplomatie" des Österreichischen Instituts für Internationale Politik (OIIP)

8.8 Bundesministerium für Justiz (BMJ)

"Analyse der Bezieher/innen von Subventionen"

Dem BMJ steht im Jahr 2006 ein Betrag von rund € 23 Millionen für Subventionen zur Verfügung. Der weitaus größte Teil hiervon (rund € 20,7 Millionen) fließt den Vereinen für Sachwalterschaft und Patientenanzwaltschaft zu. Für Subventionen an Opferhilfe-Einrichtungen ist ein Betrag von € 2 Euro vorgesehen. Der Restbetrag dient der finanziellen Unterstützung des Vereins für Rechts- und Kriminalsoziologie, des Center of Legal Competence und förderungswürdiger Einzelprojekte sonstiger privater Institutionen. Jede vom BMJ vergebene Förderung ist zweckgebunden. Der Zweck kann sein, die Betreuung behinderter oder psychisch kranker Personen sicherzustellen, Opfern von schwerer Gewalt oder sexuellem Missbrauch im Rahmen der Prozessbegleitung professionelle Hilfe anzubieten, Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen oder Forschungsprojekte zu unterstützen. Diese Beispiele zeigen, dass die als unmittelbare Subventionsempfänger in Erscheinung tretenden Institutionen und der/die eigentliche Nutznießer/in einer Förderungsmaßnahme durchaus verschieden sein können.

Detaillierte Aufzeichnungen über die Nutznießer/innen einer Förderungsmaßnahme wurden bislang nicht geführt. Insbesondere fehlen Daten darüber, in welchem Ausmaß es sich dabei um Frauen bzw. um Männer handelt. Aus Anlass der im Jahr 2005 gewährten Förderungen werden die entsprechenden Daten nun erhoben.

"Personalentwicklung in Justizanstalten"

Ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Beschäftigten wirkt sich positiv auf die Arbeitswelt in den Justizanstalten aus. Darüber hinaus trägt es zu einer "Normalisierung" der Lebenswelt der Insass/innen bei, die zur Resozialisierung und Vorbereitung auf die Haftentlassung erforderlich ist.

Zuletzt betrug der Frauenanteil unter den Beschäftigten des Justizwachdienstes österreichweit 9 %. Bemühungen, den Frauenanteil zu erhöhen, zeigten kaum Erfolg. Das Bundesministerium für Justiz hat daher eine Studie in Auftrag gegeben, um die Gründe hierfür analysieren zu können. Eine detaillierte Untersuchung des Aufnahmeverfahrens und der Ausscheidungsgründe soll weitere Aufklärung bringen und Möglichkeiten zur Reform darlegen.

8.9 Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)

Traditionell ist militärische Landesverteidigung personell stark männerdominiert. Allerdings wurde in den letzten Jahren durch neue gesetzliche Maßnahmen sichergestellt, dass auch Frauen, abgesehen von bisherigen Verwendungen im Bereich der Verwaltung, militärischen Dienst im Ausbildungsdienst als Zeitsoldatin und Berufssoldatin leisten können. Wiewohl die absoluten Zahlen ausbaufähig scheinen, bestehen für Frauen und Männer heute die gleichen Chancen für eine Karriere innerhalb des Bundesheeres.

8.10 Bundesministerium für Finanzen (BMF)

Auswirkungen der Steuerreform 2004/2005 nach Geschlechtern:

Die letzte Steuerreform wurde in zwei Etappen durchgeführt, die insgesamt zu einer Steuersenkung von ca. € 3 Mrd. p.a. im Vergleich zur Rechtslage 2003 führen. Der erste Schritt, beschlossen im Zusammenhang mit dem Budgetbegleitgesetz 2003 (zum Großteil wirksam ab 1.1.2004), enthielt - neben umsatzsteuerlichen Änderungen (Abschaffung der Sondervorauszahlung, Reform der Einfuhrumsatzsteuer), die lediglich zu Aufkommensverschiebungen führten - einige Einkommensteuer senkende Maßnahmen (u.a. Tarifsenkung, Begünstigung des nicht entnommenen Gewinns) im Ausmaß von ca. € 800 Mio., die teilweise durch Erhöhungen bei Mineral- und Energiesteuern kompensiert wurden. Außerdem wurde als Ausgleich zur neu eingeführten LKW-Maut die Straßenbenutzungsabgabe (ca. € 90 Mio.) aufgelassen. Per Saldo führt diese Etappe zu einer Steuersenkung von annähernd € 500 Mio. Die große Steuerreform 2005, die keine gegenfinanzierenden Maßnahmen enthält, bedeutet eine weitere Steuersenkung von gut € 2,5 Mrd. Es handelt sich hauptsächlich um Änderungen bei Lohn- und Einkommensteuer (neuer Steuertarif, Kinderzuschläge zu Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrag etc.) sowie Körperschaftsteuer (v.a. Satzsenkung und Gruppenbesteuerung), ergänzt um Senkungen bei Agrardiesel für die Landwirtschaft, Biersteuer und Nullsatz bei der Schaumweinsteuer.

Wichtigste Maßnahme der gesamten Reform war die Änderung des Einkommensteuertarifs, der zu einer Steuersenkung (hauptsächlich bei der Lohnsteuer) von annähernd € 1,5 Mrd. und zu einer stark vereinfachten Steuerberechnung führt.

Für die Lohnsteuerpflichtigen lässt sich auf Basis der Lohnsteuerstatistik 2003 die Auswirkung auf Männer und Frauen wie in abschließender Tabelle dargestellt schätzen. Die Tabelle zeigt deutlich die Problematik derartiger Vergleiche, weil man dafür die unterschiedlichsten Indikatoren heranziehen kann. Der relativ sinnvollste Indikator dürfte die Auswirkung in % der Bruttobezüge sein, weil hier das Leistungsfähigkeitsprinzip am deutlichsten zum Ausdruck kommt. Demnach hat die Tarifreform die Frauen tendenziell leicht bevorzugt. Der niedrige Wert bei den Pensionistinnen ist darauf zurück zu führen, dass mehr als die Hälfte eine Pension bezogen, die schon vor der Steuerreform unter der Besteuerungsgrenze lag und daher von der Tarifsenkung nicht profitieren konnten. Auch bei den aktiven Frauen und männlichen Pensionisten wirkt sich das aus - wenn auch wesentlich schwächer, da die Anteile ohne Steuerabzug bei etwa einem Viertel liegen (bei Arbeitnehmern bei ca. 10%). Bei den Aktiven und Alleinverdiener/innen bzw. -erzieher/innen profitieren auch Einkommen unter der Besteuerungsgrenze, soweit sie bisher die Negativsteuer nicht voll ausschöpften. Außerdem ist zu bemerken, dass ein Teil der Personen, die 2003 (gerade) noch keine Lohnsteuer bezahlt haben, bei Beibehaltung der Rechtslage 2003 in die Steuerpflicht "hinein gewachsen" wäre, durch die Tarifreform jedoch weiterhin steuerfrei bleibt.

Die Einbeziehung der veranlagten Einkommensteuerpflichtigen ändert an diesem Bild nur wenig, da erstens etwa 2/3 der Fälle auch lohnsteuerpflichtige Einkommen beziehen und daher von der Steuersenkung im wesentlichen durch eine niedrigere Lohnsteuer profitieren und zweitens die durchschnittliche Entlastung der Selbständigen (genauer: ESt-Pflichtige ohne Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit) ähnlich hoch ist wie die der Lohnsteuerpflichtigen. Legt man die letzte Einkommensteuerstatistik (2001) und die durchschnittliche Entlastung je Einkommensstufe zugrunde, ergibt sich für Männer und Frauen eine praktisch gleich hohe Durchschnittsentlastung (ca. € 300,-), was bezogen auf die Einkünfte unter 1% bei den Männern und gut 1 1/2% bei den Frauen bedeutet. Bei den Selbständigen liegt die Pro-Kopf-Entlastung eher unter dem Durchschnitt der Lohnsteuerpflichtigen. Dies dürfte vor allem auf den höheren Anteil von hohen Einkommen zurück zu führen sein, bei denen die Entlastung mit € 165,- relativ gering ist.

Zu bemerken ist, dass diese Berechnungen unvermeidlicher Weise mit erheblichen Unsicherheiten belastet sind, weil die durchschnittliche Entlastung innerhalb einer Einkommensstufe nur ungefähr zu schätzen ist. Bei der Einkommensteuerstatistik kommt noch dazu, dass die Daten doch schon einige Jahre alt sind und dass die Selbständigeneinkommen wesentlich stärkeren Schwankungen unterliegen.

Die Auswirkung der Einführung der Halbsatzbesteuerung für nicht entnommene Gewinne lässt sich derzeit bestenfalls größenordnungsmäßig (€ 400 Mio. p.a.) schätzen. Eine Aufteilung nach Geschlechtern wäre derzeit reine Spekulation. Genauere Schätzungen werden erst nach Vorliegen der Einkommensteuerstatistiken 2004 und 2005 möglich sein. Es stellt sich allerdings die Frage, ob eine solche Aufteilung bei einer solchen wirtschaftspolitisch motivierten Maßnahme (Erhöhung der Krisenfestigkeit der Unternehmen durch höheres Eigenkapital) sinnvoll ist. Die anderen einkommensteuerlichen Maßnahmen der ersten Etappe (Abzugsfähigkeit von Studiengebühren, Halbsatzbesteuerung von Dividenden ausländischer Investmentfonds und Sonderausgaben für Internet-Breitbandtechnik) sind betragsmäßig gering und dürften keines der Geschlechter besonders bevorzugen. Die Zurechnung der Erhöhung von Mineralöl- und Energiesteuern und der Auflassung der Straßenbenützungsabgabe auf Männer und Frauen ist nicht möglich.

Die im Rahmen der großen Reform 2005 eingeführten Kinderzuschläge zum Alleinverdiener- und -erzieherabsetzbetrag (ca. € 200 Mio.) kommen zu etwa 2/3 Männern zugute, weil zwar fast alle Alleinerziehenden Frauen sind, jedoch bei den Alleinverdienenden Männer deutlich überwiegen. Die Anhebung der Zuverdienstgrenze für Alleinverdienende mit Kindern (€ 30 Mio.) ist daher stärker zugunsten der Männer (etwa 3/4). Allerdings ist bei diesen haushaltsbezogenen Begünstigungen die Zuordnung nicht unproblematisch. Erhöhungen des Alleinverdienerabsetzbetrages wirken sich zwar tendenziell negativ auf die Erwerbsquote von Frauen aus, jedoch geht der Effekt der Erhöhung der Zuverdienstgrenze in die Gegenrichtung. Die Erhöhung der Grenze für die Abzugsfähigkeit von Kirchenbeiträgen (€ 30 Mio.) kommt - oberflächlich gesehen - ebenfalls stärker den Männern zugute, jedoch ist auch hier die Zuordnung nicht unproblematisch. Ebenfalls relativ stärker (2/3) profitieren die Männer von der Erhöhung der Pendlerpauschalen (€ 20 Mio.). Abschließend sei darauf verwiesen, dass der relative Fehlerspielraum bei Schätzungen einzelner Maßnahmen im Allgemeinen höher ist als für die Schätzung von größeren Tarifänderungen und dass mögliche Reaktionen der Steuerpflichtigen darauf schwer vorhersehbar sind. Eine Aufteilung der Maßnahmen bei der Körperschaftsteuer ist nicht durchführbar und auch nicht sinnvoll. Dies gilt auch für die Senkungen der zweiten Etappe im Bereich der indirekten Steuern (Agrardiesel, Bier- und Sektsteuer) sowie für die positiven Auswirkungen der Steuerreform auf Wirtschaft und Beschäftigung.

Auswirkung der Tarifreformen 2004-2005 nach Geschlecht:

	Arbeitnehmer/innen		Pensionist/innen		Alle Lohnsteuerpflichtigen		M+F
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Lohnsteuerstatistik 2003							
Anzahl	2.025.032	1.670.395	923.092	1.163.785	2.948.124	2.834.180	5.782.304
Bruttobezüge (Mio. €)	59.313	29.921	18.210	14.453	77.523	44.374	121.897
Lohnsteuer (Mio. €)	10.112	3.453	2.877	1.449	12.989	4.902	17.891
Lohnsteuersenkung 2003-2005							
In Mio.€	568	407	254	188	822	594	1.416
Pro Kopf (in € p.a.)	281	243	275	161	279	210	245
In % der Bruttobezüge 2003	1,0%	1,4%	1,4%	1,3%	1,1%	1,3%	1,2%
In % der Lohnsteuer 2003	5,6%	11,8%	8,8%	13,0%	6,3%	12,1%	7,9%

8.11 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft (BMLFUW)

Gender Analyse der Aus- und Weiterbildung der Bediensteten der Zentralstelle

Für 2006 wird das Lebensministerium die Aus- und Weiterbildung der Bediensteten in der Zentralstelle als den zu analysierenden Bereich im Rahmen des Gender Budgeting wählen.

Ausgangssituation für die Genderanalyse werden die Daten 2004 sein. Ein Vergleich mit den Daten 2005 wird dann bereits eine gute Basis bilden, um eine repräsentative Ausrichtung für 2006 feststellen zu können.

Aus- und Weiterbildung 2004 - Stichtag 31.12.2004 (Angaben in %):

	Frauen	Männer
Mitarbeiter/innen Zentralleitung	58,4	41,6
Aus- und Weiterbildung, Zentralleitung (Personen)	59,2	40,8
Aus- und Weiterbildung Zentralleitung (Seminare)	55,9	44,1

Der Bildungsbedarf der Mitarbeiter/innen wird jährlich erhoben und durch die Seminare des Zentrums für Verwaltungsmanagement, das interne Veranstaltungsmanagement sowie durch externe Veranstaltungen abgedeckt. Für alle Mitarbeiter/innen werden zielgruppenspezifisch - von Kanzlist/innen über Sekretariatskräften bis hin zur Führungsebene - Seminare angeboten, die sich auf Methodenkompetenz, soziale Verantwortung, Sprachen und natürlich Fachkompetenz beziehen. Ein wichtiger Aspekt der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist der Nutzen bzw. Gewinn für die Berufs- und Karrierelaufbahn der Mitarbeiter/innen. Diese Entwicklung kann aber nur in einem langfristigen Beobachtungszeitraum beurteilt werden. Die Analyse des Jahres 2006 ist dafür noch nicht repräsentativ.

Die Erarbeitung der Aus- und Weiterbildungsdaten getrennt nach Geschlecht und Verwendung ist die Basis für die Analyse. Die Aufarbeitung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung unter besonderer Berücksichtigung von karenzbedingten Berufsunterbrechungen wird eine gute Basis für das Gender Budgeting in der Aus- und Weiterbildung bieten. Nicht davon zu trennen sind die Gründe bzw. Rahmenbedingungen, warum Aus- und Weiterbildung von Frauen oder Männern vermehrt oder weniger wahrgenommen werden. Dabei soll auch die Ausbildungsdauer pro Jahr (Anzahl der Tage und Anzahl der Kurse) betrachtet werden. Daher werden diese Aspekte einen ganz wesentlichen Bestandteil der Analyse des Jahres 2006 darstellen.

8.12 Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)

Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), BGBl. II Nr. 269/2004 beinhaltet die Verankerung des Gender Mainstreaming - die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen - als durchgängiges Prinzip in allen Tätigkeitsbereichen des BMWA.

Die zweckgebundene Gebarung Arbeitsmarktpolitik ist darauf ausgerichtet, die arbeitsmarktpolitische Zielvorgabe der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von Frauen zu unterstützen - durch gezielte überdurchschnittliche Mitteldotierung für Frauenmaßnahmen im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Jahresplanung des Arbeitsmarktservice Österreich. Darüber hinaus verfolgt die Umsetzung der Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds eine konsequente Gender-Perspektive mit gezielten frauenspezifischen Maßnahmen einschließlich Unterstützungsmaßnahmen wie die Gender Mainstreaming-Koordinationsstelle. Auf allen Ebenen des Mitteleinsatzes werden Interventionsformen und -niveaus nach Geschlecht der Maßnahmenteilnehmer/innen ausgewiesen.

Gender Budgeting im Rahmen der Forschungs-, Technologie- und Innovationsprogramme des BMA

Im Rahmen des Projektes "Konzeption, Programmabwicklung und -evaluierung von BMA Technologieprogrammen unter Genderaspekten" - gemeinsam mit BMBWK und BMVIT - **werden folgende Fragen behandelt werden:**

- Verteilung der öffentlichen Ausgaben (Programmmittel) auf die Geschlechter
- Ressourcenverteilung (Geld, Zeit) zwischen den Geschlechtern
- Beeinflussung von Geschlechterrollen und -normen

Auf Grund des Ergebnisses des Gender Budgeting sollen Vorschläge zur bzw. auch bereits die konkrete Anpassung von FTI-Programmen zur gezielten Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau erfolgen.

8.13 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)

Genderaspekt am Beispiel der Aus-, Weiter- und Fortbildung

Im Sinne der Gleichbehandlung der Geschlechter wird im Bereich der Aus- und Fortbildung bzw. Personalentwicklung beim Paragraph 6500 besonderes Augenmerk auf eine 50:50 quotengerechte Verwendung der bereitstehenden Budgetmittel gelegt. Beispielsweise wird die Beteiligung an einem Potenzialanalyseseminar jeweils weiblichen und männlichen Bediensteten zu gleichen Teilen ermöglicht, obwohl seitens männlicher Bediensteter ein deutlich größeres Interesse daran zu verzeichnen ist.

Weiters wird der Besuch von Seminaren zu Themen wie "Gender Mainstreaming" udgl., wie sie etwa vom Zentrum für Verwaltungsmanagement angeboten werden, allen Interessent/innen ermöglicht und Bedienstete ausdrücklich ermuntert an derartigen Veranstaltungen teilzunehmen.

FEMtech - Programm des bmvit

Frauen sind im forschungs- und technologieintensiven Beschäftigungssegment stark unterrepräsentiert, dies gilt im Besonderen für Führungspositionen. FEMtech zielt darauf ab, Rahmen- und Zugangsbedingungen für Frauen in Forschung und Technologie zu verbessern, mehr Frauen für eine technisch-naturwissenschaftliche Berufswahl zu motivieren und ihre Karrierechancen zu erhöhen. Damit soll eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in Forschung und Technologie erreicht und bestehende Humanressourcen optimal genutzt werden. FEMtech geht davon aus, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen in diesen Bereichen nicht nur im Interesse der Frauen selbst liegt. Mittelfristig erhöht es die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch bessere Nutzung des Potenzials weiblicher Forscherinnen und Technikerinnen.

FEMtech:

- ist ein Programm im Rahmen der Initiative fFORTE. fFORTE (Frauen in Forschung und Technologie) ist eine gemeinsame Initiative des Rats für Forschung und Technologieentwicklung, des bm:bwk, des bmvit und des bmwa zur Stärkung von Frauen in Forschung und Technologie
- ist ein Programm zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie und zur Schaffung von Chancengleichheit
- vergibt Förderungen für die Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Steigerung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmen der industriellen und der außer-universitären Forschung, in Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologieprogrammen
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Frauen in Forschung und Technologie
- Sensibilisierung von Unternehmen der industriellen und außeruniversitären Forschung, Fachhochschulen und Förderungseinrichtungen für Gender-Aspekte in Forschung und Technologie
- Bessere Sichtbarmachung kompetenter Frauen in Forschung und Technologie
- Verstärkte Ausrichtung von Forschungsinhalten an den Bedürfnissen und Interessen von Frauen

Dadurch kann das Potenzial weiblicher Fachkräfte besser genutzt werden, Unternehmen steht mehr qualifiziertes Personal und motivierte Mitarbeiter/innen durch gemischte Teams zur Verfügung. Dies ist auch im Hinblick auf die angestrebte Steigerung der gesamten österreichischen F&E Aktivitäten von besonderer Wichtigkeit.

Forscher/innen für die Wirtschaft - Programm des BMVIT

In einer Neuauflage des Programms Impulsprojekte - Forscher/innen für die Wirtschaft stellt das bmvit weitere € 2 Mio. für neue Forschungsstellen in der Wirtschaft zur Verfügung. Die Impulsprojekte fördern Personalkosten bei Neueinstellung von Forscher/innen für maximal zwei Jahre.

Ziele:

- Verbesserung des Wissenstransfers zwischen österreichischen Universitäten und Betrieben
- Erhöhung der Zahl der forschenden und entwickelnden Betriebe in Österreich
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch den Erwerb von wirtschaftlich-industriellen Schlüsselqualifikationen
- Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Entwicklung
- Schaffung zusätzlicher Forschungsstellen in Österreich für im Ausland tätige Forscher/innen

**Gender Budgeting in der Forschungs- und Technologiepolitik:
Forschungsoffensive I +II (2001-2006)**

Ausgewählte Maßnahmen: Forschungs- und Technologieprogramme aus Sondermitteln des BMF (Empfehlungen des Rates für Forschung und Technologieentwicklung):

- Intelligente Verkehrssysteme
- Nachhaltig Wirtschaften
- FIT-IT
- Nano

- Weltraum
- Seed Financing

Hintergrund:

Sämtliche Daten belegen, dass Frauen, sowohl in der Forschung und dortigen Führungspositionen als auch in Planungs-, Entscheidungs- und Begutachtungsgremien, unterrepräsentiert sind. Es besteht weiters ein Mangel an genderspezifischer Forschung, also Forschung, die Gender anspricht, und zwar in ihren Fragestellungen, Methoden, Analysen und Ergebnissen.

Als wesentlicher Baustein für die Verfestigung des Ungleichverhältnisses zwischen Frauen und Männern in der Forschung und den ungleichen Zugang zu Forschungsmitteln haben sich die Planungs und Entscheidungsprozesse bei Forschungsprogrammen/Projekten erwiesen.

Gender Budgeting Erhebung:

Ausgangspunkt des Gender Budgeting der genannten Programme wird die Erhebung von Daten sein, die Aufschluss über mögliche Gender Disparitäten in den Forschungs- und Technologieprogrammen geben, wobei der Schwerpunkt die außeruniversitäre und industrielle Forschung bildet. Werden Ungleichheiten verringert, verstärkt oder bleiben sie unberührt? (Analyse des Ist-Standes).

Zentrale Fragestellungen:

- Sozioökonomische Lage von Frauen und Männern
- Verteilung der öffentlichen Ausgaben (Programmmittel) auf die Geschlechter;
- Ressourcenverteilung (Geld, Zeit) zwischen den Geschlechtern Beschäftigungswirkung (auf bezahlte Arbeit)
- Unmittelbare Einkommenswirkungen und Wirkungen bezüglich der sozialen Sicherung von Frauen Übereinstimmung mit (eventuell unterschiedlichen) Bedürfnissen von Frauen bzw. Männern
- Beeinflussung von Geschlechterrollen und -normen

Analyse:

Diese Daten werden zu allgemeinen Daten und Studien in Bezug gebracht, es wird eine Gesamtanalyse von möglichen Wirkungszusammenhängen vorgenommen.

Zielformulierung:

Ergebnis des Gender Budgeting sollen Vorschläge für Maßnahmen sein, mit denen die Forschungsprogramme gezielter zur Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung gestaltet und eingesetzt werden können.

9 LITERATUR

9.1 Allgemeine Informationen zum Thema

BEIGEWUM (Hg.) (2002): Frauen macht Budgets. Staatsfinanzen aus Geschlechterperspektive. Wien.

Budlender, Debbie (2000): The Political Economy of Women's Budgets in the South, in: World Development Vol.28, No.7, pp.1356-1378. Canada.

Budlender, Debbie/Elson, Diane/Hewitt, Guy/Mukhopadhyay, Tanni (2002): Gender Budgets make Cents: Understanding Gender responsive budgets. Commonwealth Secretariat. London.

Budlender, Debbie/Hewitt, Guy (2002): Gender Budgets Make More Cents, Country Studies and Good Practice. Commonwealth Secretariat. London.

Budlender, Debbie/ Sharb, Rhonda/ Allen, Kerri (1998): How to do a Gender-Sensitive Budget Analysis. London.

Bündnis 90/ Die Grünen (Hrsg.) (2003): Sperriger Name - lohnendes Ziel: Gender Budgeting. Dokumentation einer Veranstaltung im September 2002. Düsseldorf.

Cagatay, Nilüfer/ Elson, Diane (2000): The Social Content of Macroeconomic Policies, in: World Development Vol.28, No.7, pp.1347-1364. Canada.

Cagatay, Nilüfer/ Keklik, Mümtaz/ Lal, Radhika/ Land, James (2000): Budgets as if People Mattered: Democratizing Macroeconomic Policies. UNDP SEPED Conference Paper Series 4. New York.

Callenius, Carolin (2001): "Jedes Budget hat ein Geschlecht", in: NRO-Frauenforum, Infobrief 1/2001. Bonn.

Çađlar, Gülay (2003): Gender Budgeting. Erfolgsrezept oder Mythos?, in: Jansen, Mechthild/Röming, Angelika/ Rohde, Marianne (2003): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München.

Dastot, Kean (2002), The Yellow Budget Paper on Women 's Rights and Gender Equality. Konferenz "Gender Budgets, Financial Markets, Financing for Development", 19./20.2.2002, Heinrich-Böll Stiftung. Berlin.

Degraef, Veronique (2002): Gender budgeting at EU level. Is "gender budgeting" an inclusive part of the gender mainstreaming strategy in EU policies? Konferenz "Gender Budgets, Financial Markets, Financing for Development", 19./20.2.2002, Heinrich-Böll Stiftung. Berlin.

Elson, Diane, (2002): Gender Responsive Budget Initiatives: Some Key Dimensions and Practical Examples. Konferenz "Gender Budgets, Financial Markets, Financing for Development", 19./20.2.2002, Heinrich-Böll Stiftung. Berlin.

Elson, Diane (2002): Macroeconomics and Macroeconomics Policy from a Gender Perspective, Public Hearing of Study Commission? Globalization of the World Economy-Challenges and Responses? Deutscher Bundestag. Berlin.

Elson, Diane/ Young, B. (2002): Geschlechtergerechtigkeit durch Gender Budgeting? Überlegungen und Beispiele, Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin.

Englert, Dietrich/ Kopel, Mechthild/ Ziegler, Astrid (2002): Gender Mainstreaming im europäischen Sozialfond - das Beispiel Deutschland, in: WSI Mitteilungen 8(2002), S. 451-458. Düsseldorf.

EU-Kommission - Advisory Committee on equal opportunities for women and men (2003): Opinion on Gender Budgeting. Brüssel.

EU-Parlament - Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit, Berichtsterin Ghilardotti, Fiorella (16. Juni 2003): Bericht über "gender budgeting" - Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten. Brüssel.

European Women's Lobby (Hrsg.) (2004): Gender Budgeting - An overview by the European Women's Lobby. Brüssel.

Eurostat (2002): Das Leben von Frauen und Männern in Europa: ein statistisches Porträt. Luxemburg.

Frey, Regina (2003): Das bisschen Haushalt? Genderbudgeting als geschlechterpolitische Strategie, in: Wrede, Birgitta (Hrsg.): Geschlecht und Geld: Tabus, Paradoxien, Ideen. Wiesbaden.

Gleichstellungsbüro, Statistisches Amt und Frauenrat des Kantons Basel-Stadt (Hrsg.) (2003): Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen. Geschlechterdifferenzierte Rechnungsanalysen im Kanton Basel-Stadt. Basel.

Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München (2003): Kommunale Haushaltsplanung für Frauen und Männer. Gender Budgeting in der Praxis. München.

Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München (2004): Kommunale Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming Strategie, Informationen zur Rolle der Gender Mainstreaming Strategie in der kommunalen Gleichstellungspolitik. München.

Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München (2004): Wie kann Gender Budgeting mit dem neuen Steuerungsmodell kombiniert werden? Vortrag von Friedel Schreyögg bei der Enquete: Gender Budgeting - Wege zur geschlechtergerechten Verteilung öffentlicher Gelder und Leistungen der Stadt Wien, 15. Dezember 2004. München.

Gubitzer, Luise/ Trukeschitz, Birgit (Hrsg.) (2004): Frauen und Budgets. Reihe Peter Lang Verlag, Frauen, Forschung und Wirtschaft Band 15. Frankfurt am Main.

Herkströter, Beatrix (2000): EU-Förderung für Frauenprojekte - Wenig Geld für viele Ideen, in: zwd Frauen und Politik, Nr. 166/2000, S. 10. Berlin.

Hofbauer Balmori, Helena (2003): Gender u. Budgets, Overview Report. Institute of Development Studies. Brighton.

ICRW (2002): Gender Analysis of Budgets. Background Brief. Washington, D.C.

Jayamaha, Raneer/ Hewitt, Guy (2000): Building a European Network of Women's Budget Groups: Commonwealth Experience. Commonwealth Sekretariat. London.

Klatzer, Elisabeth (2003): Und wo bleiben die Finanzen? Gender Budgeting als Herzstück von Gender Mainstreaming, in: Schacherl, Ingrid (Hrsg.): Gender Mainstreaming, Kritische Reflexionen. Sozial- und Kulturwissenschaftliche Studententexte, Band 8, S. 107-128. Innsbruck.

Klot, Jennifer/ Holvoet, Nathalie/ Villagomez, Elizabeth/ Judd, Karen (2002.): Gender Budget Initiatives, Strategies, Concepts and Experiences. New York.

Lowe Morna, Colleen (2000): Gender Budgeting: Myths and Realities. Paper presented at the Workshop on 25 years international women's politics, NRO-Frauenforum. Bonn.

Madörin, Mascha (2000): Welcher Teil des Kuchens für die Frauen? in: geschlecht gleichstellung: Frauen in der Stadt Zürich 1990-2000. Zürich.

Madörin, Mascha (2001a): Care economy- ein blinder Fleck der Wirtschaftstheorie, in: Widerspruch: Zukunftsperspektiven, Nr. 40/01. Zürich.

Madörin, Mascha (2001b): Größenordnung der unbezahlten und bezahlten Arbeit, in: Olympe 15/2001. Zürich.

Madörin, Mascha (2001c): Makroökonomie und Gender. Neue wirtschaftstheoretische und -politische Herausforderungen. Ein Grundlagenpapier. Zürich.

Michaltisch, Gabriele (2005): Kein Haushalt ist geschlechtsneutral, in: Bündnis 90/Die Grünen (Hg.): Dem Ziel näher kommen! Gender Budgeting in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Nungesser, Karin (2002): Keine Zauberformel. Zahlen erheben allein reicht nicht. "Gender Budgeting" klingt gut - doch das Konzept bleibt vielfach inhaltsleer, in: Freitag 20, 10. Mai 2002, S. 17. Berlin.

Nungesser, Karin (2002): Gerecht nach Geschlecht verteilen. Im Gespräch Marion Böker über Idee und Ziel des "Gender Budgetings" und seine Umsetzung in Berlin, in: Freitag 20, 10. Mai 2002, S. 17. Berlin.

Petra Kelly-Stiftung (2002): Gender Budget. Grundlagen, Hintergründe, Handlungsmöglichkeiten. Eine Einführung in die geschlechtergerechte Analyse und Gestaltung des Kommunalhaushalts. München.

Rake, Katherine (2002): Gender Budgets: The Experience of UK's Women's Budget Group, in: Frauenrat und Gleichstellungsbüro Basel Stadt, Gender-Balance - Equal Finance, Dokumentation einer Fachtagung von Frauenrat Basel-Stadt und Gleichstellungsbüro Basel-Stadt am 19.3.2002. Basel.

Reeves, Hazel/ Sever, Charlie (2003): Gender u. Budgets. Key Texts, Case Studies, Tools, Guides and Organisations. Institute of Development Studies. Brighton.

Rösgen, Anne/Kratz, Maria-Theresia (2003): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in der EU. Berlin.

Schratzenstaller, Margit (2002): Gender Budgets - ein Überblick aus deutscher Perspektive, in: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.), Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Frankfurt.

Sen, Gita (2000): Gender Mainstreaming in Finance Ministries, in: World Development Vol. 28. Nr. 7/2000 pp. 1279-1390. Kanada.

Sharp, Rhonda (2000), Gender Budgets: The Australian Experience, Papier präsentiert beim International Workshop on Gender Auditing of Government Budgets. Rom.

Sharp, Rhonda (2000b), The Economics and Politics of Auditing Government Budgets for their Gender Impacts. Hawke Institute Working Paper Series, Nr. 3. Australien.

Zuckerman, Elaine/ Wu, Qing (2003): Reforming the World Bank: Will the new gender strategy make a difference? A study with China case examples, Heinrich Böll Foundation. Washington, D.C.

9.2 Vorgehen und Instrumente für Gender Budgeting

Bergmann, N./Gubitzer, L./Klatzer, E./Klawatsch-Treitl, E./Neumayr, M. (2004): Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung. Wien.

Erbe, Birgit (2003): Kommunale Haushaltsplanung für Frauen und Männer. Gender Budgeting in der Praxis. Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. München.

Madörin, Mascha (2003): Gender Budget. Erfahrungen mit einer Methode des Gender Mainstreaming, in: Widerspruch 44, 23. Jg. 1. Halbjahr 2003, 35-51. Zürich.

9.3 Länderbeispiele

Beispiel dreier afrikanischer Länder

Byanyima, Winnie (2000): Strengthening parliamentary Governance through Gender Budgeting: the Experience of Three African Countries. Paper presented at the International Workshop on Gender Auditing of Government Budgets. Rome.

Beispiel Lateinamerika

UNIFEM (Hrsg.) (2000): Gender-Sensitive Budget Initiatives For Latin America and the Caribbean: A Tool For Improving Accountability and Achieving Effective Policy Implementation. Report prepared by Dr. Simel Esim, Economist of the International Center for Research on Women (ICRW). New York.

Beispiel Australien

Sharp, Ronda (2000): Gender Budgets: The Australian Experience. Paper presented at the International Workshop on Gender Auditing of Government Budgets. Rome.

Beispiel Kanada

Loxley, John (1999): The Alternative Federal Budget in Canada: A New Approach to Fiscal Democracy. Paper prepared for pro-Poor, Gender and environment-Sensitive Budgets, UNDP. New York.

Canadian Feminist Alliance for internationale action (Hrsg.) (2005): Canada's Commitment to Equality: A Gender Analysis of the Last Ten Federal Budgets 1995 - 2004. Ottawa.

Beispiel Schweiz

Frauenrat und Gleichstellungsbüro Basel-Stadt (2002): Gender Balance-Equal Finance. Eine Fachtagung zur geschlechterdifferenzierten Budget-Analyse, Dienstag, 19. März 2002. Basel.

Madörin, Mascha (2001): Geschlechtsspezifische Budgetanalysen. Fragestellungen, Methoden und institutionelle Arrangements im Ausland und in der Schweiz. Zürich.

Ökumenische Arbeitsgruppe (Hg.) (2001): Freier Blick auf Budgets! Kirchenbudgets aus Frauensicht. Basel/Luzern.

Sozialdepartement der Stadt Zürich (Hg.) (2001): Kindertagesstätten zahlen sich aus. Edition Sozialpolitik, Nr. 5a. Zürich.

Beispiel Österreich

BM für Finanzen, AG Gender Mainstreaming (2001): Ist das österreichische Steuersystem tatsächlich geschlechtsneutral? Wien.

Klatzer, Elisabeth (2005): Geschlechtergerechte Budgetgestaltung - Gender Budgeting in Österreich. Überblick und Ausblick, in: Frauenabteilung der Stadt Wien (Hrsg.) (2005), Gender Budgeting. Wege zur geschlechtergerechten Verteilung öffentlicher Gelder und Leistungen. Wien.

Beispiel England

Himmelweit, Susan (1999): The UK Women's Budget Groups: Trying to Make Macroeconomic Policy More Women-Friendly and Gender-Aware. Paper presented at the workshop on pro-poor gender- and environment Sensitive Budgets UNDP. New York.

9.4 Kommunale Beispiele

B90/Grüne Bayern (2002): Frauen an die Töpfe! Für gerechte kommunale Haushalte. München.

Bezirksamt Lichtenberg von Berlin (2004): Zwischenbericht über die Einführung von Gender Mainstreaming (einschließlich Gender Budgeting) im Bezirksamt Lichtenberg von Berlin. Berlin.

Böker, Marion/ Neugebauer, Anne (2001): Erfahrungen auf kommunaler Ebene- eine Tagung, ein Buch und die Praxis in Münster, in: NRO-Frauenforum, Infobrief 2/2001, S.26-31. Bonn.

Erbe, Birgit (2003): Kommunale Haushaltsplanung für Frauen und Männer. Gender Budgeting in der Praxis. Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. München.

Freie Hansestadt Bremen, Senator für Finanzen (2004): Gender Budgeting im Personalmanagement der Freien Hansestadt Bremen - Ein Modell für eine strukturorientierte budgetbezogene Personalsteuerung. Bremen.

Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München (2004): Kommunale Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming in München, Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadt München dargestellt an Beispielen aus dem Schulreferat und dem Referat für Gesundheit und Umwelt. München.

Pfeifer, Andreas/ Mascha, Madörin/ Schwendener, Peter, Gleichstellungsbüro, Statistisches Amt und Frauenrat des Kantons Basel-Stadt (Hg.) (2003): Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen. Geschlechterdifferenzierte Rechnungsanalysen im Kanton Basel-Stadt. Basel.

Weinmann, Ute (2003): Gender Budget in der Berliner Politik und Verwaltung. Vortrag im Berliner Abgeordnetenhaus. Berlin.

9.5 Theorie

Dingler Johannes/ Frey, Regina (2002): Von der Praxis zur Gender-Theorie: Impulse postmoderner Feminismen, in: Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexion einer neuen Strategie. Berlin.

10 LINKS

Initiative für eine geschlechtergerechte Haushaltsführung in Berlin

Die "Initiative für eine geschlechtergerechte Haushaltsführung in Berlin" entstand im Mai 2001 - mit dabei sind Frauen aus Nichtregierungsorganisationen, Stiftungen, der Wissenschaft, Parteien und Gewerkschaften. Nachdem sie sich auf Berliner Ebene für die Einführung des Instruments Gender Budgeting stark gemacht hatten, hat das Abgeordnetenhaus einen Beschluss zur Einführung von Gender Budgeting gefasst - allerdings zunächst nur in einigen Bezirken und in einigen Ressorts. Die Initiative achtet nunmehr darauf, dass Gender Budgeting in Berlin auch wirklich umgesetzt wird. Weiteres Ziel ist es, Gender Budgeting auf kommunaler, Landes- und Bundesebene in Deutschland zur Anwendung zu bringen.

<http://www.gender.de/budgets/>

Gender Responsive Budget Initiatives (GRBI)

The GRBI is a collaborative effort between the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), The Commonwealth Secretariat and Canada's International Development Research Centre (IDRC), to support government and civil society in analysing national and/or local budgets from a gender perspective and applying this analysis to the formulation of gender responsive budgets. The Gender Responsive Budget Initiatives Website is a 'view only' website for the general public, and an interactive website for registered partners, and for those interested in participating in discussions.

<http://www.gender-budgets.org/>

Commonwealth

The Commonwealth is a leading international voice on the promotion of gender equality. The Commonwealth recognises that development is strongly linked to the protection of human rights and that women's empowerment as much as men's is an integral part of the sustainable people-centred development process. The Commonwealth homepage on gender and development gives an overview about vision and mandate, core activities and the Plan of Action on Gender and Development.

<http://www.thecommonwealth.org/gender/>

Women's Budget Group (WBG)

WBG is an independent UK organisation bringing together academics and people from non-governmental organisations and trades unions to form a network of experts to promote gender equality through appropriate economic policy. The WBG aims to encourage the government to use gender analysis to improve its economic policy making. The WBG also advocates specific policies. The work of the WBG is focussed at the UK level, but it has links with a group that has a similar aim for Scotland, and with both NGOs and intergovernmental organisations that promote gender budgeting internationally.

<http://www.wbg.org.uk/>

Engender

Engender, an organisation dedicated to promoting and advancing gender equity in Scotland, best known for its annual Gender Audit, which documents the position of women in Scotland on a wide range of indices - employment, health, violence, law, education, arts, and politics.

<http://www.engender.org.uk/>

South African Women's Budget Initiative (WBI)

Idasa's mission is to promote a sustainable democracy in South Africa by building democratic institutions, educating citizens and advocating social justice. The Women's Budget Initiative is a joint project of the Parliamentary Committee on the Quality of Life and Status of Women (PCQLSW), the Community Agency for Social Enquiry (CASE) and the Idasa: Budget Information Service (BIS).

<http://www.idasa.org.za/>

Weltbank

The World Bank Group's mission is to fight poverty and improve the living standards of people in the developing world. It is a development Bank which provides loans, policy advice, technical assistance and knowledge sharing services to low and middle income countries to reduce poverty. The Bank promotes growth to create jobs and to empower poor people to take advantage of these opportunities.

<http://www.worldbank.org/gender>

Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gender Mainstreaming Website mit Informationen zu Theorie, Hintergrund, Verfahren, Projekte der Bundesregierung.

<http://www.gender-mainstreaming.net/gm/gender-budgeting.html>

GenderKompetenzZentrum

Das GenderKompetenzZentrum ist eine anwendungsorientierte Forschungseinrichtung zur Unterstützung von Gender Mainstreaming-Prozessen und versteht sich als Drehscheibe in einem jungen Feld wachsender Kompetenz und Bedeutung. Versucht wird, Menschen und Organisationen, die sich mit Geschlechterfragen befassen oder befassen sollten, miteinander ins Gespräch zu bringen. Damit sollen bestehende Strukturen gestärkt, weitere Aktivitäten angeschoben, Wissen gebündelt und Kooperation gesichert werden.

Konkret angeboten werden Beratungen, Materialien, Veranstaltungen, Forschung und Lehre zum Thema Gender Mainstreaming und Gender Budgeting.

http://www.genderkompetenz.info/gk_h_hh.php

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming (IMAG GM)

Die Homepage der IMAG GM bietet neben einen allgemeinen Teil wie GM-Definition, GM-Rechtsgrundlagen, GM-ExpertInnen, GM-Publikationen einen Überblick über die Aktivitäten der IMAG GM und der GM-Projekte auf Bundes- und Länderebene.

<http://www.imag-gendermainstreaming.net>

Canadian Feminist Alliance for international action (FAFIA)

The Canadian Feminist Alliance for International Action (FAFIA) is a dynamic coalition of over 50 Canadian women's equality-seeking and related organizations. FAFIA's mandate is to further women's equality in Canada through domestic implementation of its' international human rights commitments.

<http://www.fafia-afai.org/>

AllAfrica

AllAfrica Global Media is a multi-media content service provider, systems technology developer and the largest electronic distributor of African news and information worldwide. Registered in Mauritius, with offices in Johannesburg, Dakar, Lagos and Washington, D.C., AllAfrica is one of a family of companies that aggregate, produce and distribute news from across Africa to tens of millions of end users.

<http://www.allafrica.com/women>

International Center for Research on Women

ICRW is a private, nonprofit organization dedicated to improving the lives of women in poverty, advancing equality and human rights, and contributing to broader economic and social well-being.

<http://www.icrw.org>

The International Budget Project

The International Budget Project was formed within the Center on Budget and Policy Priorities in 1997 to nurture the growth of civil society capacity to analyze and influence government budget processes, institutions and outcomes.

<http://www.internationalbudgets.org>

Tanzania Gender Networking Programm

The Tanzania Gender Networking Programme (TGNP), established in 1993, is a Tanzanian non governmental organization (NGO) working in the civil society sector, focusing on the practical promotion and application of gender equality and equity objectives through policy advocacy and mainstreaming of gender and pro-poor perspectives at all levels in the Tanzanian society, including the public and governmental sectors.

<http://www.tgnp.org/>

Community Agency for social enquiry

The Community Agency for Social Enquiry (C A S E) is an applied research non-governmental organisation, working in the socio-economic, political and developmental fields in South Africa. C A S E was established in 1985 and operates nationally, with offices in Johannesburg and Cape Town. C A S E undertakes research in a wide range of areas, covering different aspects of the economy, society and politics in South Africa and the southern African region.

<http://www.case.org.za/gender.html>

Nordic Council

<http://www.norden.org/gender/sk/index.asp>

Oxfam

Oxfam GB is a development, relief, and campaigning organisation that works with others to find lasting solutions to poverty and suffering around the world.

<http://www.oxfamgb.org>

NDP Gender Equality Unit

The NDP Gender Equality Unit provides a support and advisory service on mainstreaming equality between women and men (gender mainstreaming). This simply means incorporating a gender equality perspective into mainstream policies as these policies are developed, implemented and evaluated. Gender mainstreaming is a requirement for all policies and programmes funded under the Irish National Development Plan 2000 to 2006 (the NDP). The Unit advises and supports NDP policy makers and implementors in carrying out this work.

<http://www.ndpgenderequality.ie/index.html>



**Broschürentelefon
(01) 711 00-4700**